บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยบูรพา
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง
4. การวิจัยและการวิจัยสถาบัน
5. การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออก เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่ทั้งสิ้น 647 ไร่ 2 งาน 1 ตารางวา ได้มีการวางศิลาฤกษ์ วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน ในวันที่ 8 กรกฎาคม 2498 ที่ตำบลแสนสุข จังหวัดชลบุรี จึงถือเอาวันที่ 8 กรกฎาคม ของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัย เรียกว่าวัน “แปดกรกฎ” กำหนดปณิธาน ปรัชญา ภารกิจหลัก วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

ปรัชญา สร้างเสริมปัญญา ใฝ่หาความรู้คู่คุณธรรม ชี้นำสังคม

คำขวัญ ความได้ปัญญาให้เกิดสุข

ภารกิจหลัก ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ จัดการเรียนรู้ และการวิจัยที่ได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ เป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่สังคม โดยมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

พันธกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีพันธกิจหลัก ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ มีความสามารถในการแข่งขัน มีคุณธรรมและจริยธรรม

2. ส่งเสริมการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยเชิงบูรณาการ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

3. ให้บริการวิชาการที่หลากหลาย และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม

4. สนับสนุนให้มีการวิจัย และกิจกรรมที่ธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม

5. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

1. มุ่งผลิตบัณฑิตโดยเน้นความต้องการกำลังคนด้านอุตสาหกรรม และบริการตลอดจนสาขาที่เกี่ยวเนื่อง

2. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และการวิจัยเชิงบูรณาการ

3. ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม ให้สังคมมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดสังคมฐานความรู้ (Knowledge – Base Society) สามารถพึ่งพาตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4. มุ่งให้สังคมตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การวิจัยของหน่วยงาน

เนื่องจากวิสัยทัศน์การวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาได้วางไว้ว่า “พัฒนามหาวิทยาลัย สู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และการวิจัยเชิงบูรณาการ” ดังนั้น ทางหน่วยงาน ได้วางยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการบูรณาการ

   ก. เชื่อมโยงการวิจัยให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ

   ข. จัดทรัพยากรสนับสนุนการวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย ตลอดจนการจดสิทธิบัตร

   ค. กำหนดแผนการวิจัยของมหาวิทยาลัย

2. การสร้างระบบการจูงใจในการทำวิจัย

   ก. สร้างนักวิจัย ทุกสาขา ทุกระดับ โดยแสวงหาแหล่งทุน และจัดสรรทุนวิจัย

   ข. สร้างบรรยากาศในการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ค. ปรับหลักเกณฑ์ด้านการวิจัยให้เกิดความคล่องตัว

ง. กำหนดมาตรการให้มีการวิจัยต่อเนื่อง สำหรับนักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

จ. จัดทรัพยากรสนับสนุนการวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย

ฉ. กำหนดสัดส่วนภาระงานสอน และการวิจัย

ช. สนับสนุนให้มีการนำเสนอผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

ซ. เพิ่มทุนวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

ภาพรวมงานวิจัยที่สำคัญของหน่วยงานในอดีตย้อนหลัง 5 ปี

เป็นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ สำหรับนำไปสู่การวิจัยเชิงบูรณาการ ตลอดจนเป็นการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน อันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก ซึ่งกรอบของงานวิจัย จะครอบคลุมไปถึงประเด็นเกี่ยวกับสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทั้งนี้ได้มีการส่งเสริมให้มีการวิจัยเชิงสหวิทยาการที่มีความสำคัญทางยุทธศาสตร์ของชาติ และยุทธศาสตร์ในกลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออก อันจะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทางเทคโนโลยีด้านการผลิตและด้านการจัดการ มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยเชิงบูรณาการที่มีเอกภาพ จากภาคีความร่วมมือของสถาบัน ที่ตั้งอยู่ ในภาคกลางตะวันออกรวม 9 จังหวัด โดยก่อตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารการวิจัยภาคกลางตะวันออก ขึ้นภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เดิมมีสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายอยู่ 14 สถาบัน ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ปรับเปลี่ยน เป็นเครือข่ายเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษาภาคตะวันออก มีมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นสถาบันแม่ข่ายมีสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่เครือข่ายรวม 15 สถาบัน โดยที่ในจำนวนดังกล่าวจะรวมเอาวิทยาเขตบางวิทยาเขตไว้ด้วยดังนี้ คือ

1. มหาวิทยาลัยบูรพา
2. มหาวิทยาลัยบูรพา (วิทยาเขตสารสนเทศ จันทบุรี, วิทยาเขตสารสนเทศสระแก้ว)
3. มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ปราจีนบุรี
4. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตสารสนเทศ ศรีราชา)
5. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (วิทยาเขตสารสนเทศ ชลบุรี)
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (วิทยาเขตปราจีนบุรี)
7. มหาวิทยาลัยศรีปทุม (วิทยาเขตชลบุรี)
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
10. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (วิทยาเขตระยอง)

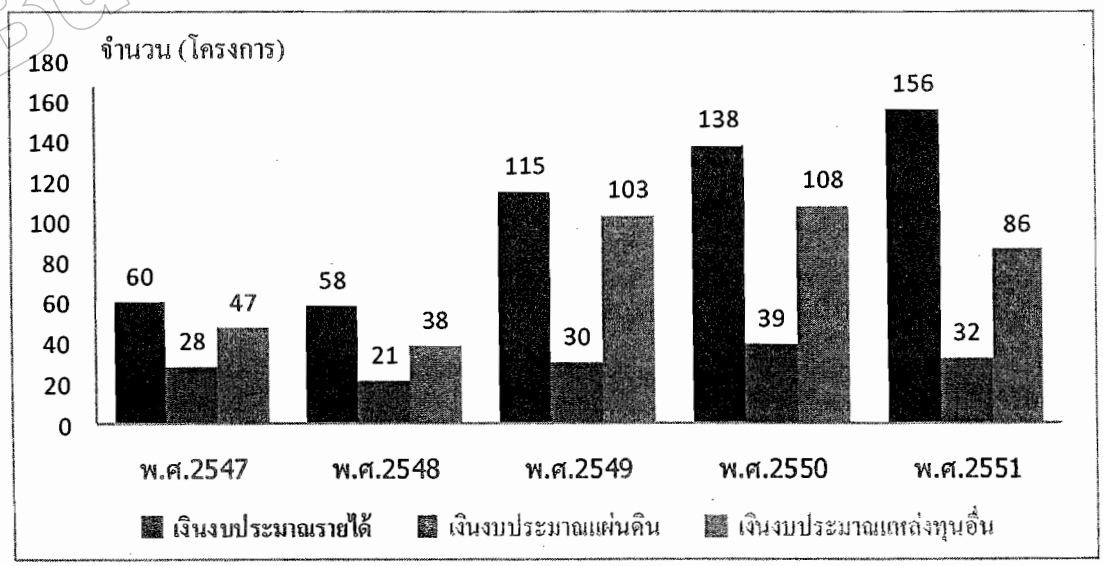
มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

11. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก (วิทยาเขตบางพระ และจันทบุรี)
12. มหาวิทยาลัยเอเซียน
13. วิทยาลัยเฉลิมกาญจนาระยอง
14. วิทยาลัยชุมชนตราด
15. วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

ตารางที่ 2 จำนวนงานวิจัยมหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตามแหล่งงบประมาณ ย้อนหลัง 5 ปี

ปีงบประมาณ	จำนวนโครงการวิจัยตามแหล่งงบประมาณ			รวม
	เงินงบประมาณรายได้	เงินงบประมาณแผ่นดิน	เงินงบประมาณแหล่งทุนอื่น	
พ.ศ. 2547	60 โครงการ	28 โครงการ	47 โครงการ	135 โครงการ
พ.ศ.2548	58 โครงการ	21 โครงการ	38 โครงการ	117 โครงการ
พ.ศ.2549	115 โครงการ	30 โครงการ	103 โครงการ	248 โครงการ
พ.ศ.2550	138 โครงการ	39 โครงการ	108 โครงการ	285 โครงการ
พ.ศ.2551	156 โครงการ	32 โครงการ	86 โครงการ	274 โครงการ
รวม	527 โครงการ	150 โครงการ	382 โครงการ	1,059 โครงการ

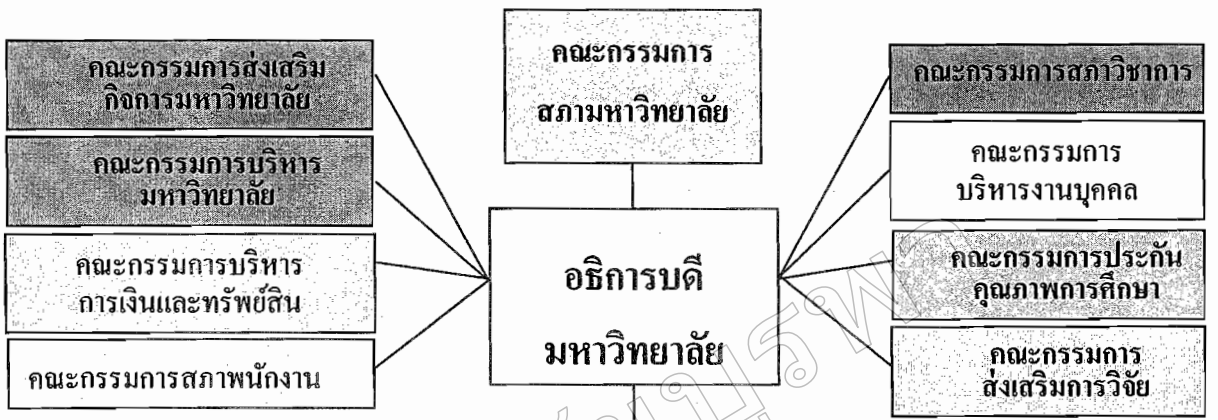
** (รายงานประจำปีมหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปี พ.ศ.2547 – 2551)



ภาพที่ 2 จำนวนงานวิจัยมหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตามแหล่งงบประมาณ ย้อนหลัง 5 ปี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา



รองอธิการบดี

1. ฝ่ายบริหาร
2. ฝ่ายวิชาการ
3. ฝ่ายวิจัย
4. ฝ่ายกิจการนิสิต
5. ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
6. ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ผู้ช่วยอธิการบดี

1. ฝ่ายบริหาร
2. ฝ่ายวิชาการ
3. ฝ่ายกิจการนิสิต
4. ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
5. ฝ่ายวิทยาเขตจันทบุรี
6. ฝ่ายวิทยาเขตสระแก้ว

หัวหน้าสำนักงาน

1. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
2. สำนักงานอธิการบดี

ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

1. สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล
2. สถาบันวิจัยวัฒนธรรมและศิลปะ
3. สำนักคอมพิวเตอร์
4. สำนักหอสมุด
5. สำนักบริการวิชาการ

คณบดี

1. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
2. คณะการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร
3. คณะพยาบาลศาสตร์
4. คณะแพทยศาสตร์
5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
6. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
7. คณะโลจิสติกส์
8. คณะวิทยาศาสตร์
9. คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
10. คณะวิศวกรรมศาสตร์
11. คณะศิลปกรรมศาสตร์
12. คณะศึกษาศาสตร์
13. คณะสาธารณสุขศาสตร์
14. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
15. วิทยาลัยนานาชาติ
16. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
17. วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา
18. คณะเทคโนโลยีทางทะเล
19. คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์
20. คณะอัญมณี
21. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
22. คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์
23. คณะสหเวชศาสตร์

ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

โครงสร้างการแบ่งส่วนงานมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาพที่ 4 โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความเป็นมาของสมรรถนะ

ในปี ค.ศ.1970 หรือตรงกับปี พ.ศ.2513 รัฐบาลสหรัฐอเมริกาประสบปัญหาเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมให้กับชาวต่างชาติ เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกเรียกว่า Foreign Service Information Officers : $FSIO_s$ มีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวต่าง ๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกา ในประเทศเหล่านั้น บุคลากรที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือกเข้าทำงาน ในตำแหน่งดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นคนผิวขาว ซึ่งการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ $FSIO_s$ ดังกล่าว ได้ใช้แบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานคิดว่าจะเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว และพบว่าแบบทดสอบมีจุดอ่อนที่สำคัญ คือ 1) เป็นการวัดวัฒนธรรมของชนชั้นกลาง และชั้นสูง และยังใช้เกณฑ์ที่สูงมากในการตัดสินทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศ หรือคนผิวดำไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน สะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกพนักงานของหน่วยงาน มีลักษณะของการเลือกปฏิบัติ และ 2) มีการค้นพบภายหลังว่า คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ทำคะแนนสอบได้ดี กลับไม่ได้มีผลการปฏิบัติที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป (ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2549, หน้า 4 - 5)

รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้คิดหาวิธีการปรับปรุงแบบทดสอบจึงได้ว่าจ้างบริษัท McBer ซึ่งมี McClelland จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดให้เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว สิ่งที่ McClelland ได้รับมอบหมาย คือ การหาเครื่องมือใหม่ที่ดีกว่า และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของหน้าที่ $FSIO_s$ ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า McClelland ได้เริ่มต้นการทำงานด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้ คือ 1) ทำการเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ $FSIO_s$ ที่มีผลการปฏิบัติงานดี กับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย 2) สร้างเทคนิคการประเมินใหม่ เรียกว่า Behavior Event Interview: BEI ซึ่งเป็นเทคนิคที่ทำให้ผู้ทำแบบทดสอบตอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่อง และความล้มเหลวสูงสุด 3 เรื่อง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ McClelland ต้องการค้นหา คือ ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ผลการปฏิบัติงานดีและ 3) วิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ยเพื่อค้นหาลักษณะที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้

McClelland เรียกลักษณะพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีนี้ว่า Competency (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, หน้า, 11 - 12)

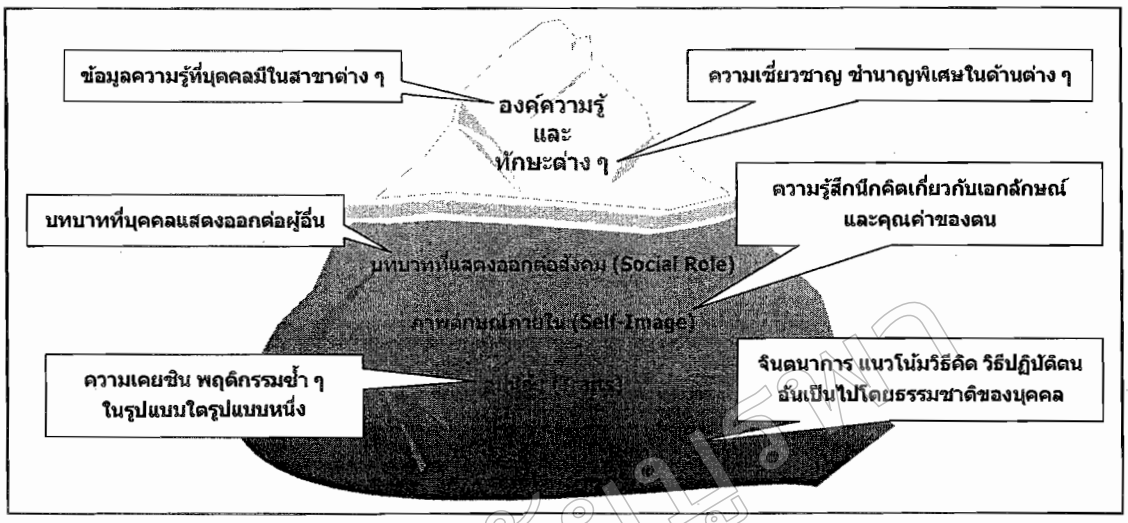
แนวคิดเรื่อง สมรรถนะได้แพร่หลายมานานในต่างประเทศ และองค์กรชั้นนำหลายแห่งในโลกได้นำแนวคิดนี้ไปพัฒนาองค์การตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1990 แต่สมรรถนะเพิ่งจะได้รับความสนใจ

และกล่าวถึงอย่างจริงจังในประเทศไทยเมื่อไม่นานมานี้เอง ในปัจจุบันองค์การชั้นนำหลายแห่งได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์การมากที่สุด

ในประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์การที่เป็นเครือข่ายบริษัทชั้นนำที่มีหน่วยงานหรือสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศไทย ก่อนจะแพร่หลายเข้าสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น บริษัทเครือปูนซีเมนต์ไทย บริษัทชินคอร์เปอร์เรชั่น บริษัทไทยธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เป็นต้น และด้วยเหตุผลที่ภาคเอกชนได้นำแนวความคิดสมรรถนะไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ได้แก่ให้เกิดความตื่นตัวในวงการราชการ จึงได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะไปทดลองใช้ในหน่วยงานราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้จ้างบริษัท Hay Group ซึ่งเป็นที่ปรึกษา มาเป็นที่ปรึกษาในการนำแนวคิดสมรรถนะมาทดลองใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยในระยะแรกได้ทดลองนำมาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในปี พ.ศ.2547 (จรัมพร ประถมบูรณ์, 2548, หน้า 3)

นักวิชาการที่ศึกษาเรื่อง Competency มักให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันเช่น บางท่านแปลว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านแปลว่า “สมรรถนะ” อย่างไรก็ตามนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้มักจะอ้างอิงถึงความหมายหรือคำนิยามของ David C. McClelland ที่กล่าวว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ ความสามารถตามกรอบแนวคิดเรื่องขีดความสามารถ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแผนภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็ง แสดงเกี่ยวกับ แนวคิดหลักการของ Competency

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University



ภาพที่ 5 รูปแบบภูเขาน้ำแข็งสมรรถนะ (The Iceberg Model of Competencies)

(Spencer & Spencer, 1993)

จากรูปแบบภูเขาน้ำแข็งสมรรถนะสามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ ที่เรียนรู้มา และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าสังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ นี้ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำนั้นเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเชาวน์ปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้เขาสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ และทักษะได้เท่านั้น ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดัน เบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วยจึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ และคำนิยามนี้มักจะถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนด

ความหมายของสมรรถนะ

จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะ (Competency) มักได้รับคำนิยาม หรือมีการให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไปตามความเข้าใจของนักวิชาการ และมีผู้ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะ (Competency) ดังนี้

พจนานุกรรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ให้คำนิยามคำว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถ (ใช้แก่เครื่องยนต์) เช่น รถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยม เหมาะสำหรับการเดินทางไกล

The American Heritage Concise Dictionary (1994) ให้ความหมายว่า Competency คือ 1) คุณลักษณะความสามารถของบุคลที่มีอยู่ 2) ลักษณะเฉพาะของทักษะ ความรู้ หรือความสามารถ

David C McClelland (1993, อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ (Competency) คือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดให้งานที่ตนรับผิดชอบ

Spencer & Spencer (1993) ให้ความหมายว่า คุณลักษณะซึ่งกำหนดคุณลักษณะภายในของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับผลการปฏิบัติงาน และทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิผล หรือมีผลงานที่ดีกว่าคนอื่น และได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะของบุคคลในรูปของ The Iceberg Model Of Competency (โมเดลภูเขาน้ำแข็ง)

เดชา เตชะวัฒนไพศาล (2543, หน้า 12) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง

วัฒนา พัฒนาพงศ์ (2546, หน้า 33) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ระดับความสามารถในการปรับใช้กระบวนทัศน์ ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ

ดนัย เทียนพุฒ (2546) ให้ความหมาย สมรรถนะ คือ การบูรณาการ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ หรือ พฤติกรรม รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพ หรือเกิดผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด และเป็นสิ่งที่เป็นความเชี่ยวชาญ สมรรถภาพของผลิตภัณฑ์ หรือบริการธุรกิจที่มีอยู่และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่มี หรือไม่อาจลอกเลียนได้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า 7) ให้ความหมาย คำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ให้ความหมาย สมรรถนะ (Competency) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่นซึ่งเกิดได้จาก 3 ทางคือ

1. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด
2. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

อรัญญา สมแก้ว (2547) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) หรือทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ (Job Roles) เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และทรงคุณค่าโดยคำว่าคุณลักษณะในที่นี้หมายรวมถึงพฤติกรรม (Behavior) บุคลิกภาพ (Personality) ที่มองเห็นได้และ ค่านิยม (Value) ทัศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Trait) ที่ไม่อาจเห็นได้แต่จำเป็นต่องานที่ปฏิบัตินั้น

ปัทมา เพชรไพรินทร์ (2547) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และทัศนคติของบุคคลที่มีผลทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของงาน

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2548) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของคนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจ

ชัยพร วิชชาวุธ (2548, หน้า 11) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรม ที่จำเป็นสำหรับบุคคลในตำแหน่งหนึ่ง ๆ

บริษัท Hay Group (2003) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ชุดของแบบแผนพฤติกรรม ความสามารถ และคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ

ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (2545, หน้า 5) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของพนักงานในการนำความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และเทคโนโลยีมาใช้กับธุรกิจอย่างมีวิจารณญาณเพื่อสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และสามารถปรับปรุงผลการดำเนินและคุณภาพของโรงงานโดยรวม

ปิโตรเคมีแห่งชาติ (มหาชน) (2548) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ สามารถ พฤติกรรม หรือคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรมและทัศนคติที่บุคลากรที่จำเป็นต้องมีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สมนึก ทองเอี่ยม (2550, หน้า 48) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และความชำนาญไปใช้ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จเหนือกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

จากความหมายที่ได้ศึกษาผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของสมรรถนะตามแนวคิดของนักวิชาการและองค์การดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงได้สรุปว่า คำว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ลักษณะนิสัย และค่านิยมของแต่ละคนในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนด ทำวิจัยเป็นและเก่ง เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการวิจัย และส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัยสถาบันมากยิ่งขึ้น ดังนั้น สมรรถนะ (Competency) ของนักวิจัยสถาบันเรียกว่าเป็นคุณลักษณะพฤติกรรมในการทำวิจัยสถาบันให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนด ทำวิจัยเป็นและเก่ง

ประเภทของสมรรถนะ

พัชนีย์ ธระเสนา (2551) จัดแบ่งสมรรถนะจากแนวคิดของ Spencer ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมี สามารถสังเกตและพัฒนาได้โดยง่าย แต่ไม่สามารถสร้างความโดดเด่นในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

2. สมรรถนะที่สร้างความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง สิ่งที่มองเห็นได้ยากและพัฒนาได้ยาก ประกอบด้วยแรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน ค่านิยม แรงขับ และทัศนคติที่มีต่อบทบาทของตนทางสังคม ส่วนนี้เป็นส่วนที่ไม่สามารถมองเห็น หรือบอกได้โดยง่าย ยากต่อการวัด การพัฒนา แต่เป็นสิ่งที่สร้างความโดดเด่นและความแตกต่างของระดับผลการปฏิบัติงาน

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2543, หน้า 17) จัดแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถหลักขององค์การ หรือธุรกิจนั้น ๆ คือ เนื้อหาของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์การ

2. สมรรถนะสนับสนุน (Support Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือพฤติกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ เพิ่มเติมจากความสามารถหลักทั้งนี้จะมีความแตกต่างกันตามระดับชั้นของตำแหน่งงานหรือบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ ภายในองค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2548, หน้า 28 – 30) จัดแบ่งสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย และภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด และเป็นลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์การต้องการให้มี

2. ขีดความสามารถสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการที่สะท้อนให้เห็นถึง ทักษะในการจัดการและการบริหารต่าง ๆ และเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับบริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางด้านการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional Competency หรือ Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถชนิดเป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

4. ขีดความสามารถตามสมรรถนะบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ที่เหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

จรัมพร ประถมบูรณ์ (2548, หน้า 6) จัดแบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะของสำนักงาน หมายถึง ความสามารถขององค์การที่ต้องมีเพื่อเป็นองค์กรมืออาชีพปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเชี่ยวชาญ และเป็นองค์กรนำในการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

2. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถที่บุคลากรต้องมี ต้องเป็น และต้องทำเพื่อองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. สมรรถนะในงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรที่มีต้องมี ต้องเป็น และต้องทำในแต่ละกลุ่มงาน หรือตำแหน่งงานและอาจเป็นความสามารถเป็นพิเศษเฉพาะงาน หรือตำแหน่งงานนั้น ๆ

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า 7) ได้จัดทำโมเดลสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย จัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยในบางครั้งก็จะต้องพิจารณาตัดขั้นตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นทิ้งไปบ้างเพื่อรังสรรค์งานที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง

1.2 การบริการที่ดี เป็นสมรรถนะที่เน้นความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ในสภาวการณ์ปัจจุบันประชาชนคาดหวังที่จะได้รับการบริการที่ดีมีมาตรฐานจากภาครัฐมากยิ่งขึ้นรวมทั้งข้าราชการเองก็จำเป็นที่จะต้องปรับบทบาทของตนเองให้เป็นผู้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน เป็นความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมศักยภาพความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้วยเพราะปัจจุบันระบบการสื่อสารของโลกมีประสิทธิภาพทำให้ประชาชนในทุกส่วนของโลกได้รับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวทั่วถึงกันหมด การทำงานของข้าราชการจะต้องปรับการทำงานและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมองเห็นความสำคัญของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานของตนให้มากที่สุด

1.4 จริยธรรมเป็นการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ เป็นความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร ในฐานะเป็นสมาชิกในทีม

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง ความสามารถเฉพาะกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยสมรรถนะ 20 สมรรถนะ คือ

2.1 การคิดวิเคราะห์

2.2 การมองภาพรวม

2.3 การพัฒนาศักยภาพคน

2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่

2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล

2.6 ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม

2.7 ความเข้าใจผู้อื่น

2.8 ความเข้าใจองค์การและระบบราชการ

2.9 การดำเนินการเชิงรุก

2.10 ความถูกต้องของงาน

2.11 ความมั่นใจในตนเอง

2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน

2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

2.14 สภาวะผู้นำ

2.15 สุนทรียภาพทางศิลปะ

2.16 วิสัยทัศน์

2.17 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ

2.18 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

2.19 การควบคุมตนเอง

2.20 การให้อำนาจแก่คนอื่น

ปีโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) (2548, หน้า 1) ได้จัดแบ่งสมรรถนะนั้นออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะที่พึงประสงค์ (Desired Behaviors) หมายถึง พฤติกรรมที่ดีที่บุคลากรทุกคนในองค์การต้องตระหนักและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด สม่ำเสมอ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. สมรรถนะการบริหารจัดการ (Professional Qualities) หมายถึง คุณสมบัติและความสามารถที่บุคลากรทุกคนในองค์การ จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานของคนให้บรรลุผลสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์การ

3. สมรรถนะในงาน (Functional Skill and Knowledge) หมายถึง ความรู้และทักษะที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะงาน

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและการปราบปรามการประพฤติมิชอบในราชการ (สำนักงาน ป.ป.ช.) (2547, หน้า 6 – 13) จัดแบ่งประเภทสมรรถนะของสำนักงาน ป.ป.ช. ออกเป็น กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถทั่ว ๆ ไปที่บุคคลพึงได้รับการพัฒนาให้มีหรือเพิ่มพูน เพื่อเสริมการปฏิบัติงาน หรือเสริมขีดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะงาน ได้แก่ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ คุณลักษณะสร้างสรรค์ส่วนบุคคล

2. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถที่บุคคลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีเปรียบเทียบเป็นการต่อเติมและเสริมให้แก่ความสามารถที่มีอยู่ในผู้ปฏิบัติงานโดยสมรรถนะหลักนี้จะเป็นฐานความสามารถที่มีอยู่ในผู้ปฏิบัติงานโดยสมรรถนะหลักนี้จะเป็นฐานความสามารถที่ต้องบ่มเพาะพัฒนาให้เกิดขึ้นตลอดช่วยอายุการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย สมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน

3. สมรรถนะเฉพาะงาน หมายถึง ความสามารถเฉพาะงานที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในสายงานให้มีประสิทธิภาพตามขอบเขตลักษณะงานและเป้าหมายการจัดการ

ปิยะชัย จันทรวงค์ไพศาล (2549, หน้า 16 – 60) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีซับซ้อนและการปฏิบัติงานอย่างกลมกลืนที่จะสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การ

2. สมรรถนะการบริหารจัดการ (Professional Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการตามกลยุทธ์ขององค์การและหน่วยงานที่มีความยืดหยุ่นเมื่อกลยุทธ์ปรับเปลี่ยนไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและปัจจัยต่าง ๆ บุคลากรในองค์การ จะต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองตามกลยุทธ์นั้น

3. สมรรถนะในงาน หมายถึง ความสามารถที่มีเฉพาะในตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สมนึก ทองเอี่ยม (2550, หน้า 52) ได้จัดประเภทสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถที่ต้องมีร่วมกัน ภายในองค์การที่จะนำไปสู่ความได้เปรียบเชิงแข่งขันและเป็นความสามารถที่บุคคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การต้องมีเพื่อการสนับสนุนให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นความสามารถหลักขององค์การ และนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน

2. สมรรถนะในงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถที่ใช้ได้ในเฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ มีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งบางครั้งงานในตำแหน่งหน้าที่เหล่านั้น อาจเป็นเรื่องเทคนิค หรือวิชาชีพโดยเฉพาะ

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

4. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) หมายถึง คุณลักษณะในเชิงของพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และความชำนาญทางการบริหารไปใช้ในการบริหารงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลเหนือกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

บริษัทตาลอ่อน จำกัด (อ้างถึงใน Spencer, 1993) ได้ให้คำจำกัดความและคำอธิบายระดับสมรรถนะ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญแก่ความสำเร็จ Achievement Orientation-ACH บุคคลผู้นี้คำนึงถึงการที่จะทำงานให้บรรลุหรือเหนือไปกว่าเป้าหมายและมีการประเมินความเสี่ยงต่อผลที่จะได้รับ

2. ความคิดเชิงวิเคราะห์ Analytical Thinking – AT บุคคลผู้นี้เข้าใจถึงความเป็นเหตุเป็นผล ความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ ผูกโยงของเรื่องต่าง ๆ

3. ความคิดรวบยอด Conceptual Thinking-CT บุคคลผู้นี้สามารถมองเห็นความเป็นรูปแบบ ประกอบภาพย่อยให้เป็นภาพใหญ่ และสร้างสรรค์ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการมองปัญหาและสิ่งต่าง ๆ

4. การให้ความสำคัญกับลูกค้า Customer Service Orientation – CSO บุคคลผู้นี้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้าถึงจิตใจของลูกค้า

5. การพัฒนาผู้อื่น Developing Others – DEV บุคคลผู้นี้ได้พัฒนาคุณลักษณะสำคัญต่างๆ ของผู้อื่น (นอกเหนือไปจากทักษะ) ในระยะยาว

6. การกำหนดทิศทาง Directiveness – DIR บุคคลผู้นี้กำหนดมาตรฐานเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และถือว่าบุคลากรจะต้องปฏิบัติตาม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

7. ความยืดหยุ่น Flexibility-FLX บุคคลผู้นี้มีการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกระดับความคาดหวังที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน เมื่อสถานการณ์บังคับให้มีการเปลี่ยนแปลง

8. ผลกระทบและการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น Impact and Influence – IMP บุคคลผู้นี้จงใจใช้กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์เพื่อให้ส่งผลต่อการคิด การตัดสินใจ และการกระทำของผู้อื่น

9. การแสวงหาข้อสนเทศ Information Seeking – INF บุคคลผู้นี้มีความโดดเด่นในการใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมในระดับที่สูงกว่าปกติทั่วไป

10. ความคิดริเริ่ม Initiative – INT บุคคลผู้นี้มีการคิดไกลไปกว่าเหตุการณ์เฉพาะหน้า ทำให้สามารถลงมือปฏิบัติได้ล่วงหน้าเพื่อรองรับความต้องการและโอกาสในอนาคต

11. การมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ Integrity – ING บุคคลผู้นี้ปฏิบัติตนโดยยึดมั่นในความเชื่อและค่านิยมขององค์กร แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ยากต่อการปฏิบัติก็ตาม

12. ความเข้าใจในผู้อื่น Interpersonal Understanding – IU บุคคลผู้นี้เข้าใจถึงความรู้สึกและความคิดของผู้อื่นโดยไม่จำเป็นต้องเอ่ยปากบอก

13. ความตระหนักต่อองค์กร Organization Awareness-OA บุคคลผู้นี้มีการรับรู้ถึงสภาพความเป็นจริงด้านการเมืองและโครงสร้างภายในองค์กร

14. ความทุ่มเทให้กับองค์กร Organizational Commitment-OC บุคคลผู้นี้เลือกที่จะปฏิบัติตนตามความต้องการของผู้มีอำนาจและปฏิบัติตนตามเป้าประสงค์ขององค์กรภายใต้มาตรฐานที่มีอยู่

15. การสร้างสัมพันธภาพ Relationship Building – RB บุคคลผู้นี้ได้ใช้ความพยายามในการสร้างสัมพันธภาพส่วนตัวกับผู้อื่น

16. ความมั่นใจในตัวเอง Self-Confidence – SCF บุคคลผู้นี้ยอมทำงานที่มีความเสี่ยงหรือขัดต่อผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าตน

17. ภาวะผู้นำในกลุ่ม Team Leadership – LT บุคคลผู้นี้สามารถนำกลุ่มคนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

18. การทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือ Teamwork and Cooperation – TW บุคคลผู้นี้ปฏิบัติตนเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานของกลุ่มซึ่งตนสังกัดอยู่

จากการศึกษาประเภทสมรรถนะ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกันและจัดประเภทสมรรถนะอาจเป็น 2 ประเภท

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. สมรรถนะในงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

แนวคิดวิธีการศึกษาสมรรถนะ

อรัญญา สมแก้ว (2547) กล่าวว่า การศึกษาเพื่อจัดทำตัวแบบสมรรถนะเป็นสิ่งที่สำคัญ อาจมิใช่เรื่องยากเกินไปที่องค์กรจะศึกษาตัวแบบสมรรถนะดังกล่าวด้วยตัวเอง แต่สิ่งที่ควรคำนึงถึงให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และสามารถนำมาใช้งานได้อย่างเหมาะสมกับองค์กร ก็คือ

1. ควรคำนึงถึงบทบาทหลักขององค์กร (Organization Roles) ควบคู่กันไปในระหว่างการศึกษาสมรรถนะของตำแหน่งงานด้วย เพราะตำแหน่งงานเดียวกันแต่ต่างธุรกิจองค์กรต่างภารกิจ ย่อมมีสมรรถนะหลักที่ต่างกัน

2. ควรคำนึงถึงวิสัยทัศน์องค์กร และกลยุทธ์ เพราะนอกจากจะเป็นสิ่งทำให้ทราบว่าในช่วงเวลาต่อจากนี้เป็นระยะเท่าใด องค์กรจะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคคลในด้านใดบ้างเพื่อสนองตอบวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดังกล่าว

3. บางองค์กรที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จของตำแหน่งงาน (Key Performance Indicators: KPI) ควรคำนึงถึงสมรรถนะที่ช่วยสนับสนุนตัวชี้วัดผลงานของตำแหน่งงานนั้นโดยการอธิบายให้ได้ว่าตัวชี้วัดของตำแหน่งงานต้องการความรู้สมรรถนะอะไรบ้าง

4. ควรคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยม (Culture & Value) เนื่องจากคุณลักษณะของบุคคลตามสมรรถนะของตำแหน่งงาน เมื่อรวมกันเข้าหลายตำแหน่งหลาย ๆ คน ก็จะกลายเป็นความรู้ สมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) ซึ่งในระยะยาวก็จะหล่อหลอมกลายเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548) ได้จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

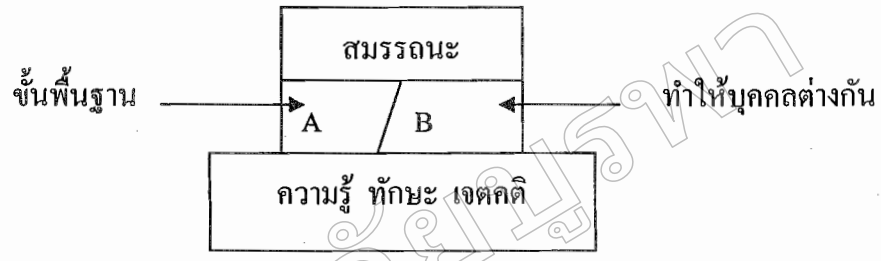
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำและผลที่เกิดนั้นมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นที่เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/ เจตคติ (Motives/ Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น



ภาพที่ 6 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากภาพความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้โดด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะแต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น

สมรรถนะดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

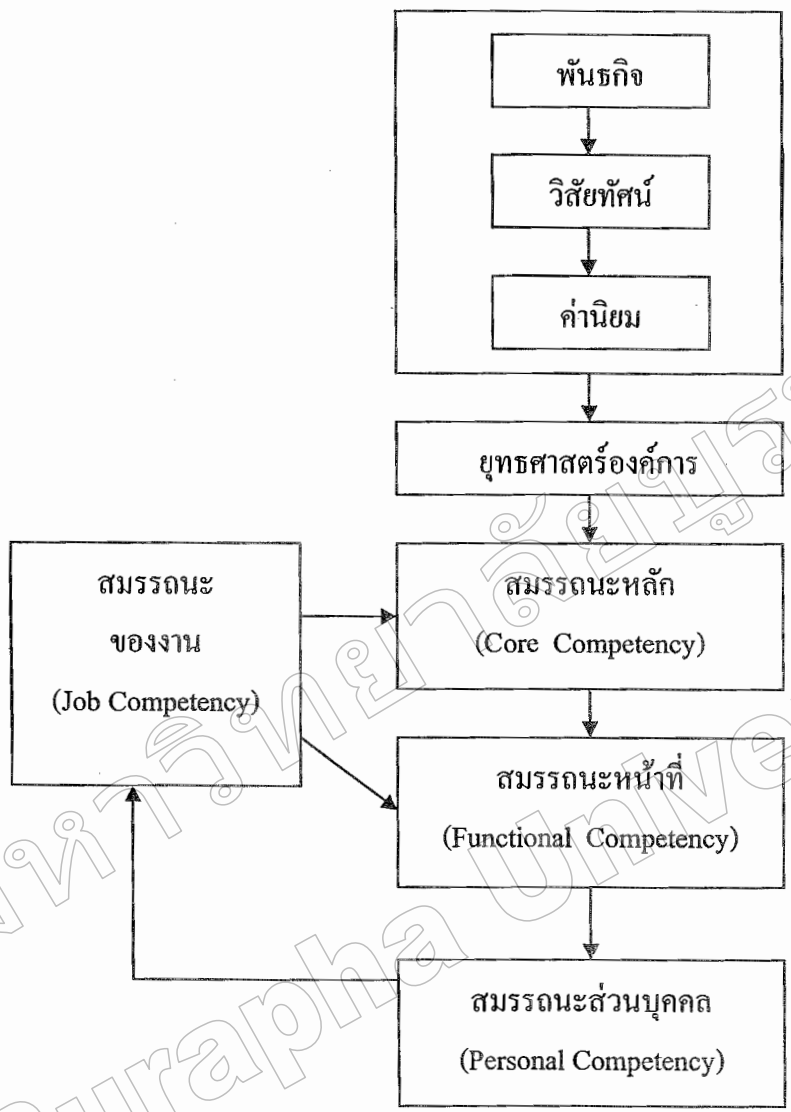
1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

การกำหนดสมรรถนะ

ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์การมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University



ภาพที่ 7 การกำหนดสมรรถนะ

จากภาพจะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี (Alignment) ซึ่งเริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์การมากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์การ จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์การตามตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกันงานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ลึกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดังความสัมพันธ์ในระบบบริหาร

ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในอีกแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น

1. การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่ง หรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะที่เรียกว่า Generic Model หรือรูปแบบทั่วไป

2. สมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job/ Task Analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งาน หรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยมีนักวิชาการได้นำเสนอแนวทางและวิธีการ ดังนี้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2547, หน้า 65 - 77) ได้นำเสนอขั้นตอนการประเมินสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งงานต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวิธีการการประเมินสมรรถนะของพนักงาน วิธีการประเมินสมรรถนะของพนักงานรายบุคคลแบ่งออกเป็น 4 วิธีการดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self Assessment)

การประเมินความสามารถในการทำงานตามสมรรถนะต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นโดยใช้วิจารณญาณตนเอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นวิธีการของการประเมินสรรถนะที่ง่ายที่สุด แต่องค์การส่วนใหญ่ไม่นิยมใช้ เนื่องจากขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้ประเมิน เพราะผู้ประเมินอาจไม่ประเมินความสามามารถของตนเองตามความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้ผลการประเมินที่ได้รับการเกิดเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริง

2. การประเมินโดยหัวหน้างาน (Supervisor Assessment)

การประเมินสมรรถนะของพนักงานโดยหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการประเมินที่พบเห็นมากที่สุดซึ่งองค์การส่วนใหญ่นิยมใช้ การประเมินแบบนี้ในช่วงของการประเมินการปฏิบัติงาน อาจประเมินปีละครั้ง (ประเมินผลปลายปี) หรือปีละ 2 ครั้ง (ประเมินผลกลางปีและปลายปี) การประเมินสมรรถนะของพนักงานโดยหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินอาจได้รับผลการประเมินที่ไม่ถูกต้องหรือเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริงซึ่งอาจเกิดจากที่ผู้ประเมินมีอคติหรือแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจไม่ถูกต้อง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. การประเมินแบบ 180 องศา (180 – Degree Assesment)

การประเมินความสามารถในการทำงานตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้น โดยหัวหน้างานและตนเองเป็นผู้ประเมิน ซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการประเมินที่ผสมผสานระหว่างวิธีการประเมินโดยตนเองกับการประเมินโดยหัวหน้างาน เพื่อลดปัญหาอคติที่เกิดขึ้นจากกาประเมิน วิธีการประเมินรูปแบบนี้ควรกำหนดน้ำหนักของผู้ประเมินว่าจะให้น้ำหนักของหัวหน้าประเมินเป็นเท่าไร สำนักงานประเมินเป็นเท่าไร ซึ่งควรกำหนดน้ำหนักเป็นร้อยละ (%) และผลรวมร้อยละของหัวหน้าและพนักงานควรเป็น 100% หลังจากนั้นนำผลที่ได้รับจากการประเมินสมรรถนะทั้งจากหัวหน้างานและพนักงานมาหาค่าเฉลี่ยของการประเมิน

4. การประเมินแบบ 360 องศา (360 – Degree Assessment)

การประเมินความสามารถในการทำงานตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้น แบบรอบทิศทางอยู่บนพื้นฐานของทีม (Team – Based Approach) โดยมีผู้ประเมินที่เกี่ยวข้องในการทำงานทั้งหมดเป็นผู้ประเมิน ประกอบด้วย หัวหน้างาน ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า ผู้จัดจำหน่าย วิธีการประเมินในรูปแบบนี้จะต้องมีการกำหนดน้ำหนักของผู้ประเมินว่าจะให้ผู้ประเมินมีน้ำหนักการประเมินอย่างไร โดยกำหนดร้อยละ (%) รวมกันได้ 100% และหลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะจากผู้ประเมินทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ย การประเมินแบบ 360 องศา มีข้อควรพิจารณา ดังนี้

4.1 การเลือกตัวแทนที่เป็นผู้ประเมิน สำหรับหน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานในระดับหรือตำแหน่งเดียวกันมากกว่า 1 คน เช่น เพื่อนร่วมงานมี 20 คน แต่จำเป็นต้องเลือกตัวแทนเพื่อประเมิน 3 คน ถ้าเป็นเช่นนี้ อาจมีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อพิจาณาหาตัวแทนที่เหมาะสมในการประเมินความสามารถของตำแหน่งงาน

4.2 การเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดฐานข้อมูลเพราะหลังจากที่รวบรวมผลการประเมินได้แล้วในขั้นตอนถัดไป คือ การประมวลผลเพื่อหาผลสรุปการประเมินจากตัวแทนทั้งหมด ซึ่งควรมีการเตรียมความพร้อมด้วยการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหาร จัดเก็บข้อมูลที่รวบรวมได้

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงาน การประเมินสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานรายบุคคล มีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การระบุผู้ถูกประเมิน

การระบุกลุ่มคนที่องค์การต้องการประเมินความสามารถรายบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์การ ความพร้อมและวัตถุประสงค์ของการประเมินในแต่ละองค์การ โดยอาจแบ่งกลุ่มคนที่จะประเมินหาช่องว่างของความสามารถ (Competency Gap Assessment) โดยมีกลุ่มคนที่

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ต้องการประเมินพิจารณา ดังนี้ 1) พนักงานทั้งหมดในองค์การที่เป็นพนักงานประจำ 2) ผู้บริหารทุกระดับในองค์การ 3) ผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่งงานในระดับบริหาร 4) กลุ่มพนักงานที่จะเป็นดาวเด่นขององค์การ 5) กลุ่มพนักงานที่อยู่ในสายธุรกิจหลักขององค์การ และกลุ่ม 6) กลุ่มพนักงานที่หายากหรือมีอัตราลาออกค่อนข้างสูง

2. กำหนดสมรรถนะ

กำหนดสมรรถนะและพฤติกรรมในแต่ละระดับ และระดับความคาดหวังของสมรรถนะสำหรับตำแหน่งงานที่จะประเมินหาช่วงว่างของความสามารถโดยจัดทำแบบประเมินความสามารถของพนักงาน ซึ่งแยกตามรายชื่อของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

3. การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ควรมีการกำหนดวิธีการประเมินว่าจะใช้วิธีการใด ได้แก่ การประเมินตนเอง การประเมินโดยหัวหน้า การประเมินแบบ 180 องศา หรือการประเมินแบบ 360 องศา และหลังจากนั้นนำแบบประเมินความสามารถของพนักงานที่กำหนดขึ้นไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินได้แก่ พนักงาน หัวหน้าพนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงาน เพื่อนร่วมงานของพนักงาน หรือผู้รับบริการเพื่อประเมินความสามารถในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันและประเมินความสามารถในการทำงานของพนักงานที่คาดหวังและสรุปผลการประเมินความสามารถ

4. การวิเคราะห์ช่วงว่างหรือความแตกต่าง

หลังจากที่สรุปผลการประเมินความสามารถของพนักงานจากการประเมินของผู้ที่เกี่ยวข้องแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการวิเคราะห์หาช่วงว่างความสามารถ โดยหาค่าความต่างกันระหว่างความสามารถในการทำงานในปัจจุบัน (Actual Competency) กับความสามารถในการทำงานที่คาดหวัง (Expected Competency) ของตำแหน่งงานโดยพิจารณาคำนวณดังนี้

ช่วงว่างความสามารถ = ระดับความสามารถปัจจุบัน - ระดับความสามารถที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการประเมินสมรรถนะ

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์ช่วงว่างหรือความแตกต่างของสมรรถนะของตำแหน่งงานแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือการดำเนินการหาข้อสรุปของการประเมินว่าพนักงานผู้นั้นควรปรับปรุงสมรรถนะในด้านใดบ้างโดยให้พิจารณาว่ามีสมรรถนะตัวใดที่มีค่าติดลบ ซึ่งหมายถึงพนักงานมีระดับความสามารถทำงานในปัจจุบันน้อยกว่า ระดับความสามารถที่คาดหวัง ซึ่งสมรรถนะตัวนั้นจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะแต่ละตัวจากน้ำหนักของสมรรถนะที่กำหนดขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 62-70) ได้นำเสนอหลักเกณฑ์การแบ่งระดับสมรรถนะเพื่อการประเมินสมรรถนะโดยกำหนดแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งระดับสมรรถนะ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การแบ่งระดับสมรรถนะ 5 ระดับ

การแบ่งระดับของสมรรถนะ 5 ระดับเหมือนกันทุกตัว โดยมีลักษณะของการเขียนอธิบายใน 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 เขียนคำอธิบายครบทุกระดับ รูปแบบนี้มีการเขียนคำอธิบายความแตกต่างของพฤติกรรมหรือความสามารถที่แสดงออกให้เห็นในทุกระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3 ชื่อสมรรถนะ: ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ระดับที่	ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออก
5	มีการนำเสนอความคิดอยู่ตลอดเวลาทั้งในการพัฒนางานของตนเองและงานของส่วนรวม
4	มีการนำเอาเครื่องมือ เทคนิค และวิธีการที่ซับซ้อนมาใช้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3	การนำความคิดริเริ่มไปใช้การพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
2	มีการคิดริเริ่มด้วยตนเอง
1	การคิดริเริ่มเมื่อได้รับการกระตุ้นหรือได้รับมอบหมาย

รูปแบบที่ 2 เขียนคำอธิบาย 3 ระดับสมรรถนะแต่ละตัวจะเขียนคำอธิบายเพียง 3 ระดับเท่านั้น คือ ระดับ 1 ระดับ 3 ระดับ 5 โดยมีคำอธิบายระดับสมรรถนะ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับ Competency ต่ำกว่ามาตรฐานไม่ได้มาตรฐาน

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับ Competency ในมาตรฐานที่กำหนดไว้ตามความคาดหวัง

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับ Competency สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้มาก

ตัวอย่างการเขียนคำอธิบาย 3 ระดับ

ตารางที่ 4 ชื่อสมรรถนะ: ความถูกต้องแม่นยำ

ระดับที่	ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออก
5	1. มีความถูกต้องแม่นยำสูงมาก ไม่เคยมีความผิดพลาด 2. สามารถตรวจสอบงานที่ละเอียดและซับซ้อนได้ 3. มีการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการและเครื่องมือในการตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ระดับที่	ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออก
3	1. การตรวจสอบงานก่อนการส่งมอบ 2. การใช้เครื่องมือเหมาะสมกับงานที่ตรวจสอบ 3. ไม่ต้องมีการตรวจสอบซ้ำจากผู้อื่น 4. สามารถตรวจสอบถูกต้องและทันเวลา
1	1. เกิดความผิดพลาดบ่อยครั้ง 2. เกิดความผิดพลาดในงานทุกลักษณะไม่ว่างานยากหรืองานง่าย 3. ความผิดพลาดก่อให้เกิดความเสียหาย 4. ไม่มีการตรวจสอบงานก่อนการส่งมอบ 5. ต้องมีการตรวจสอบซ้ำทุกครั้ง

2. แบ่งระดับตามลักษณะของสมรรถนะแต่ละตัว

ของสมรรถนะแต่ละตัวไม่มีการกำหนดว่าสมรรถนะทุกตัวต้องมี 5 ระดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของสมรรถนะตัวนั้น ๆ บางตัวอาจจะแบ่งออกเป็น 4 ระดับ บางตัวแบ่งเป็น 5 ระดับ ในขณะบางตัวแบ่งออกเป็น 6 ระดับ หรืออาจแบ่งมากกว่า น้อยกว่านี้ก็ได้ ดังตัวอย่างเช่น

ตารางที่ 5 ชื่อสมรรถนะ: การคิดเชิงแนวคิด

ระดับที่	ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออก
5	สามารถคิดสร้างสรรค์เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวคิดใหม่ได้
4	สามารถวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลหรือเหตุการณ์ที่ซับซ้อนได้
3	สามารถนำหลักการหรือแนวคิดไปประยุกต์ใช้ได้
2	เข้าใจรูปแบบของหลักการหรือแนวคิด
1	สามารถใช้หลักการหรือกฎเบื้องต้นได้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 6 ชื่อสมรรถนะ: มุมมองเชิงกลยุทธ์

ระดับที่	ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออก
6	สามารถกำหนดกลยุทธ์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5	สามารถเข้าใจผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์ได้
4	สามารถเชื่อมโยงงานประจำวันสู่กลยุทธ์ได้
3	สามารถคิดเชิงกลยุทธ์ได้
2	สามารถปรับแผนงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ได้
1	เข้าใจกลยุทธ์

3. แบ่งตามระดับพนักงานและสายการบังคับบัญชาในองค์การ

บางองค์การแบ่งระดับของสมรรถนะโดยพิจารณาจากระดับชั้นการบังคับบัญชาในองค์การเช่น องค์การมีการแบ่งพนักงานออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับบริหาร ระดับจัดการ ระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ จึงแบ่งระดับของสมรรถนะแต่ละตัวออกเป็น 4 ระดับเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกในการนำไปกำหนดและประยุกต์ใช้ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ชื่อสมรรถนะ: การบริการลูกค้า

ระดับที่	ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออก
4 (บริหาร)	ความสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าที่มีความหลากหลายภายในข้อจำกัดของเงื่อนไขต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3 (จัดการ)	สามารถวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้และหาแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาแก่ลูกค้าได้
2 (บังคับบัญชา)	เข้าใจความต้องการของลูกค้าและสามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นให้กับลูกค้าได้
1 (ปฏิบัติการ)	สามารถตอบข้อซักถามของลูกค้าได้ (การเขียน การพูดต่อหน้าหรือทางโทรศัพท์)

จากแนวทางในการแบ่งระดับสมรรถนะทั้ง 3 แนวทางที่กล่าวมา พบว่าทุกแนวทางมีทั้งข้อดีและข้อจำกัด ซึ่งสรุปได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 8 การสรุปข้อดีข้อจำกัดของแนวทางการแบ่งระดับสมรรถนะ

รูปแบบการแบ่งระดับ	ข้อดี	ข้อจำกัด
1. แบ่งเป็น 5 ระดับ	1. เป็นมาตรฐานเดียวกัน 2. เข้าใจง่าย 3. นำไปใช้ได้กับทุกองค์การ	1. อาจไม่เหมาะสมกับสมรรถนะตัวที่สามารถแบ่งได้มากกว่าหรือน้อยกว่า 5 ระดับ
2. แบ่งตามลักษณะของสมรรถนะ	1. สะท้อนความเป็นจริงของสมรรถนะแต่ละตัว	1. อาจจะทำให้เกิดความสับสนในการนำไปใช้งานจริง
3. แบ่งตามระดับพนักงาน	1. เข้าใจง่าย 2. สอดคล้องกับลักษณะการทำงานจริงในองค์การ	1. สมรรถนะบางตัวไม่สามารถได้ครอบคลุมทุกระดับเพราะบางระดับไม่จำเป็นต้องมี

จากแนวทางและวิธีการประเมินสมรรถนะตามแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาผู้วิจัยได้สรุปแนวทาง และวิธีการที่จะนำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะที่คาดหวังในการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยการวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบากจึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือเพื่อวัดสมรรถนะดังนี้

1. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ และนักวิจัยดีเด่น มหาวิทยาลัยบูรพา

2. แบบสอบถามโดยการเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร นักวิจัย และผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

การตรวจสอบสมรรถนะ

การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่มีข้อสังเกตดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้อธิบายได้
2. สามารถลอกเลียนแบบได้
3. มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
5. เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ระดับของสมรรถนะ

ระดับของสมรรถนะหมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกันแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้บ่งชี้พฤติกรรม (Behavioral Indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับคือ

(1) ระดับเริ่มต้น (Beginner)

(2) ระดับมีความรู้บ้าง (Novice)

(3) ระดับมีความรู้ปานกลาง (Intermediate)

(4) ระดับมีความรู้สูง (Advance)

(5) ระดับความเชี่ยวชาญ (Expect)

ในแต่ละเกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรมดังนี้

ตารางที่ 9 เกณฑ์ความสามารถและตัวชี้วัดพฤติกรรม

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ระดับเริ่มต้น	มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง	สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในงาน
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง	สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
4. ระดับมีความรู้สูง	สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ	สามารถกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

ในการแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้นเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีดังนี้

1. ระดับเริ่มต้น = ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน
2. ระดับมีความรู้บ้าง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน
3. ระดับที่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
4. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด
5. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 10 ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา

เกณฑ์ความสามารถ	ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมการแก้ปัญหา
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 1	1. สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 2	2. สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้บ้าง
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 3	3. สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองไดเป็นส่วนใหญ่
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 4	4. สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนประสบผลสำเร็จ
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 5	5. สามารถแก้ไขปัญหาและสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะไม่ให้เกิดขึ้นอีก

2. แบบไม่กำหนดเป็นสเกล เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึก หรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้

1. การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำได้หลายประการคือ

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าในองค์การมีคนที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์การ

1.2 การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation of Wage and Salary Administration) Competency สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable Factor) เช่นวิธีการ Point Method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

1.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เมื่อมีการสมรรถนะไว้แล้วการสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

1.4 การบรรจุตำแหน่งก็ควรคำนึงถึงสมรรถนะของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือผู้ที่มีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

1.5 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนาก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Competencyของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1.6 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning and Succession Planning) องค์การจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนั้นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง องค์การจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์การจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไรและต้องมีการวัดสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

1.7 การโยกย้าย การเลิกจ้าง เลื่อนตำแหน่ง (Rotation Termination and Promotion) การทราบสมรรถนะของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

1.8 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลก็พิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความหมายของความคาดหวัง

ประเทือง สุขสุวรรณ (2532) ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการความรู้สึกนึกคิดอย่างมีวิจารณญาณของบุคคลในการคาดคะเนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ดีงาม ว่าควรจะมีหรือควรจะเกิดขึ้นในอนาคตตามความเหมาะสมของสถานการณ์ ความคาดหวังจะมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

อานนท์ ผกากรอง (2529) ความคาดหวัง หมายถึง การจูงใจที่อยู่ในระดับสูงขึ้นซึ่งจะเป็นผลได้ต่อเนื่องเมื่อมีคุณค่าของบุคคล เครื่องมือ และความคาดหวังล้วนแต่อยู่ในระดับสูงกว่าที่เคยมีอยู่ในระดับต่ำทั้งหมด

เกศสินี กลิ่นบุศนย์ (2540) ความคาดหวัง หมายถึง การคาดคะเนหรือมุ่งหวังของบุคคลที่มีต่อคนอื่น ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนปรารถนา โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และอนาคตเพราะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในปัจจุบันย่อมคาดหวังผลในอนาคต

เบญจา นิลาบุตร (2540) ความคาดหวังเป็นการทำนายเหตุการณ์ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง การคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลเคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อนในช่วงชีวิต

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ของบุคคลนั้นกับสิ่งที่คาดหวังไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ มักจะไม่ตรงกันเสมอไป ช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้น

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 112) ทฤษฎีคาดหวัง (Expectancy Theory) หรือ ทฤษฎี (VIE) ของวิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ซึ่งเสนอเมื่อปี ค.ศ.1964 จริง ๆ เรียกว่า Discrepancy ซึ่งจะเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการตื่นตัวได้

ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่พยายามคาดการณ์หรืออธิบายถึง ระดับกำลังกายกำลังใจที่บุคคลอุทิศให้กับงาน ทฤษฎีนี้เชื่อว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลถูกกำหนดโดยความเชื่อของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลงาน และการเห็นความสำคัญของผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่ได้จากความพยายามในระดับต่าง ๆ กัน

จิตวิทยาของบุคคลในองค์การที่วรูม ทำการศึกษานี้ เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของคนในองค์การ วรูมได้เสนอว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างไร เมื่อเกิดความต้องการพร้อม ๆ กันหลายสิ่ง จะพิจารณา 3 ประการ คือ

1. Expectancy หมายถึง ความคาดหวัง หรือความมั่นใจของบุคคลว่า การออกแรงหรือความพยายามอย่างมาก ๆ จะทำให้ระดับการทำงานสูงขึ้น

2. Instrumentality เป็นค่าความเป็นไปได้ที่บุคคลเห็นว่า ระดับผลการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลตอบแทนอื่น ๆ

3. Valence เป็นคุณค่า หรือความหมายของรางวัล หรือผลตอบแทนที่มีต่อบุคคล ทฤษฎีความคาดหวัง ก็คือ การจูงใจที่เกิดจากบุคคลที่มีความต้องการหลายอย่าง และเชื่อว่าถ้าดำเนินการวิธีนี้จะได้รับผลตอบแทนเช่นกัน เมื่อเชื่อแล้วจะตัดสินใจกระทำ เพราะมีแรงจูงใจให้ทำงานตามความเชื่อ ส่วนผลที่ได้รับเป็นอีกเรื่องหนึ่ง แต่ก็มีแรงจูงใจให้ทำงานตามความเชื่อว่าจะเป็นอย่างที่คิดหวังไว้

ทฤษฎีความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนประมาณ 3 ประการคือ ขั้นตอนที่หนึ่งคือการใช้ความพยายามในการทำงานของพนักงาน ขั้นตอนที่สองคือ การปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่สาม คือ ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งทำให้เกิดความคาดหวังออกมา 2 ลักษณะคือ ส่วนที่หนึ่งเป็นความคาดหวังผลการปฏิบัติงานจากความพยายาม กับอันที่สองอันเป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานและคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ ความคาดหวังต้องเข้าใจถึงความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะให้เจ้าหน้าที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานและได้รับงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมสามารถอธิบายลำดับขั้นตอนพฤติกรรม ต่อกระบวนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงการแสดงความพยายามเพื่อให้ได้ผลตอบแทนได้เป็นลำดับดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1. คุณค่าของรางวัล (Value of Reward) คือสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องการที่จะได้รับจากการทำงาน เช่น การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนสูง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ เจ้าหน้าที่บางคนอาจภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บางคนอาจเห็นคุณค่าของเงินมากกว่า

2. ความพยายามที่รับรู้ความเป็นไปได้ของรางวัล (Perceived Effort Reward Probability) เป็นการรับรู้ของบุคคลที่เชื่อมโยงระหว่างความพยายามที่ใช้กับรางวัลที่จะได้รับว่าผลที่ต้องการจะขึ้นอยู่กับความพยายามที่แสดงออกมามากหรือน้อยเพียงใด

3. ความพยายาม (Effort) คือ ปริมาณพลังงานทั้งกายและจิตใจที่อุทิศให้กับงาน ปริมาณของความพยายามจะขึ้นอยู่กับคุณค่ารางวัลกับการรับรู้ความเป็นไปได้ของรางวัล

4. ความสามารถและนิสัย (Abilities and Traits) ความสามารถหมายถึงความรอบรู้ทางทักษะของแต่ละบุคคลที่ต้องการในการทำงาน ส่วนนิสัยเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อการทำงานของบุคคล ดังนั้น ความสามารถและนิสัยจึงเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการทำงานให้สำเร็จ

จากความหมายที่ได้ศึกษาผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายความคาดหวังตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นด้วยวิจารณญาณเกี่ยวกับความคาดคะเน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าควรจะมี ควรจะเป็น ควรจะเกิดขึ้น หรือว่าควรจะเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็น บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่าหากมีความพยายาม เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น

การวิจัยและการวิจัยสถาบัน

ความหมายของการวิจัย

การวิจัยเป็นการค้นคว้าที่กระทำซ้ำแล้วซ้ำอีก ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Research และมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

นงพรรณ พิรยานุพงศ์ (2546, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า การวิจัย หมายถึง การหาความรู้ใหม่ ข้อเท็จจริง การค้นหาคำตอบของคำถาม ข้อสงสัย ด้วยวิธีการที่เป็นระบบระเบียบทางวิทยาศาสตร์ โดยมีกระบวนการดำเนินไปอย่างมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ มีเครื่องมือในการหาข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง แม่นยำ มีการรวบรวมข้อมูล หรือการหาพยานหลักฐาน ซึ่งอาจได้มาจากการสังเกต การสอบถาม หรือการทดลอง เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว มีการวิเคราะห์/ตีความหมายของข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้องเชื่อถือได้ นำมาอภิปรายผลให้ข้อเสนอแนะ แล้วเขียนรายงานนำเสนอเผยแพร่แก่สาธารณชน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2544, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความจริงในสิ่งที่ยังไม่รู้ หรือการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เป็นระบบ หรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นวิธีการที่เชื่อถือได้

สมชาติ โตรักษา (2549, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อค้นหาความจริง (Fact) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเป็นระบบ โดยผู้มีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องนั้น ด้วยหลักการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ที่สามารถพิสูจน์และยืนยันความน่าเชื่อถือของสิ่งที่ค้นพบนั้นได้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2550, หน้า 107) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า หมายถึง การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ หรือทดลองอย่างมีระบบ โดยอาศัยอุปกรณ์ หรือวิธีการ เพื่อให้พบข้อเท็จจริง หรือหลักการไปใช้ในการตั้งกฎ ทฤษฎี หรือแนวทางในการปฏิบัติ

ความหมายการวิจัยสถาบัน

การวิจัยสถาบัน (Institutional Research) เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งมุ่งศึกษาและวิเคราะห์อย่างมีระบบเกี่ยวกับการดำเนินงานสภาพแวดล้อมของปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสถาบันของตนเอง จึงจัดได้ว่าวิจัยสถาบันเป็นการศึกษาวิจัยตนเอง (Self Study) เพื่อประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลหรือข้อค้นพบ สารสนเทศที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานไปพัฒนาสถาบัน ทำให้รู้ว่าสมรรถนะของสถาบันอยู่ตรงไหน มีจุดแข็งอะไรที่ควรส่งเสริม จุดอ่อนอะไรที่ต้องแก้ไขปรับปรุง ทำให้ได้แนวทางในการตัดสินใจ สนับสนุนการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ต่อไปในอนาคต แต่การดำเนินการดังกล่าวจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นสารสนเทศ จึงกล่าวได้ว่าวิจัยสถาบันเป็นศาสตร์การบริหารและการปฏิรูปการศึกษา ที่ทุกสถาบันการศึกษาจะต้องกำหนดเป็นภารกิจหลักที่สำคัญนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก

การดำเนินการวิจัยสถาบันใช้หลักการวิจัย (กระบวนการวิจัย) มีการเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่มีความเหมาะสม มีการดำเนินการวิจัยอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับคำถามการวิจัย จุดสำคัญที่ควรเน้นคือข้อมูลจะต้องทันสมัย (Update) และตรงเวลาแต่หากมีข้อจำกัดหรือลักษณะเฉพาะอย่างมีเงื่อนไขต้องแสดงให้ตรวจสอบได้ ซึ่งได้แก่ ระบบการจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) จึงทำให้วิจัยสถาบันไม่เน้นการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นศาสตร์ ดังนั้นคุณภาพของการวิจัยจึงพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ความตรงภายใน (Internal Validity) และความตรงภายนอก (External Validity) และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (Utility)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ทั้งนี้ขอบเขตของงานวิจัยขึ้นกับลักษณะ หน้าที่โครงสร้างของงานที่ผู้วิจัยรับผิดชอบหรือปัญหาที่ต้องการคำตอบภายในสถาบัน ซึ่งควรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถาบัน โดยผู้วิจัยเป็นบุคคลภายในสถาบันที่ต้องการนำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณภาพภายในสถาบัน และอาจเป็นกรณีศึกษาสำหรับสถาบันที่สนใจหรือมีบริบทที่ใกล้เคียงกันได้ นอกจากนี้ยังทำให้งานวิจัยสถาบันนั้นเกิดคุณค่าได้เมื่อสถาบันนั้นมีหน่วยงานวิจัยสถาบันโดยตรงที่มีการประเมินประสิทธิภาพในการรายงาน วิเคราะห์ข้อมูล และมีการเผยแพร่ผลการวิเคราะห์อย่างสม่ำเสมอและดำเนินการทำอย่างต่อเนื่อง

การวิจัยสถาบัน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

วีระกุล ชายผา (2540) ให้ความหมาย การวิจัยสถาบัน หมายถึง การวิจัยหรือค้นคว้าหาคำตอบด้วยวิธีที่น่าเชื่อถือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถาบันนั้น ๆ โดยปกติแล้วนิยมทำกันเฉพาะในระดับอุดมศึกษาเนื่องจากลักษณะโครงสร้างและองค์ประกอบต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนยากที่จะพิจารณาเข้าใจได้อย่างง่ายจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเจาะลึกลงไป

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2543) ให้ความหมายของการวิจัยสถาบัน หมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่งซึ่งมุ่งที่จะศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแต่ละสถาบันทั้งนี้เพื่อนำข้อค้นพบต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้สำหรับประกอบการวางแผน การกำหนดนโยบาย รวมทั้งการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในแต่ละสถาบันโดยเฉพาะบางท่านเรียกการวิจัยประเภทนี้ว่า “Operational Research” หรือการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ของแต่ละสถาบัน

รุ่ง แก้วแดง (2543) ให้ความหมายการวิจัยสถาบัน หมายถึง การวิจัยสถาบัน 3 ประการดังนี้

1) เป็นการวิจัยภายในของสถาบันอุดมศึกษา

2) การรวบรวมข้อมูลเพื่อช่วยสถาบันในการ (1) การวางแผน (2) การกำหนดนโยบาย

3) การตัดสินใจ

4) เป็น Action Research

วิจิตร ศรีสอ้าน (2544) ให้ความหมายการวิจัยสถาบัน หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับสถาบันของตนเองโดยอาศัยกระบวนการวิจัยและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ จึงเป็นเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาไทย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (2543) ให้ความหมายการวิจัยสถาบัน หมายถึง การวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลมาใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผน ปรับปรุงการบริหาร และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) ให้ความหมายการวิจัยสถาบัน คือ การศึกษาตนเอง เป็นการศึกษาตนเองเพื่อประโยชน์ในการเรียน การสอน และเพื่อการบริหาร ในภาพกว้างการวิจัยสถาบัน มี 2 ส่วน คือ ฐานข้อมูล การเงิน นักศึกษา โปรแกรมการศึกษาการวิจัยเป็นโครงการแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ โครงการประจำติดตามบัณฑิตต่อไปนี้ สมศ. จะเป็นผู้ใช้ผลที่ได้จากการวิจัยการติดตามบัณฑิตเพื่อประเมินสถาบันการเรียนการสอน

วิเชียร เกตุสิงห์ (2544) ให้ความหมายการวิจัยสถาบัน คือ กระบวนการบริหารสถาบันสถานศึกษา โดยใช้การวิจัย ทำเรื่อง ภารกิจบริหารสถานศึกษา การเรียนการสอน หลักสูตร บริหารงานบุคคล บริหารการเงิน บริหารทั่วไป กิจการนักศึกษา

อมรวิชย์ นาครทรรพ (2545) ให้ความหมายการวิจัยสถาบัน หมายถึง การวิจัยสถาบันประกอบด้วย 3 เรื่อง วิจัยการเรียนการสอน วิจัยว่าเรียนแล้วได้อะไร วิจัยความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ใช้ (ต้นทุนต่อหัว ค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ ความคุ้มค่าการผลิตบัณฑิต)

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2544) ให้ความหมายการวิจัยสถาบัน คือการวิจัยสถาบันแท้จริง คือการวิจัยว่าหน่วยงานของเรา ตัวเรา สิ่งที่เราคิด และทำอยู่ตอนนี้ในสถาบันเป็นอย่างไร ดีหรือยัง จะทำอะไร เรื่องอะไรดีแล้ว เรื่องอะไรยังไม่ดี ทำการประเมินเพื่อนำมาพัฒนาในส่วนที่ย่อหย่อนหรือพัฒนาในส่วนที่ดีแล้วให้ดีขึ้นไปอีก

ภัทรพรรณ เล้านิรามัย (2544) ให้ความหมายการวิจัยสถาบัน คือ การวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยสถาบันเป็นการวิจัยอีกประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาสถาบันเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถาบันโดยตรง เพื่อนำข้อมูลหรือข้อค้นพบต่าง ๆ ที่ได้ ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ตลอดจนการวางแผนการดำเนินงาน ประกอบการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นในสถาบันโดยตรง

มหาวิทยาลัยบูรพา (2549, หน้า 1) ให้ความหมายของคำว่า การวิจัยสถาบัน คือ เป็นกระบวนการวิจัยอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการบริหารสถาบันอุดมศึกษา โดยกระบวนการวิจัยเพื่อหาแนวทางปฏิบัติองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อให้ได้แนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ประกอบด้วย การศึกษา การวิเคราะห์ตนเอง การวิเคราะห์ การแปลผลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์การ และพัฒนาระบบงานต่าง ๆ เพื่อความมีมาตรฐานและความก้าวหน้าของสถาบัน ผลงานวิจัยนี้สามารถนำไปเสนอเป็นผลงานวิจัย ลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ และนับเป็นผลงานวิจัยได้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สมชาติ โตรักษา (2549, หน้า 13) ให้ความหมายการวิจัยสถาบัน คือ การทำวิจัยที่ช่วยให้สถาบันเราสามารถแข่งขันได้อย่างมีชัยชนะ วิจัยว่าเราเป็นอะไร เราอยู่ที่ไหน เราจะไปที่ใด อย่างไร การทำวิจัยสถาบันพื้นฐานต้องทำทุกปีในงานของเรา

ภารดี อนันต์นาวี (2550, หน้า 43) ให้ความหมายการวิจัยสถาบัน คือ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถาบันโดยออกแบบเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ช่วยตัดสินใจในการบริหารงานของสถาบันนั้น ๆ ได้แก่ การวางแผน การกำหนดนโยบายการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถาบันนั้น

ธันยา พรหมบุรมย์ (2551) ให้ความหมายของการวิจัยสถาบัน หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาความรู้ความจริงโดยวิธีการที่เชื่อถือได้ในเรื่องเกี่ยวกับสถาบันหรือ องค์กร หรือหน่วยงานตนเอง เพื่อนำเอกาผลที่ได้มาจากการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรของตนเองให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายที่ได้ศึกษาผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายการวิจัยสถาบันตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงได้สรุปว่าการวิจัยสถาบัน (Institutional Research) คือ การวิจัยที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากงานประจำที่ทำในสถาบันเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของสถาบัน การวางแผนการดำเนินนโยบาย การตัดสินใจของผู้บริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา

คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับนักวิจัย

อุทัย อันพิมพ์ (2549) กล่าวว่า คุณสมบัติของนักวิจัยที่ดีมีปัจจัย (Factors) หลายอย่างและหลายมุมมอง

1. ด้านความรู้

1.1 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านการวิเคราะห์ คือ สามารถวิเคราะห์ คัดเลือกงานวิจัย และความรู้จากเอกสารต่าง ๆ ที่ต้องการได้เหมาะสม และรวดเร็ว

1.2เป็นผู้ที่ทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถวางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3เป็นผู้มีความรอบรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.4 เป็นผู้มีความสามารถในเชิงวิพากษ์วิจารณ์ และพยากรณ์คำตอบได้ดี

1.5 เป็นผู้มีความสามารถในเชิงสังเคราะห์ คือ สามารถนำสิ่งที่ได้ศึกษาและข้อค้นพบมาเขียนสรุปรายงานให้อ่านเข้าใจได้ง่ายและชัดเจน

1.6 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. ด้านทัศนคติ

2.1 นักวิจัยที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีความอยากรู้ อยากเห็นในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

2.2 เป็นผู้ที่เชื่อว่าผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ก็เพราะเหตุ

2.3 เป็นผู้ที่ชอบและยอมรับความจริงใหม่ ๆ

2.4 เป็นผู้ที่ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล มีจิตใจเป็นนักวิชาการแท้ ๆ

2.5 เป็นผู้ที่ไม่เชื่อโชคลาง หรือคำทำนายที่ไม่มีเหตุผล

2.6 เป็นผู้ที่พร้อมที่จะเปลี่ยนความเชื่อ เมื่อพบหลักฐานใหม่ ๆ

2.7 เป็นผู้ที่พร้อมที่จะรับความจริง เมื่อมีการพิสูจน์ที่เชื่อถือได้

2.8 เป็นผู้ที่ยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้อื่น

2.9 เป็นผู้ที่สัตย์ ซื่อตรง อดทน ยุติธรรม และไม่อวดตน

2.10 เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม และรับผิดชอบ

3. ด้านวิธีการคิด

3.1 เป็นผู้ที่ใช้ความคิดต่อเนื่องอย่างมีระบบไม่ฟุ้งซ่าน

3.2 เป็นผู้ที่มีเหตุผล

3.3 เป็นผู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น(Flexible) มองปัญหาหลายด้าน

3.4 เป็นผู้ที่ให้ความสนใจในรายละเอียด ปลีกย่อย ไม่มองข้ามปัญหา

3.5 เป็นผู้ที่พยายามหาข้อยุติ และแนวทางในการปฏิบัติงาน

4. ด้านวิธีการทำงาน

4.1 เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเอาใจใส่

4.2 เป็นผู้ที่ตรงต่อเวลา

4.3 เป็นผู้ที่ขยันขันแข็ง

4.4 เป็นผู้ที่รู้จักมอบหมายงาน

4.5 เป็นผู้รู้จักใช้หลักการร่วมมือ และประสานงาน

4.6 เป็นผู้ที่ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน

4.7 เป็นผู้ที่ชอบควบคุมงานมากกว่าควบคุมการปฏิบัติงาน

4.8 เป็นผู้ที่ชอบปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

นิภา ศรีไพโรจน์ (2550) กล่าวว่าในการทำงานวิจัยใด ๆ ก็ตามผู้วิจัยหรือนักวิจัยนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะงานวิจัยจะสำเร็จสมความมุ่งหมายหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับนักวิจัยเป็นสำคัญ ดังนั้น นักวิจัยจึงต้องมีคุณลักษณะที่จำเป็นบางประการดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1. มีความรู้พื้นฐานในสาขาวิชาที่ทำการวิจัยเป็นอย่างดี นับเป็นความจำเป็นมากที่นักวิจัยจะต้องมีความรู้เป็นอย่างดีในสาขาวิชาที่ตนทำการวิจัยอยู่เพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิค/วิธีการและเครื่องมือให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของงานวิจัยนั้น และสามารถค้นหาหรือเลือกใช้ความรู้จากงานวิจัยที่แล้วมาได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้การที่นักวิจัยมีความรู้ดีก็จะสามารถสรุปผลของข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ฉะนั้นนักวิจัยจึงต้องค้นคว้าติดตามอ่านผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อจะได้ศึกษาความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคนิคใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

2. มีความรอบรู้ในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่กำลังทำอยู่ นักวิจัยจะต้องมีความรู้ในวิชาอื่นด้วย เพราะในการวิจัยนั้นอาจจะพาดพิงหรือเกี่ยวข้องกับวิชาต่าง ๆ อยู่บ้าง เนื่องจากขอบเขตของการวิจัยไม่สามารถจะแยกออกไปได้อย่างชัดเจนเหมือนวิชาเรียนในห้องเรียน เช่น การศึกษาเรื่องการคายน้ำของพืช ก็ต้องอาศัยความรู้ทางชีววิทยาและเคมี เป็นต้น ฉะนั้นนักวิจัยจึงต้องศึกษาและขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งอาจจะกลับไปทบทวนความรู้ที่เคยเรียนมาก่อนหรือไม่ก็ต้องศึกษาเพิ่มเติม

3. มีความอยากรู้อยากเห็น นักวิจัยที่ดีต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานวิจัยเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ ตามที่ตนเองสนใจ แม้จะได้ผลวิจัยแล้วก็ไม่ยอมหยุดที่จะทำการวิจัยต่อไปเพื่อค้นหาให้ได้คำตอบใหม่ ๆ ออกมาอีกในการวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบนั้นอาจจะพบปัญหาเพิ่มขึ้นซึ่งจะเป็นการท้าทายนักวิจัยและนักวิจัยก็จะไม่ยอมหยุดยั้งที่จะค้นหาคำตอบของปัญหานั้น ๆ ให้ได้ การที่นักวิจัยมีความอยากรู้อยากเห็นอยากที่จะได้คำตอบของปัญหาต่าง ๆ นี้ทำให้เกิดความก้าวหน้าในศาสตร์ด้านต่าง ๆ เป็นอันมาก เช่น ความอยากรู้ของเบนจามิน แฟรงคลิน ถึงสาเหตุของการเกิดฟ้าแลบฟ้าผ่า ก็ได้มีการค้นคว้าทดลองจนได้คำตอบในที่สุด

4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามปกตินักวิจัยต้องใช้สมองในการคิดมากกว่าวิชาอื่น ๆ มาก เพราะในการวิจัยนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ความคิดของนักวิจัยอันจะก่อให้เกิดความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ การดัดแปลงวิธีการที่มีผู้ใช้กันอยู่แล้วมาปรับปรุงใช้ก็ถือได้ว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งวิธีนี้จะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการศึกษามาก แต่นักวิจัยจะทำได้มากหรือน้อยอย่างไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ความสนใจ การอ่าน และการรวบรวมผลการวิจัยที่เคยมีคนทำมาก่อน ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละคนว่ามีมากน้อยเพียงใดด้วย

5. มีความอดทนเมื่อผจญกับอุปสรรคและความล้มเหลว นักวิจัยควรตระหนักเสมอว่าการทำงานวิจัยเป็นการผจญภัยอย่างหนึ่ง ซึ่งย่อมจะต้องมีปัญหาหรืออุปสรรคนานัปการ นักวิจัยจึงต้องมีความอดทนพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคนั้น ๆ อยู่ตลอดเวลา และหาทางแก้ไขเพื่อให้งานวิจัยนั้นดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น ฉะนั้นนักวิจัยที่ดีจึงต้องเตรียมตัวเตรียมใจให้ได้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เสียก่อนว่าอุปสรรคในการวิจัยนั้นมีทั้งสิ่งที่มองเห็นและมองไม่เห็น ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นเมื่อไรก็ได้ในกรณีที่การวิจัยนั้นไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นักวิจัยก็ควรยอมรับเพราะการทำการวิจัยนั้นขึ้นอยู่กับส่วนประกอบหลายอย่าง ถ้าขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปก็อาจทำให้งานวิจัยหยุดชะงักหรือต้องล้มเลิกไปก็ได้ นักวิจัยก็ไม่ควรที่จะรู้สึกผิดหวังและหมดกำลังใจที่จะคิดทำการวิจัยต่อไป แต่ขอให้นึกเสมอว่าการประสบผลสำเร็จในการวิจัยนั้นขึ้นอยู่กับเวลาด้วยเหมือนกัน เพราะการวิจัยบางชนิดต้องลงทุนมากและใช้เวลานานกว่าจะเห็นผล

6. มีความกล้าที่จะตัดสินใจ นักวิจัยที่ดีจะต้องมีความกล้าที่จะคิดและตัดสินใจในการทำงานวิจัยนั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของตนเองโดยมีความคิดเป็นอิสระและมีความซื่อสัตย์ต่อหลักวิชาไม่ลำเอียงต่อผลการวิจัยที่ได้พร้อมเสมอที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่นในเรื่องที่ตัดสินใจเพื่องานวิจัยนั้น

7. มีความสามารถในการบังคับตนเอง เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าการวิจัยเป็นงานที่ต้องใช้ความวิริยะ อุตสาหะเป็นอย่างมากจึงจะสำเร็จได้ ดังนั้นนักวิจัยที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตนเองเพื่อให้งานการวิจัยนั้นดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและบรรจุผลในที่สุด ด้วยเหตุนี้นักวิจัยจึงควรมีความอดทน ไม่เบื่อง่าย รู้จักประมาณตน รู้กำลังและขอบเขตความสามารถของตนด้วย สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้งานวิจัยประสบความสำเร็จได้

National Committee on Secondary Education (ม.ป.ป. อ้างถึงใน อุทัย อันพิมพ์, 2549) ได้กำหนดคุณลักษณะของนักวิจัยไว้ดังนี้

1. ด้านอารมณ์และแรงขับ (Emotional factor - drive) ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยนั้นมักจะมีแรงขับในทางอารมณ์ต่าง ๆ ดังนี้

1.1 มีความอยากรู้อยากเห็นอันเกิดจากแรงขับภายในตัวเอง

1.2 เป็นคนที่มีความสุขและเพลิดเพลินต่องานคิดสร้างสรรค์ของใหม่เป็นความสุขภายในอันเกิดขึ้นจากผลงานของตนเองมากกว่าที่จะเป็นความสุขอันเกิดขึ้นจากวัตถุหรือสิ่งภายนอก

1.3 เป็นคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือเป็นคนที่มุ่งหวังหรือต้องการจะทำอะไรให้สำเร็จมากและมีความคิดว่าผลงานที่เขาทำนั้นมักจะมีประโยชน์ต่อตนเองและคนอื่น ๆ

2. ด้านความรู้และประสิทธิภาพ (Knowledge – Efficiency) ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยนั้นมักจะมีลักษณะเด่นในทางความรู้ที่มีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

2.1 เป็นผู้มีความสามารถในการค้นหา เลือก และใช้ความรู้จากผลงานวิจัยที่ผ่านมาได้อย่างรวดเร็ว

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2.2 มีความรู้ความสามารถที่จะใช้กระบวนการทดลองที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา และมีความสามารถในการใช้วิธีการวิทยาศาสตร์ ตรรกวิทยาในการทดลอง

2.3 เป็นผู้มีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือการวิจัยประเภทต่าง ๆ และสามารถเลือกใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสม

2.4 มีความรู้และทักษะในวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล รู้ว่าข้อมูลใดควรใช้สถิติแบบใดและสามารถแปลผลที่ได้จากการใช้สถิตินั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง

2.5 มีความสามารถในการขมวดความคิดหรือสรุปผลข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 มีความสามารถในการตรวจสอบ วิพากษ์วิจารณ์ และคาดคะเนได้ดี

2.7 มีความสามารถในการทำงานที่มีระเบียบ สามารถจัดหมวดหมู่ของความคิดและเขียนรายงานการวิจัยได้ดี

3. ด้านการตัดสินใจและบังคับตน (Volition - Control) นักวิจัยที่ดีควรจะมีความสามารถในด้านการตัดสินใจและบังคับตนเองในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

3.1 เป็นคนกล้าคิด

3.2 เป็นคนอดทน วิริยะ อุตสาหะ ไม่เบื่อง่าย

3.3 เป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

3.4 เป็นคนถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน มีความสุขุมรอบคอบ และสุภาพต่อคนทั่วไปไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ แต่ใช้ปัญญาที่สุขุมรอบคอบในการตัดสินใจทุก ๆ อย่าง

3.5 มีความซื่อสัตย์ต่อหลักวิชา คือยึดมั่นในหลักวิชาที่ดีงามและยุติธรรม เป็นคนที่มีพลังใจการใช้ปัญญาความคิดที่มีเหตุผลชั้นสูง

3.6 มีแนวทางเป็นของตนเอง มีความคิดที่เป็นอิสระและนำตนไปในทางที่ดีงาม

3.7 รู้จักประมาณตน คือรู้จักกำลังและขอบเขตความสามารถของตน

3.8 เป็นผู้มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้เป็นไปตามหลักวิชาที่ดีงามและยุติธรรม

3.9 มีความเชื่อในกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ คือ เชื่อว่าธรรมชาติมีเอกลักษณ์ กฎ การเปลี่ยนแปลง เหตุและผล

3.10 มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีศักยภาพ เข้าใจสังคมและเข้าใจการควบคุมตนเอง

3.11 เป็นผู้มีความเชื่อว่ามีโอกาสที่จะค้นหาความจริงได้เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

คุณสมบัติทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนี้นับได้ว่าเป็นลักษณะที่เด่น ๆ โดยเฉพาะของนักวิจัยผู้ที่ประสบความสำเร็จทางการวิจัย ซึ่งสมาคมการวิจัยแห่งสหรัฐอเมริกาได้รวบรวมไว้ ดังนั้นถ้าท่านต้องการเป็นนักวิจัยที่มีคุณสมบัติ และความสามารถดังกล่าวมาแล้ว ก็ควรจะได้ฝึกฝนตนเองในด้านต่าง ๆ เท่าที่จะกระทำได้

อุดมศิลป์ ปิ่นสุข (2550, หน้า 9) บทความรับเชิญ เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพเยาวชนด้านการวิจัย ได้เขียนว่า มหาวิทยาลัยมีบทความสำคัญมากในการผลิตกำลังคนด้านการวิจัย โจทย์ที่สำคัญอันหนึ่ง คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถผลิตนักวิจัยคุณภาพสูงซึ่งผลงานมีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ผลงานที่มีคุณภาพสูง ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารชั้นนำ และมีปริมาณผลงานต่อปีสูงได้ ปัจจุบันมีแนวทางในการผลักดันทางอ้อม ได้แก่ การกำหนดให้นักศึกษาระดับ ปริญญาโท และปริญญาเอก มีการตีพิมพ์ผลงานลงในวารสารวิชาการที่มี Peer Review เพื่อจบหลักสูตร ในบทความนี้จะกล่าวถึงแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพของเยาวชนด้านการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจนำไปใช้ปฏิบัติได้ การกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพเยาวชนด้านการวิจัยนั้นต้องทราบคุณลักษณะที่โดดเด่นสำหรับการเป็นนักวิจัยที่ประสบผลสำเร็จ จากนั้นหาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะเหล่านั้นให้เกิดขึ้นในตัวนักศึกษาเพื่อนักศึกษาจะได้จบไปเป็นนักวิจัย/นักวิทยาศาสตร์ในอนาคตที่มีศักยภาพภาพสูงเป็นกำลังสำคัญของประเทศ ยิ่งไปกว่านั้นนักวิจัยในอนาคตอาจจะต้องแข่งขันกับเพื่อนร่วมอาชีพระดับนานาชาติด้วย โดยเฉพาะเมื่อประเทศต้องทำการตกลงเรื่องเขตการค้าเสรี การกีดกันเรื่องการประกอบอาชีพก็อาจจะหมดไป และจะต้องแข่งขันด้านอาชีพกับตลาดเสรีนานาชาติ ถ้ามองในแง่บวก ซึ่งนับเป็นกระตุ้นให้มีพัฒนาตัวเอง ให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล และเป็นการเปิดทางเลือกใหม่ ๆ ด้านอาชีพให้กับเยาวชน สำหรับนักวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ พบว่า คุณลักษณะที่โดดเด่นแบ่งออกได้เป็น 3 หมวด ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และเพื่อที่จะได้เป็นนักวิจัยที่ดีต่อไป เยาวชนควรมีทัศนคติในการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองมีความใฝ่รู้ และเป็นบุคคลจำพวกชอบลงมือทำ เยาวชนควรสร้างเสริมการมีวินัยและความรับผิดชอบนอกจากนี้สิ่งที่มักจะละเลยในสังคมไทย คือการให้เครดิตผู้ร่วมงาน เยาวชนควรให้เครดิตผู้ร่วมงานทุกคนตามสมควรทุกครั้งที่มีโอกาส การมีคุณธรรม จริยธรรม ก็เป็นประเด็นที่สังคมไทยให้ความสนใจมากในช่วงที่ผ่านมา เยาวชนก็ควรเห็นความสำคัญและควรพัฒนาตนเองในแนวทางที่จะทำให้ตนเองเป็นนักวิจัยที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

อานนท์ บุณยะรัตเวช (2551) เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ให้สัมภาษณ์ผู้จัดการวิทยาศาสตร์ระหว่างงานฝึกอบรม "นักวิจัยที่ดีสู่สังคมไทย" รุ่นที่ 2 เมื่อ วันที่ 30 มิถุนายน 2551 ณ โรงแรมมารวยการ์เด้นว่า นักวิจัยที่ดีหมายถึงนักวิจัยที่เพียบพร้อมทั้งความรู้ความสามารถทางวิชาการและการวิจัย ตลอดจนประพฤติตัวตามจรรยาบรรณนักวิจัยเพื่อก่อให้เกิด

ประโยชน์ทั้งแก่องค์กร ประชาชน ประเทศชาติ ตลอดจนมวลมนุษยชาติ และชี้ว่านักวิจัยที่ดีจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัยซึ่งเป็นหลักพื้นฐานของนักวิจัย มีความเคารพต่อเพื่อนนักวิจัย ไม่ละเมิดผลงานและความคิดของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดผลกระทบทางลบต่อผู้ร่วมงานผู้เกี่ยวข้อง ผู้ให้ทุนสนับสนุน รวมทั้งไม่กระทำผิดต่อสิ่งที่ศึกษาทั้งที่มีชีวิต เช่น สัตว์ทดลอง หรือแม้แต่สิ่งไม่มีชีวิตแต่อาจส่งผลเสียต่อสิ่งมีชีวิตได้ เช่น การวิจัยซึ่งทำให้เกิดมลพิษรั่วไหลสู่สิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนี้ นักวิจัยที่ดียังต้องหลีกเลี่ยงการชี้นำสังคมผิด ๆ ด้วยข้อมูลเพียงด้านเดียว

เอกพรต สมุทธานนท์ (2552) ลักษณะของนักวิจัยที่ดี การวิจัยเป็นงานที่มีระบบระเบียบเพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ดังนั้นผู้ที่จะเป็นนักวิจัยได้ดีจะต้องได้รับการฝึกหัดที่ถูกต้อง และมีความรับผิดชอบสูงดัง ได้สรุปลักษณะของนักวิจัยที่ดีไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. กรณีที่นักวิจัยต้องการนำข้อความรู้ความคิดเห็นหรือข้อค้นพบของบุคคล อื่นมาใช้ประโยชน์ จะต้องอ้างอิงแหล่งที่มาของความรู้หรือบุคคลที่เป็นผู้ค้นพบข้อความรู้นั้นๆ

2. นักวิจัยจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา จะต้องไม่มีการบิดเบือนปิดบัง ตกแต่ง หรือกำหนดตัวเลขค่าสถิติ ขึ้นเองโดยไม่มีการเก็บข้อมูลต่างๆ มาจริง

3. นักวิจัยจะต้องรายงานผลการวิจัยอย่างตรงไปตรงมาใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจความหมายได้ถูกต้องชัดเจน ไม่ปิดบังซ่อนเร้นหรือเขียนรายงานการวิจัยให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลกลุ่มใดๆ โดยไม่มีผลการวิจัยที่สามารถยืนยันได้อย่างชัดเจน

4. ก่อนที่นักวิจัยจะเก็บข้อมูลจากบุคคล หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ จะ ต้องมีการติดต่อขออนุญาตล่วงหน้า และลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากที่ได้รับอนุญาตแล้ว

5. นักวิจัยจะต้องไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะของการบังคับจิตใจหรือ ฝืนความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล และทำการวิจัยในลักษณะทดลองจะต้องได้รับการยินยอมจากผู้เข้ารับการทดลอง

6. ในการรายงานผลการวิจัย นักวิจัยจะรายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะของผลรวมทั้งหมด ไม่นำเอาข้อมูลเฉพาะบุคคลมาเปิดเผยหรือกล่าวอ้างชื่อของบุคคลที่ให้ข้อมูล

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้รวบรวมมาจึงพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ที่จำเป็นสำหรับนักวิจัยสถาบัน เนื่องจากงานวิจัยเป็นงานหนัก เป็นการค้นคิดเพื่อแก้ปัญหา เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ทางปัญญาของมนุษย์ ดังนั้น นักวิจัย (Researcher) หรือ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานวิจัยจึงมักจะมีบุคลิกภาพ และความสามารถตามที่รวบรวมได้ คือ ด้านอารมณ์และแรงขับ ด้านความรู้และประสิทธิภาพ ด้านการตัดสินใจและบังคับตน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ความเป็นมาของวิจัยสถาบัน

ผู้ที่จุดประกายการวิจัยสถาบันคือ W.H. Cowley แห่ง Stanford University ที่ได้รับแนวความคิดจากข้อค้นพบของ Yale University ในค.ศ. 1701 และใน ค.ศ.1820 ได้นำแนวความคิดนี้เสนอต่อที่ประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่ Harvard University ซึ่งได้รับการยอมรับกันเป็นอย่างดี จึงก่อให้เกิดมีการวิจัยในขั้นพื้นฐานในสถาบัน เพื่อการติดตามผลการดำเนินงานในระยะสั้นๆ โดยคณะผู้วิจัยเป็นผู้ที่อยู่ในสถาบันเดียวกันนั้น จึงเรียกว่าวิจัยตนเอง (Self Study) และได้มีการทำวิจัยในลักษณะนี้อย่างแพร่หลาย และได้มีการจัดตั้งสมาคมการวิจัยสถาบัน (Institutional Research Association) ขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อค.ศ. 1974 สำหรับประเทศไทยได้มีการจัดตั้ง "สถาบันวิจัย" ขึ้นเป็นครั้งแรกที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2541 โดยมีหน้าที่ 3 ประการคือ

1. รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนพัฒนาและการบริหารมหาวิทยาลัย
2. ทำการวิจัยตามความต้องการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการทำวิจัยอื่น ๆ ที่เป็นไปตามภาระหน้าที่ประจำปกติ
3. ทำการเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ (เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2543)

บทบาทและความสำคัญของวิจัยสถาบัน

วิจัยสถาบันเป็นวิจัยอาจพบว่ามีขั้นตอนการนำเสนอโครงร่างอย่างรวดเร็ว ซึ่งแตกต่างไปจากงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ผู้วิจัยอาจทำเพียงคนเดียวหรือเป็นทีมคณะวิจัยก็ได้ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ (อาจจะไม่เกิน 4 – 6 เดือน) เพราะต้องการผลการศึกษาและวิเคราะห์อย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันต่อความต้องการสารสนเทศในแต่ละเรื่อง ดังนั้นบทบาทและความสำคัญของงานวิจัยสถาบันจึงสามารถแยกเป็นประเด็นเป็นข้อ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้เกิดฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพครบถ้วนและมีส่วนสำคัญของการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินภายนอก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา: องค์การมหาชน)
2. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบว่า สถาบันได้ดำเนินการตามบทบาท พันธกิจ นโยบาย ภาระหน้าที่หรือไม่ อย่างไร
3. เพื่อให้ได้ข้อค้นพบและนำมาวางแผนเพื่อการพัฒนา กำหนดเป็นนโยบายและการตัดสินใจ
4. เพื่อใช้เป็นกลไกในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
5. เพื่อให้สถาบันรู้สมรรถนะและจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง ตลอดจนชี้ให้เห็นผลลัพธ์/ผลกระทบของงานด้านต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

6. เพื่อให้ได้สารสนเทศที่หลากหลายและน่าเชื่อถือ นำไปสู่ความเป็นเลิศให้กับสถาบันและเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาสถาบัน

7. การวิจัยสถาบันเป็นกระบวนการสร้างระบบงานบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตรวจสอบตนเองและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

8. การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือบริหารที่สนับสนุนของการตัดสินใจ และการบริหารการศึกษา

9. การวิจัยสถาบันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การซึ่งนิยมเรียกกันว่า Organization Development (ขนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ์, 2551)

จากบทบาทและความสำคัญของวิจัยสถาบันจะเห็นได้ว่าบทบาทและความสำคัญของการวิจัยสถาบันนั้นใช้ระยะเวลาในการดำเนินการสั้น ๆ แต่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสถาบันได้อย่างหลากหลายทั้งทำให้เกิดฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปกำหนดนโยบาย การตัดสินใจการพัฒนา การประเมินสมรรถนะของการทำงานนอกจากนั้นยังเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เป็นเครื่องมือตรวจสอบและบริการงานและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน

ภารดี อนันต์นาวี (2550, หน้า 43) ธรรมชาติของการวิจัยสถาบันควรมีแนวความคิดหรือปรัชญาในการวิจัยดังนี้

1. เป็นการทำวิจัยในหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งแตกต่างจากการวิจัยทั่วไป

2. เป็นการทำวิจัยตามขอบเขต ลักษณะ หน้าที่ หรือโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กรหรือสถาบันนั้น ๆ

3. เป็นการทำวิจัยทั้งปัญหาเฉพาะหน้าที่หรือการที่จะวางนโยบายหรือแผนระยะยาวของสถาบัน

4. ผลงานการวิจัยสถาบัน จะต้องนำมาแก้ไขปัญหาหรือกำหนดนโยบายหรือพัฒนาองค์กรหรือสถาบันนั้น ๆ เท่านั้น แต่อาจนำไปเป็นแนวทางในการวิจัยสถาบันอื่น ๆ ได้

5. คณะผู้วิจัยเป็นนักวิจัย หรือ นักวิชาการ ที่สังกัดอยู่ภายในหน่วยงานหรือสถาบันนั้น ๆ (เว้นแต่จะมีที่ปรึกษาจากภายนอกร่วมด้วยก็ได้)

6. คณะวิจัยควรเป็นนักวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์, จิตวิทยา, นักสถิติการศึกษา, สังคมวิทยา,มนุษยศาสตร์, เศรษฐศาสตร์, กฎหมาย หรือการปกครองเป็นต้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

7. แนวคิดหรือเป้าหมายหลักของการวิจัยสถาบันก็คือ เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลหรือข้อค้นพบต่าง ๆ จากการวิจัยไป ใช้ประกอบในการแก้ปัญหา กำหนดนโยบายพัฒนาสถาบัน หรือตัดสินใจในสภาวการณ์ที่คับขัน เป็นต้น

โดยสรุปลักษณะที่สำคัญของการวิจัยสถาบันมีดังนี้

1. เป็นการศึกษาสถาบันของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. เป็นวิจัยประยุกต์เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาสถาบัน

3. เป็นประโยชน์เพื่อช่วยผู้บริหารสถาบันในการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ

4. เป็นการวิจัยตามคำขอ

5. เป็นเรื่องเฉพาะของสถาบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัยสถาบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัยสถาบันโดยทั่วไปสรุปได้ 4 ประการ คือ

1. วิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา เมื่อสถาบันมีปัญหาหรือมีอุปสรรค จำเป็นต้องมีการวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อติดตามและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของสถาบัน เช่น ปัญหานักศึกษาที่ลาออกกลางคัน ปัญหานักศึกษาเข้าศึกษาในสถาบันน้อย เป็นต้น

2. วิจัยเพื่อการตัดสินใจในกรณีที่ไม่มีปัญหา แต่ต้องการการตัดสินใจในกรณีที่ไม่มีปัญหาเช่น การขยายวิทยาเขต การเปิดหลักสูตรใหม่ เป็นต้น

3. วิจัยเพื่อวางแผนอนาคตเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม เช่นการศึกษาแนวโน้มทางเศรษฐกิจ แนวโน้มทางสังคม แนวโน้มของคู่แข่ง แนวโน้มของนักศึกษา และแนวโน้มของสภาพแวดล้อม เป็นต้น

4. วิจัยเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นเรื่องที่สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึง เพราะสถาบันอุดมศึกษาจะคงอยู่ด้วยคุณภาพและความเป็นเลิศ ปัจจุบันมีสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งจะดำเนินการในเรื่องประเมินคุณภาพของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 ครั้ง สถาบันจึงต้องมีการประเมินคุณภาพภายในของตนเองโดยการทำวิจัยสถาบันควบคู่ไปกับเรื่องอื่น ๆ ด้วย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยสถาบันนั้นจะเห็นได้ว่าการวิจัยสถาบันมีวัตถุประสงค์ 4 ประการสำคัญ คือเพื่อแก้ไขปัญหา เพื่อประกอบการตัดสินใจ เพื่อวางแผนในอนาคต และเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

องค์การและการบริหารวิจัยสถาบัน

ผู้อำนวยการวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า ได้แนะนำว่าในวิทยาลัยขนาดเล็กที่มีนักศึกษาน้อยกว่าสองพันคน อาจไม่เพียงพอหรือมีความจำเป็นจะต้องมีวิจัยสถาบันก็ได้เพียงแต่ให้อาจารย์คนใดคนหนึ่งที่สนใจงานวิจัยทำหน้าที่นี้เป็นครั้งคราวก็ย่อมเป็นการเหมาะสม

ในทางปฏิบัติ มหาวิทยาลัยที่มีนักศึกษาตั้งแต่ 2,000 – 4,000 ควรจะมีหน่วยวิจัยสถาบันที่ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการ (Director) 1 คน

เลขานุการ (Secretary) 1 คน

นักศึกษา (จ้างพิเศษ) 3 คน

หากเป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ก็เป็นความจำเป็นอยู่เองที่จะต้องมีนักวิจัย (Researchers) เข้ามาทำงานด้วย

กรณีมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย งานวิจัยสถาบันกำหนดขึ้นในโครงการของกองแผนงาน เมื่อเริ่มก่อตั้งกองในช่วงปี พ.ศ.2514 เป็นต้นมา ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยการพัฒนาโครงสร้างของงานที่เป็นช่วงสำคัญ คือ ระหว่าง พ.ศ.2521 – 2523 ซึ่งได้กำหนดเป็นขอบข่ายงานที่เป็นเป็นหน่วยชัดเจน ได้แก่ ด้านวิจัยสถาบัน ด้านคลังข้อมูล และสารสนเทศ

ในปัจจุบัน การวิจัยสถาบันได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นระบบ และทันต่อความต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางด้านสารสนเทศเพื่อช่วยให้เข้าใจสภาพของสถาบันตลอดจนสามารถมองเห็นทิศทางและแนวปฏิบัติในการบริหารงานของสถาบันได้อย่างชัดเจน

ความมุ่งหมายในการมีหรือตั้งหน่วยวิจัยสถาบัน

ความมุ่งหมายในการตั้งหน่วยงานวิจัยสถาบัน มีดังนี้

1. ให้การบริการแก่อาจารย์ทั้งข้อมูลและการบริหารงานวิจัย

1.1 การเรียนการสอน

1.2 เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับความมุ่งหมายในรายวิชาที่เปิดเสนอและหลักสูตร

1.3 ประเมินและคาดคะเนในการตัดสินใจเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับการสอนและพัฒนาหลักสูตร

1.4 ให้ข้อมูลและทำความเข้าใจกับแนวปฏิบัติในการรับนักศึกษาเข้าเรียน ขบวนการและวิธีการ สอบไล่ การได้เกรด ภาวะกำลังงานของอาจารย์

1.5 เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์กับการบริหารมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1.6 ทำความเข้าใจและศึกษาในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายในการเรียนการสอนและองค์ประกอบที่เกี่ยวเนื่องกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา

1.7 เพื่อศึกษาแนวทางเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องหลักสูตรที่จะมีผลกระทบต่อการใช้ที่ว่างห้องเรียน อาคารและงานประจำวันในสถาบัน

2. ให้บริการแก่การบริหารภายใน

2.1 ให้บริการแก่การบริหารภายใน

2.2 แยกแยะและวิเคราะห์องค์ประกอบที่จะมีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

2.3 ศึกษาข้อมูลนักศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตวิทยาลัย คณาจารย์และหลักสูตร

2.4 ศึกษาวิจัยความก้าวหน้าความงอกงามของวิทยาลัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ เช่น การกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ การใช้ที่ว่างโรงเรียน อาคารให้เป็นประโยชน์ การส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยการบริหารชุมชนในรูปต่าง ๆ และการส่งเสริมอาชีพ ฯลฯ

2.5 ให้ข้อมูลและจำแนกความสำคัญในเรื่องการวางแผนแก่ผู้บริหารวิทยาลัย (ตั้งแต่อธิการบดีลงมาและอาจให้ข้อมูลแก่คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย)

2.6 ให้ข้อมูลและรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ทางด้านการเงินแก่สถาบัน

2.7 ให้ข้อมูลและวิเคราะห์เหตุผลว่าเพราะเหตุใดมหาวิทยาลัยจึงไม่เจริญหรือไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารและการดำเนินการเท่าที่ควร

3. ให้บริการแก่คณะกรรมการหรือกลุ่มประสานงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ นอกสถาบัน คำว่าคณะกรรมการหรือกลุ่มประสานงาน หรือหน่วยงานอื่น ๆ นอกสถาบันหมายความถึงการบริการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนอันเป็นหน้าที่หนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา

1) การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ

2) การบริหารในเชิงสารสนเทศ ฯลฯ หน่วยงานวิจัยสถาบันจะต้องคำนึงถึงเสมอว่าการวิจัยสถาบันนั้นมิใช่เป็นเพียงหน่วยงาน หรือสำนักงานที่เพียงแต่เก็บข้อมูลทางสถิติหรือเพียงแต่ตีความ วิเคราะห์รายละเอียดความคิดเห็นเท่านั้น แต่การทำงานนั้นต้องคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ (Change & Innovation) ในอันที่จะทำให้สถาบันก้าวหน้าต่อไปในทางที่พึงปรารถนาของปวงชนและสังคมเชื่อว่าการวิจัยสถาบันมิใช่เป็นเครื่องมือเพื่อหาข้อยุติในการบริหารอุดมศึกษาแต่จะเป็นสื่อกลางนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลทางการบริหาร

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ขอบข่ายงานวิจัยสถาบัน

หน้าที่รับผิดชอบของงานด้านการวิจัยสถาบันเริ่มตั้งแต่การจัดทำจัดหาข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับสถาบันนั้น ๆ งานหลักที่สำคัญ คือการจัดรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน (Databases) ของสถาบันให้เป็นระบบและมีความต่อเนื่องเพื่อจัดทำสารสนเทศให้ทันต่อการนำไปใช้ และเอื้ออำนวยต่อการบริการข้อมูลหลัก ๆ ของสถาบันการศึกษาโดยทั่วไปประกอบด้วย ข้อมูลชุดใหญ่ 5 ด้าน

1. โปรแกรมการศึกษา
2. นิสิตนักศึกษา
3. บุคลากร
4. การเงิน
5. อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2551) ได้ให้แนวคิดในการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับข้อมูลที่จะเป็นสำหรับผู้บริหารในสถาบันไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. โครงการวิจัยสถาบันด้านนิสิต/นักศึกษา (Student)

1) ข้อมูลพื้นฐานหรือภูมิหลัง

2) ข้อมูลการเข้าเรียน,การลาออก

3) ความคาดหวังของนิสิต/นักศึกษา

4) ความพึงพอใจ/ทัศนคติที่มีต่อสถาบันหรือรูปแบบการเรียนการสอนหรือความต้องการของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตเป็นต้น

2. โครงการวิจัยสถาบันด้านบุคลากร (Staff)

1) ข้อมูล จำนวนคณาจารย์ คุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ การวิจัยความถนัดหรือความสนใจ หรือการคาดคะเนความสูญเสียอาจารย์เนื่องจากการเกษียณอายุหรือสมองไหล

2) ข้อมูลสภาพความเป็นอยู่ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

3) ข้อมูลความต้องการด้านการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้า

4) ข้อมูลด้านค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ

5) ข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อสถาบัน

3. โครงการวิจัยสถาบันด้านหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษา (Program)

1) ข้อมูลหลักสูตรและเนื้อหาของหลักสูตรรวมทั้งความเหมาะสมของหลักสูตรในปัจจุบันและข้อมูลแนวโน้มที่จะเปิดหลักสูตรเพิ่มในอนาคต

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2) ข้อมูลจำนวนสถิติที่ลงทะเบียนในแต่ละโปรแกรม จำนวนผู้ลงทะเบียนและจำนวนที่สำเร็จการศึกษา จำนวนห้องเรียน จำนวนชั่วโมงการทำงานของอาจารย์ต่อสัปดาห์และภาระงาน

3) ข้อมูลความพอใจ ทัศนคติ และความต้องการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการเรียนแต่ละโปรแกรม

4) ข้อมูลกิจการเสริมหลักสูตร

5) ข้อมูลทิศทางในการพัฒนา/ผลิตบัณฑิต/รูปแบบการผลิตบัณฑิต ฯลฯ

4. โครงการวิจัยด้านการเงิน/งบประมาณ (Finance)

1) ศึกษาวิเคราะห์งบประมาณค่าใช้จ่ายในอดีต-ปัจจุบัน

2) แหล่งเงินทุน/รายได้/การหาทุน/รายจ่าย

3) การคาดคะเนงบประมาณ

4) วิธีการบริหารและดำเนินด้านงบประมาณ งบดุล งบลงทุนและค่าใช้จ่ายของนิสิต/นักศึกษา (Unit cost)

5. โครงการวิจัยสถาบันด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility)

1) เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เกี่ยวกับ อาคาร สถานที่ อุปกรณ์การศึกษา มีความพอเพียงหรือไม่

2) รวมทั้งระบบสารสนเทศ ความเพียงพอ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการอื่น ๆ

3) กรอบการทำงานวิจัยสถาบันและตัวอย่างงานวิจัยสถาบัน

หลักการทั่วไปของการวิจัยสถาบัน

ในการดำเนินงานของหน่วยวิจัยสถาบันมีแนวทางดำเนินการแตกต่างกัน ซึ่งอาจารย์ภาควิชาอุดมศึกษามหาวิทยาลัยฟลอริด้าสเตท ได้เสนอหลักการในการดำเนินโปรแกรมวิจัยสถาบันไว้ดังนี้

หลักข้อที่ 1 จำเป็นต้องมีการวางแผนด้วยการวิจัยสถาบัน หน่วยวิจัยสถาบัน จำเป็นต้องมีแผนวิจัยสถาบันทั้งระยะสั้นและระยะยาว

หลักข้อที่ 2 ความรับผิดชอบในการกำหนดทิศทางการประสานงานการทบทวนเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันจะต้องเป็นหน้าที่ของส่วนกลางถ้าเกิดการทำงานวิจัยสถาบันซ้ำซ้อนเกิดการสูญเปล่า

หลักข้อที่ 3 เจ้าหน้าที่ผู้บริหารหน่วยวิจัยสถาบันควรจะรายงานโดยตรงต่อผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน เช่น อธิการบดี หรือรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา เป็นต้น

หลักข้อที่ 4 ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาของหน่วยวิจัยสถาบันเพื่อช่วยให้หน่วยวิจัยสถาบันปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้ตามความมุ่งหมายคณะกรรมการชุดนี้ควรจะช่วยระบุและ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

คัดเลือกปัญหาออกแบบการวิจัย จัดลำดับความสำคัญของโครงการวิจัยตลอดจนเผยแพร่ผลงานสู่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หลักข้อที่ 5 ควรเปิดโอกาสให้คณาจารย์ หรือผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนและทำการวิจัยสถาบันจะทำให้บุคคลเหล่านี้ได้ทราบและตระหนักถึงปัญหาของสถาบันพร้อมทั้งเตรียมตัวยอมรับผลการวิจัย และนำผลวิจัยไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

หลักข้อที่ 6 การดำเนินงานวิจัยสถาบันจะต้องอยู่ภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณภาพในวิชาชีพ

หลักข้อที่ 7 งานวิจัยสถาบันจะต้องได้รับการสนับสนุนด้านการเงินอย่างเพียงพอหน่วยวิจัยสถาบันเป็นหน่วยบริหารประสิทธิผลของหน่วยงานจะต้องพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของการบริการต่าง ๆ ถ้าหน่วยวิจัยสถาบันทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ การสนับสนุนด้านการเงินอย่างเต็มที่ก็มีเหตุมีผล

วิธีการวิจัยสถาบัน

การวิจัยสถาบันที่ดี ควรมีวิธีการการดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย (Purpose) กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยสถาบันและการวางแผนกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ

2. สมมติฐาน (Assumption) สมมติฐานต้องมีความถูกต้อง มีความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อมูลพื้นฐาน

3. การสื่อความหมาย (Communication) ในการนำเสนอข้อค้นพบของการวิจัยสถาบันทำได้หลายรูปแบบ เช่น นำเสนอโดยใช้ตารางแผนภูมิ หรือกราฟ นำเสนอในรูปของรายงานผลฉบับสมบูรณ์ และเนื่องจากผู้บริหารมีเวลาจำกัด การนำเสนอควรสั้น กะทัดรัดเข้าใจชัดเจน ซึ่งอาจจัดทำให้รูปของบันทึกข้อความ หรือสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)
ด้วยได้เช่นกัน

4. การแปลผล (Interpretation) วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลให้มีความชัดเจน เข้าใจตรงกันเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนเสนอแนะเพื่อกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของผู้บริหารต่อไป

5. การเขียนรายงาน (Written Report) เขียนรายงานจากข้อค้นพบ ในรายงานอาจมีการชี้แนะเพื่อให้ตรงกับปัญหาที่ต้องการแก้ไขควรมีการติดตามผลด้วยว่าผู้นำไปใช้มีความเข้าใจและแปลความหมายจากผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่ การวิจัยสถาบันกับการวางแผนและการบริหาร

การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือของการวางแผนและการบริหารในการวางแผนการบริหารยุคใหม่โดยเฉพาะในระบบการศึกษายอมรับว่าคณะกรรมการ(Committee) ใช้ได้ดี และสื่อสู่ความมี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ประสิทธิภาพมากกว่าการวิจัยสถาบันมีลักษณะเด่นที่ช่วยให้การทำงานในคณะกรรมการบริหารวางแผนมีหลักการและเหตุผล การตัดสินใจผิดพลาดน้อยที่สุดจากพื้นฐานการมีสารสนเทศที่พร้อมรวดเร็วและถูกต้องอาจจะสรุปบทบาทของการวิจัยสถาบันที่มีต่อการบริหาร การวางแผนได้ดังนี้

1. การวางแผนการศึกษาจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีการคาดคะเนไปในอนาคต

2. การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีเพื่อการแก้ปัญหาการพัฒนาจำเป็นต้องแสวงหาด้วยการวิจัย

3. การบริหารการศึกษามีกระบวนการชัดเจน ทุกกิจกรรม กระบวนการจำเป็นต้องอาศัยข้อมูล สารสนเทศในการพิจารณาตัดสินใจ

4. การบริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาการวิจัยโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เป็นวิธีการที่จะได้มาซึ่งมูลเหตุ ปัจจัยสำคัญของปัญหาตลอดจนแนวทางการแก้ปัญหา

5. การวางแผน การบริหารจำเป็นต้องยึดหลักเหตุผล (Cause and Effect)

6. การปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในกระบวนการนำแผนไปปฏิบัติ และการบริหารต้องอาศัยผลจากการวิเคราะห์วิจัยสถาบันอย่างมีระบบ

7. สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจหลายประการในการปฏิบัติให้สอดคล้องและเกี่ยวพันกันไป จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความซ้ำซ้อนและหาวิธีการปฏิบัติที่สื่อสู่ความมีประสิทธิภาพสูงสุด

8. ในกระบวนการบริหารการวางแผนต้องการประเมินผลในระยะต่าง ๆ เพื่อทราบพัฒนาการความคืบหน้าและอุปสรรคปัญหา

เทคนิคที่ใช้ในการวิจัยสถาบัน

เทคนิคที่ใช้ในการวิจัยสถาบันอาจนำมาใช้ได้หลายอย่าง ดังนี้

1. การจัดการสารสนเทศ (Management Information) เป็นการประมวลผลข้อมูล เป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้วางแผนและผู้ตัดสินใจโดยสร้างรูปแบบสารสนเทศ ออกแบบระบบโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์ในการสนับสนุนการดำเนินงาน ซึ่งสารสนเทศอาจจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 จำแนกตามการใช้งาน คือ เพื่อการวางแผน การดำเนินงาน และการควบคุม

1.2 จำแนกตามแหล่งที่มา คือ จากภายในสถาบัน และภายนอกสถาบัน

2. การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) เป็นการนำผลที่ได้จากการวิจัยมาอธิบายโดยใช้การเปรียบเทียบเป็นหลัก ได้แก่ การเปรียบเทียบในเชิงคุณค่า (Value) ของสิ่งที่ผ่านมาหรือแนวโน้มที่เกิดอย่างต่อเนื่องกับของปีก่อน ๆ การเปรียบเทียบหน่วยงานที่เหมือนกันเป็นต้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. การแลกเปลี่ยนข้อมูล (Data Exchange) เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับไปแลกเปลี่ยนกับสถาบันอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการกำหนดนโยบายและการตัดสินในของสถาบันที่เกี่ยวข้องต่อไป

4. การสร้างรูปแบบ (Modeling) เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในลักษณะของรูปแบบประเภทต่าง ๆ เช่น รูปแบบเชิงมโนทัศน์ (Conception Model) รูปแบบสมการคณิตศาสตร์ (Mathematical Model)

5. การให้นิยามข้อมูล (Data Definition) เป็นการตกลงที่แน่ชัดเกี่ยวกับความหมายของข้อมูลและการใช้ความหมายหรือนิยามที่ตรงกันสำหรับข้อมูลนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกันเพราะการเปรียบเทียบนั้นจะต้องกระทำด้วยความระมัดระวังโดยอาศัยคำนิยามที่สมบูรณ์และถูกต้องเป็นพื้นฐานที่สำคัญซึ่งข้อมูลที่ดีมีประโยชน์ทั้งในเชิงเปรียบเทียบและการแลกเปลี่ยน ควรมีลักษณะดังนี้

5.1 องค์ประกอบของข้อมูลพื้นฐานต้องกำหนดความหมายไว้ชัดเจนและความหมายต่าง ๆ ที่ให้ไว้ต้องเป็นที่ยอมรับ และเป็นที่เข้าใจแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเหล่านั้น

5.2 ข้อมูลที่ได้รวบรวมมา ควรเป็นข้อมูลที่มีความหมาย และได้กำหนดวิธีใช้ไว้อย่างเหมาะสม

5.3 ข้อมูลที่ได้รับต้องสามารถตรวจสอบได้ตามหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์

5.4 การแก้ไขข้อมูลใด ๆ มีการผันแปรหรือเปลี่ยนแปลงไป เช่น ไปผสมกับข้อมูลอื่นๆ เป็นต้น

5.5 ข้อมูลที่ทุกคนยอมรับจะต้องธำรงไว้ซึ่งวิธีการที่สามารถจะนำไปประยุกต์หรือนำไปถ่ายทอดให้เหมาะสมกับวิธีการอื่นๆ ที่ใช้กับสถาบันต่าง ๆ ได้

5.6 ความคงที่ภายในสำหรับข้อมูลประกอบด้วยหลักเกณฑ์ 2 ประการ คือ

5.6.1 ระบบของการให้คำนิยมควรจะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงของข้อมูลเหล่านั้นเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาเพิ่มเติม

5.6.2 ความคงที่ของข้อมูลสามารถทดแทนได้โดยวิธีการเปรียบเทียบและวิธีการวิเคราะห์จากเนื้อหาที่ต่างกัน และวิธีเสนอเนื้อหาเหล่านั้น

5.7 มีการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ

5.8 ข้อมูลเบื้องต้นถือว่าเป็นประโยชน์มากที่สุด ถ้าข้อมูลเหล่านั้นได้รวบรวมมาภายในระยะเวลายาวนานเพื่อที่จะทำให้ทราบแนวโน้มเกี่ยวกับความคงที่ของข้อมูล

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

5.9 การที่จะรวบรวมข้อมูลพื้นฐานตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จำเป็นต้องมีการวางแผนที่รัดกุม และรอบคอบ นอกจากนั้นการวางแผนดังกล่าวต้องพิจารณาเนื้อหาและตารางเวลาที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเหล่านั้นด้วย

ในการวิจัยสถาบันนักวิจัยจะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล สถิติ (Statistical Data Gathering and Analysis)

2. ระบบสารสนเทศ (Information Systems)

3. การวางแผนวิชาการ (Academic Planning)

4. การวิเคราะห์ (Analysis)

5. การคิดค่าใช้จ่าย (Costion)

6. อาคารสถานที่และอุปกรณ์ (Apace and Facilities) ตลอดจนการพัสดุ (Inventory) และการใช้พื้นที่ (Utilization) และการวางแผนทางกายภาพ (Physical Planning)

7. การศึกษาและสำรวจเกี่ยวกับนิสิต นักศึกษา

8. การประเมินการเรียนการสอน

9. ความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องที่วิจัยและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยสถาบัน: จุดเริ่มต้นสถาบันอุดมศึกษาไปสู่สถาบันการศึกษาระดับอื่น ๆ

การวิจัยสถาบัน: จุดเริ่มต้นสถาบันอุดมศึกษาไปสู่สถาบันการศึกษา ควรจะได้มีการวิจัยสถาบันในระดับอื่น ได้แก่ สถานศึกษา วิทยาลัย เช่นกันเพราะหน่วยงานเหล่านี้มีการบริหารงานที่จะต้องมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือระดับอื่น ๆ ควรให้ความสำคัญด้านการวิจัยสถาบันเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

ในการดำเนินการวิจัยสถาบันในระดับโรงเรียน หรือวิทยาลัยอาจใช้หลักและวิธีการเช่นเดียวกับกับวิจัยสถาบันในระดับอุดมศึกษาแต่ปรับเปลี่ยนภารกิจ ฐานข้อมูล (Databased) ให้สอดคล้องกับสถานศึกษาหรือวิทยาลัยและใช้วิธีการวิจัยเพื่อให้ได้ฐานข้อมูลประกอบเพื่อให้เอื้อประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารในระบบงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เช่น

1. ระบบงานวางแผน

2. ระบบการพัฒนาหลักสูตร

3. ระบบการเรียนการสอน

4. ระบบงานบุคคล

5. ระบบงานงบประมาณ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

6. ระบบงานธุรการ บัญชี พัสดุ

7. ระบบงานอาคารสถานที่

8. ระบบงานกิจการนักเรียน

9. ระบบงานการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

10. ระบบงานการประกันคุณภาพการศึกษา

ในการพัฒนาระบบงานดังกล่าวผู้บริหาร และครูอาจารย์ จะต้องร่วมมือกันออกแบบระบบงาน ออกแบบการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลมาพัฒนางานเป็นการวิจัยสถาบัน ซึ่งจะต้องใช้การวิจัยประเภทต่าง ๆ การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ การวิจัยเชิงบรรยาย การวิจัยเชิงทดลอง หรือการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ มาออกแบบการวิจัยหากการออกแบบการวิจัยและเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) จะมีคุณค่าต่อสถาบันการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การวิจัยสถาบันนั้นเป็นการวิจัยที่ดำเนินการในสถาบันอุดมศึกษา การทำวิจัยสถาบันให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยสถาบันให้ความสนใจและกำหนดปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย นอกจากนั้นหน่วยงานต้นสังกัดจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานวิจัยเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ บทบาทในการสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน บทบาทในการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำวิจัย บทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากร และบทบาทในการทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำวิจัยจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยทราบถึงแนวทางในการทำวิจัยสถาบัน เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการวิจัยสถาบัน รวมถึงรูปแบบ กระบวนการขั้นตอนในการทำวิจัยสถาบัน ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย รวมทั้งปัญหาการวิจัยตลอดจนความต้องการในการพัฒนาการวิจัยสถาบัน

จริยธรรมการวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2541) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ในด้านจรรยาบรรณของนักวิจัย ดังนี้

ข้อ 1. นักวิจัยต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ

นักวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในงานวิจัยและมีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

แนวทางปฏิบัติ

1. นักวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1.1 นักวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์ในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัยตั้งแต่การเลือกเรื่องที่จะทำวิจัย การเลือกผู้เข้าร่วมทำวิจัย การดำเนินการวิจัย ตลอดจนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.2 นักวิจัยต้องให้เกียรติผู้อื่น โดยการอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลและความคิดเห็นที่นำมาใช้ในงานวิจัย

2. นักวิจัยต้องซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย

2.1 นักวิจัยต้องเสนอข้อมูลและแนวคิดอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาในการเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน

2.2 นักวิจัยต้องเสนอโครงการวิจัยด้วยความซื่อสัตย์โดยไม่ขอทุนซ้ำซ้อน

3. นักวิจัยต้องมีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

3.1 นักวิจัยต้องจัดสรรสัดส่วนของผลงานวิจัยแก่ผู้ร่วมวิจัยอย่างยุติธรรม

3.2 นักวิจัยต้องเสนอผลงานอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่นำผลงานของผู้อื่นมาอ้างว่าเป็นของตน

ข้อ 2. นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุน การวิจัยและต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด

นักวิจัยต้องปฏิบัติตามพันธกรณีและข้อตกลงการวิจัยที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน อุทิศเวลาทำงานวิจัยให้ได้ผลดีที่สุดและเป็นไปตามกำหนดเวลา มีความรับผิดชอบไม่ละทิ้งงานระหว่างดำเนินการ

แนวทางปฏิบัติ

1. นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัย

1.1 นักวิจัยต้องศึกษาเงื่อนไข และกฎเกณฑ์ของเจ้าของทุนอย่างละเอียด รอบคอบเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในภายหลัง

1.2 นักวิจัยต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ระเบียบและกฎเกณฑ์ ตามข้อตกลงอย่างครบถ้วน

2. นักวิจัยต้องอุทิศเวลาทำงานวิจัย

2.1 นักวิจัยต้องทุ่มเทความรู้ ความสามารถและเวลาให้กับการทำงานวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์

3. นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบในการทำวิจัย

3.1 นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบ ไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุผลอันควร และส่งงานตามกำหนดเวลา ไม่ทำผิดสัญญาข้อตกลงจนก่อให้เกิดความเสียหาย

3.2 นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบในการจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อให้ผลอันเกิดจากการวิจัยได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อ 3. นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัย

นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ และมีความรู้ความชำนาญหรือมีประสบการณ์ เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่ทำวิจัย เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อป้องกันปัญหาการวิเคราะห์ การตีความ หรือการสรุปที่ผิดพลาด อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานวิจัย

แนวทางปฏิบัติ

1. นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ ความชำนาญหรือประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอเพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ

2. นักวิจัยต้องรักษามาตรฐานและคุณภาพของงานวิจัยในสาขาวิชาการนั้น ๆ เพื่อป้องกันความเสียหายต่อวงการวิชาการ

ข้อ 4. นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

นักวิจัยต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเที่ยงตรงในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม มีจิตสำนึกและปณิธานที่จะอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

แนวทางปฏิบัติ

1. การใช้คนหรือสัตว์เป็นตัวอย่างทดลอง ต้องทำในกรณีที่ไม่มีทางเลือกอื่นเท่านั้น

2. นักวิจัยต้องดำเนินการวิจัยโดยมีจิตสำนึกที่จะไม่ก่อความเสียหายต่อคน สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม

3. นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดแก่ตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และสังคม

ข้อ 5. นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย

นักวิจัยต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลย และขาดความเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ต้องถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะอธิบายจุดมุ่งหมายของการวิจัยแก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่หลอกลวงหรือบีบบังคับ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

แนวทางปฏิบัติ

1. นักวิจัยต้องมีความเคารพในสิทธิของมนุษย์ที่ใช้ในการทดลองโดยต้องได้รับความยินยอมให้ทำการวิจัย

2. นักวิจัยต้องปฏิบัติต่อมนุษย์และสัตว์ที่ใช้ในการทดลองด้วยความเมตตา ไม่คำนึงถึงแต่ผลประโยชน์ทางวิชาการจนเกิดความเสียหายที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. นักวิจัยต้องดูแลปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง

ข้อ 6. นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย

นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิดต้องตระหนักว่า อคติส่วนตนหรือความลำเอียงทางวิชาการ อาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูลและข้อค้นพบทางวิชาการ อันเป็นเหตุให้เกิดผลเสียหายต่องานวิจัย

แนวทางปฏิบัติ

1. นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด ไม่ทำงานวิจัยด้วยความเกรงใจ

2. นักวิจัยต้องปฏิบัติงานวิจัยโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์และไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง

3. นักวิจัยต้องเสนอผลงานวิจัยตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัย โดยหวังประโยชน์ส่วนตน หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น

ข้อ 7. นักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ

นักวิจัยพึงเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคมไม่ขยายผลข้อค้นพบจนเกินความเป็นจริง และไม่ใช้ผลงานวิจัยไปในทางมิชอบ

แนวทางปฏิบัติ

1. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบและรอบคอบในการเผยแพร่ผลงานวิจัย

2. นักวิจัยพึงเผยแพร่ผลงานวิจัยโดยคำนึงถึงประโยชน์ทางวิชาการ และสังคมไม่เผยแพร่ผลงานวิจัยเกินความเป็นจริงโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง

3. นักวิจัยพึงเสนอผลงานวิจัยตามความเป็นจริง ไม่ขยายผลข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบ ยืนยันในทางวิชาการ

ข้อ 8. นักวิจัยพึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น

นักวิจัยพึงมีใจกว้าง พร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลและขั้นตอนการวิจัยยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลทางวิชาการของผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยของตนให้ถูกต้อง

แนวทางปฏิบัติ

1. นักวิจัยพึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความเข้าใจในงานวิจัยกับเพื่อนร่วมงานและนักวิชาการอื่น ๆ

2. นักวิจัยพึงยอมรับฟัง แก้ไขการทำวิจัยและการเสนอผลงานวิจัยตามข้อแนะนำที่ดีเพื่อสร้างความรู้ที่ถูกต้องและสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อ 9. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ

นักวิจัยพึงมีจิตสำนึกที่จะอุทิศกำลังสติปัญญาในการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อความเจริญและประโยชน์สุขของสังคมและมวลมนุษยชาติ

แนวทางปฏิบัติ

1. นักวิจัยพึงไตร่ตรองหาหัวข้อการวิจัยด้วยความรอบคอบและทำการวิจัยด้วยจิตสำนึกที่จะอุทิศกำลังปัญญาของตนเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อความเจริญของสถาบันและประโยชน์สุขต่อสังคม

2. นักวิจัยพึงรับผิดชอบในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการเพื่อความเจริญของสังคม ไม่ทำการวิจัยที่ขัดกับกฎหมาย ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

3. นักวิจัยพึงพัฒนาบทบาทของตนให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นและอุทิศเวลา น้ำใจ กระทำการส่งเสริมพัฒนาความรู้ จิตใจ พฤติกรรมของนักวิจัยรุ่นใหม่ให้มีส่วนสร้างสรรค์ความรู้แก่สังคมสืบไป

การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งอาจมีจุดเน้นเรื่องการวิจัยที่แตกต่างกันขึ้นกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมของแต่ละสถาบัน อย่างไรก็ตามทุกสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีพันธกิจนี้เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจสถาบัน ดังนั้น จึงต้องมีระบบและกลไกควบคุมให้สามารถดำเนินการในพันธกิจด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้จุดเน้นเฉพาะของแต่ละสถาบัน เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ การวิจัยจะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์จำเป็นต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญสามประการ คือ 1) สถาบันต้องมีแผนการวิจัย มีระบบและกลไกตลอดจนมีการสนับสนุนทรัพยากรให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน 2) คณาจารย์มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างเข้มแข็งโดยบูรณาการงานวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน และพันธกิจด้านอื่น ๆ ของสถาบัน 3) ผลงานวิจัยมีคุณภาพมีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์และมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551, หน้า 50) ตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการพัฒนาระบบกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการบริหารจัดการงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่คุณภาพโดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีกลไกส่งเสริมสนับสนุนครบถ้วนเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ ทั้งการสนับสนุนด้านการจัดหาแหล่งทุนวิจัยและการจัดสรรทุนวิจัย การส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะแก่นักวิจัยและทีมงานวิจัย การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นซึ่งรวมถึง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน เครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตลอดจนจัดระบบสร้างขวัญและกำลังใจแก่นักวิจัยอย่างเหมาะสม

แนวปฏิบัติที่ดี

1. ต้องมีระบบบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมการบูรณาการและสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับภารกิจด้านอื่นของสถาบัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนของสถาบันและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ

2. มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างครบถ้วน และใช้ประโยชน์ได้จริง

3. มีการจัดหาทรัพยากรสนับสนุนการวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างเพียงพอทั้งทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรบุคคล และแหล่งค้นคว้า ห้องปฏิบัติการและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

4. มีกลไกส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักวิจัย กับองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคอุตสาหกรรมในการทำงานวิจัยงานสร้างสรรค์ร่วมกัน

5. มีการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย มีการควบคุมนักวิจัยให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณมีการสร้างขวัญและกำลังใจและยกย่องนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ดีเด่น

6. มีการสร้างทีมนักวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยและสร้างสรรค์ระดับสากล

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีระบบบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

การบริหารจัดการความรู้จากผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อเผยแพร่ไปยังคณาจารย์ นักศึกษา วงการวิชาการ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนตลอดจนชุมชนเป้าหมายที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับทุกสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นสถาบันต้องจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบการรวบรวม เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทรัพย์สินทางปัญญาจากงานวิจัยอย่างเหมาะสมกับผู้ใช้แต่ละกลุ่มโดยสิ่งที่เผยแพร่ต้องมีคุณภาพเชื่อถือได้และรวดเร็วทันเหตุการณ์

แนวปฏิบัติที่ดี

1. มีการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ในวงการวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

2. มีระบบรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัย งานสร้างสรรค์ที่เชื่อถือได้รวดเร็วทันต่อการใช้ประโยชน์

3. มีเครือข่ายเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ไปยังนักวิชาการ นักศึกษาและชุมชนภายนอกสถาบัน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

4. มีกลไกในการส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับองค์กรภายนอกสถาบัน ทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ในการนำผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์

5. มีกลไกสนับสนุนการจดสิทธิบัตรการซื้อขายทรัพย์สินทางปัญญา ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัย หรือสิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรมให้แก่นักวิจัยเจ้าของผลงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

ตัวบ่งชี้นี้ต้องการวัดถึงจำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่สถาบันจัดสรรให้เองและที่ได้รับจากภายนอก เพื่อสนับสนุนการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีการศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นที่ยอมรับหรือมีการนำไปใช้ประโยชน์ และจำนวนเงินที่ได้รับการสนับสุนนอาจรวมถึงวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่อาจารย์ประจำและนักวิจัยได้รับการสนับสนุนจากภายนอกสำหรับงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ในการณ์ที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ ให้คำนวณเป็นจำนวนเงินตามราคาของสิ่งนั้น ๆ

ข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้ประเมิน ข้อมูลพื้นฐานและเอกสารหลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องสำหรับการนับจำนวนอาจารย์ประจำและจำนวนเงินให้ใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. จำนวนอาจารย์ประจำให้นับรวมนักวิจัยและไม่นับรวมอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ลาศึกษาต่อ

2. จำนวนเงินสนับสนุนการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ จำแนกเป็นเงินสนับสนุนจากสถาบันและจากแหล่งทุนต่าง ๆ ภายนอกสถาบัน ดังนี้

2.1 จำนวนเงินสนับสนุนการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่สถาบันจัดสรรให้กับสถาบันและจากแหล่งทุนต่าง ๆ ภายนอกสถาบัน ดังนี้

2.2 จำนวนเงินสนับสนุนการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบันจำแนกตามแหล่งเงินทุน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ร้อยละของงานวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติ และในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เป็นผลิตภาพของสถาบันอุดมศึกษาเกิดจากการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องของคณาจารย์ จึงเป็นผลงานที่มีคุณค่า สมควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและการแข่งขันของประเทศ การสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างระบบบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของผลิต

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาพดังกล่าว อาทิ การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาจะช่วยสนับสนุนให้งานวิจัยและงานสร้างสรรค์มีความคุ้มค่าและเกิดมูลค่าเพิ่ม

ข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้ประเมิน ข้อมูลพื้นฐานและเอกสารหลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องสำหรับการนับจำนวนอาจารย์ประจำและผลงานให้ใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย ไม่นับรวมอาจารย์และนักวิจัยที่ลาศึกษาต่อ

2. จำนวนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและในระดับนานาชาติ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ใน Refereed Journal หรือ ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ (เฉพาะสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัย)

การเผยแพร่ผลงานวิจัยที่สถาบันสร้างขึ้นมีหลายช่องทาง เริ่มตั้งแต่การเผยแพร่ในระดับสถาบัน ระดับชาติ และระดับนานาชาติ สถาบันอาจส่งเสริมให้ผลงานวิจัยของสถาบันได้มีโอกาสเผยแพร่ในระบบสากลที่เป็นที่ยอมรับมากขึ้น และการได้รับอ้างอิงในระบบสากลดังกล่าวไม่ว่าจะเป็น Refereed Journal หรือในฐานข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติจะสะท้อนคุณภาพของผลงานวิจัย รวมทั้งเป็นการขยายฐานการเผยแพร่ได้กว้างขวางขึ้น

ข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้ประเมิน ข้อมูลพื้นฐานและเอกสารหลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องสำหรับการนับจำนวนอาจารย์ประจำและบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงให้ใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยทั้งหมดรวมผู้ที่ลาศึกษาต่อ

2. จำนวนบทความวิจัยได้รับการอ้างอิง (Citation) ใน Refereed Journal หรือฐานข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติ โดยสามารถนับผลงานของนักวิจัยและผลงานของอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อได้ด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการสมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยยังศึกษาไม่พบว่ามีผู้ทำการวิจัยในเรื่องดังกล่าว ผู้วิจัยพบผลการวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ดังนี้

สุภาพ คัมภิรานนท์ (2539, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาและการแก้ปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า 1) ปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์ ด้านหน่วยงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และด้านส่วนตัวเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในงานวิจัย มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2) อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงมีปัญหาอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับแหล่งวิชาการ การให้เงินทุนสนับสนุน

วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก 3) อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีปัญหาอยู่ในระดับมากด้านความรู้และความเข้าใจในงานวิจัย แหล่งวิชาการ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก มีปัญหาอยู่ในระดับมากในด้านแหล่งวิชาการ การให้เงินทุนสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก 4) อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากมีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยมีปัญหาอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับแหล่งวิชาการ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก ส่วนปัญหาระดับปานกลาง ได้แก่ แหล่งเงินทุนสนับสนุน 5) อาจารย์ระดับรองศาสตราจารย์มีปัญหาอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก แหล่งวิชาการ และการให้เงินทุนสนับสนุนผู้ช่วยศาสตราจารย์มีปัญหาอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับแหล่งวิชาการ 6) คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีปัญหาอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับแหล่งวิชาการ การให้เงินทุนสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก คณะพยาบาลศาสตร์มีปัญหาอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับแหล่งวิชาการ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก คณะศิลปกรรมศาสตร์ มีปัญหาอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับแหล่งวิชาการ และการให้เงินทุนสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับแหล่งวิชาการ 7) อาจารย์ชายและอาจารย์หญิง โดยภาพรวม ด้านส่วนตัว และด้านหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 8) ด้านส่วนตัวเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในงานวิจัยอาจารย์วุฒิปริญญาตรี วุฒิปริญญาโท และวุฒิปริญญาเอก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) โดยภาพรวม และด้านหน่วยงานเกี่ยวกับการให้เงินทุนสนับสนุนแหล่งวิชาการและวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 9) ด้านหน่วยงานเกี่ยวกับการให้เงินทุนสนับสนุน อาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก และอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ส่วนปัญหาด้านอื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 10) รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ โดยภาพรวมทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 11) ปัญหาการทำวิจัยจำแนกตามคณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ในด้านความรู้ความเข้าใจในงานวิจัย ส่วนด้านหน่วยงานมีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 12) แนวทางการแก้ปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์ คือ กระตุ้นให้อาจารย์ทำวิจัย โดยจัดหางบประมาณให้พอเพียง จัดแหล่งวิชาการให้เพียงพอในการศึกษาค้นคว้า ปรับปรุงระบบการสืบค้นหาข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ และลดภาระงานสอนของอาจารย์

อรวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2540, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย พบว่า 1) สาเหตุที่อาจารย์ไม่สนใจทำวิจัย ส่วนใหญ่มาจากไม่มีเวลาในการทำวิจัย โดยให้เหตุผล ว่าต้องใช้เวลาไปกับการสอน และการบริหารงานในระดับต่าง ๆ มาก 2) อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการทำวิจัย เพราะการเป็นอาจารย์ที่ดีมีคุณภาพ และได้รับการยกย่องทางด้านวิชาการ ควรจะให้ความสำคัญกับการทำงานด้านการวิจัย

แต่ทั้งนี้ สถาบันการศึกษาจำเป็นจะต้องให้การสนับสนุนอุปกรณ์ เงินทุน การอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ และระยะเวลาในการทำวิจัยให้มากขึ้นด้วย

สุภัทรา ปานสุวรรณจิตร์ (2542, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาเขตภาคพายัพก่อนออกนอกระบบ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์กลุ่มวิชาช่างอุตสาหกรรมและกลุ่มการศึกษาทั่วไป มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทสัดส่วนใกล้เคียงกัน อาจารย์ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการวิจัยในปัจจุบัน ดังนี้ คือ การวิจัย มีความสำคัญช่วยให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำวิจัยเพราะมีความรู้เรื่องระเบียบวิธีการวิจัย การวิจัยเป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์ แต่ขาดแรงจูงใจจากหน่วยงาน เช่น ได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาสภาพปัจจุบันการทำวิจัยของหน่วยงานมีความพร้อมและการสนับสนุนไม่เพียงพอ โดยเฉพาะด้านการเผยแพร่แหล่งทุน การเขียนโครงการวิจัย วิทยาเขตไม่มีบรรยากาศการทำวิจัย ปัญหาการวิจัย ส่วนใหญ่มีปัญหาในด้านภาระงานสอนและงานอื่น ๆ มาก และขาดผู้นำในการร่วมงานวิจัย แนวทางการส่งเสริมชี้แนะการจัดหาทุนให้ทำตามแผนงานวิจัย อำนวยความสะดวกด้านการจัดเตรียมคอมพิวเตอร์และแหล่งสารสนเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนโครงร่างการวิจัย และการส่งเสริมชี้แนะปัญหาโดยการรวบรวมหัวข้อปัญหาแนวทางที่ควรทำวิจัย ข้อเสนอแนะ อาจารย์มีความคิดเห็นหลากหลาย สรุปได้ว่าต้องการให้กำหนดทิศทางการประชาสัมพันธ์ การจัดฝึกอบรมการวิจัย การจัดเตรียมงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่ชัดเจน

พลอยกนก ชูสวัสดิ์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า 1) อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ มีปัญหาในการทำวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่าลำดับแรก คือ ด้านการเงิน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความรู้และด้านเวลา ตามลำดับ 3) การเปรียบเทียบปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคใต้ จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนและสังกัดสายวิชาการที่เปิดสอนพบว่าอาจารย์ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษา ประสาบการณ์ในการสอน และสังกัดสายวิชาที่เปิดสอนที่ต่างกัน มีปัญหาในการทำวิจัยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ ด้านเวลา 4) การเปรียบเทียบความต้องการในการทำวิจัยโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสองด้านคือด้านการเงินและด้าน เวลา ไม่แตกต่างกัน

ไตรภพ เงินแก้ว (2544, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ครูในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารโรงเรียน มีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียนต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดโรงเรียนต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนแตกต่างกัน

ไสว นัยปราโมทย์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง สถานภาพในการทำวิจัยของอาจารย์สังกัดสถาบันราชภัฏภาคเหนือตอนบนจากการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยแต่ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมามีการทำวิจัยค่อนข้างน้อย เมื่อคิดจากจำนวนอาจารย์ทั้งหมด อาจารย์ที่ทำวิจัยส่วนมากมีอายุ 50 ปีขึ้นไป ไม่มีงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน และอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูง จะทำวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า อาจารย์สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ทำวิจัยมากกว่าอาจารย์สังกัดคณะอื่นๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการทำวิจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายของสถาบัน ด้านครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ด้านการใช้งานวิจัยขอตำแหน่งทางวิชาการและด้านเกียรติประวัติ สำหรับด้านเงินสมนาคุณ ด้านความสะดวกของแหล่งค้นคว้าอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่ขัดขวางการทำวิจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินทุน ด้านความรู้ความสามารถ สำหรับการแสดงความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการทำวิจัยด้านปัจจัยสนับสนุน คือ ต้องการแหล่งค้นคว้า และควรถือว่างานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน สำหรับอุปสรรคขัดขวางในการทำวิจัยคือ เงินทุน ความรู้ความเข้าใจ ระเบียบวิธีวิจัย การสร้างทีมวิจัยและภาระงาน ยังคงเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยในระดับหนึ่ง

ประยูร อินทรัตน์ (2545, บทคัดย่อ)ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า 1) ครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานีมีปัญหาด้านแหล่งวิชาการอยู่ในระดับสูงและมีปัญหาด้านความรู้ในการทำวิจัยอยู่ในเกณฑ์ต่ำ 2) การเรียนสถิติและประสบการณ์ในการทำวิจัยส่งผลต่อปัญหาด้านความรู้ในการทำวิจัย ประสบการณ์ในการสอนการเรียนสถิติและประสบการณ์ในการทำวิจัยส่งผลต่อปัญหาด้านแหล่งวิชาการในการทำวิจัยขนาดของโรงเรียนและการเรียนสถิติส่งผลต่อปัญหาด้านวัสดุและอุปกรณ์ในการทำวิจัย 3) การเรียนสถิติสามารถทำนายปัญหาด้านความรู้ ด้านแหล่งวิชาการและด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัย ประสบการณ์ในการสอนสามารถทำนายปัญหาด้านแหล่งวิชาการในการทำวิจัย และขนาดของโรงเรียนสามารถเป็นตัวทำนายปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัยได้

รัชฎา ธิโสภา ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ และอรดา เกรียงสินยศ (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า 1) สภาพอุปสรรค์ในการทำงานวิจัยของบุคคลในภาพรวมและของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน 2) ตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศการวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างบุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิชัย ศรีสุวรรณ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหา/ความต้องการรับการส่งเสริมการวิจัย/บุคลากร/สถาบันเครือข่ายการวิจัยภาคกลางตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรสถาบันเครือข่ายการวิจัยภาคกลางตะวันออก โดยรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาที่เคยดำเนินการวิจัย สถานที่ปฏิบัติงานวิจัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการส่งเสริมการวิจัยในด้านวัสดุครุภัณฑ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิง มีระดับปัญหาการส่งเสริมการวิจัย ด้านดังกล่าวสูงกว่าเพศชาย 2) ความต้องการรับการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรสถาบันเครือข่ายการวิจัยภาคกลางตะวันออก โดยรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาที่เคยดำเนินการวิจัย สถานที่ปฏิบัติงานวิจัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นระดับการศึกษา ด้านความรู้ ความเข้าใจในงานวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นระดับการศึกษา ด้านความรู้ความเข้าใจในงานวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความต้องการรับการส่งเสริมการวิจัยสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

อิทธิศักดิ์ พลงาม (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลประจำการ กลุ่มงานบริการผู้ป่วยใน (บำบัดยา) ศูนย์บำบัดรักษายาเสพติดขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นได้แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความจำเป็นในการจัดอบรมบุคลากรภายในหน่วยงาน 2) ขั้นดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งการอบรมเป็น 2 ระยะใช้ระยะเวลาดำเนินการรวม 6 วัน 3) ขั้นประเมินผลจากความรู้แบบทดสอบความรู้เปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม ประเมินทักษะจากจำนวนโครงร่างการวิจัยและจากการติดตามความก้าวหน้าของสมรรถนะด้านการวิจัยหลังเสร็จสิ้นการอบรม ผลการศึกษา พบว่า

1) ด้านความรู้ หลังการพัฒนาค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ของพยาบาลประจำการ เพิ่มมากขึ้น (ก่อนการอบรม $\bar{x}$=18.81 SD.=4.67 หลังการอบรม $\bar{x}$=24.13 SD.=4.67) ระดับความรู้ในภาพรวมของพยาบาลประจำการ เพิ่มมากขึ้นจากระดับน้อยก่อนการอบรมเป็นระดับปานกลาง หลังการอบรม

2) ด้านทักษะ พยาบาลประจำการมีทักษะเกี่ยวกับการเขียนและพัฒนาโครงร่างการวิจัยเพิ่มขึ้นสามารถเขียนและพัฒนาโครงร่างการวิจัยได้ จำนวน 3 เรื่อง

3) การติดตามประเมินความก้าวหน้าของสมรรถนะด้านการวิจัยหลังการอบรม พบว่าพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ร้อยละ 93.75 มีระดับสมรรถนะเพิ่มขึ้นอยู่นะดับตามเกณฑ์ความคาดหวังของหน่วยงาน

มนตรี เทพทวี (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนวัดควนโก ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนวัดควนโกตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาและเปรียบเทียบผลการพัฒนาครูตามโปรแกรมที่ทางโรงเรียนกำหนดในรอบปีการศึกษา 2550มีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยจากแนวทางการประเมินสมรรถนะหลักของของข้าราชการตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการของ ก.พ.ร. และมาตรฐานและประสบการณ์วิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2548 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดควนโก จำนวน 7 คน นักเรียน จำนวน 56 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 9 คน และผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 48 คน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา กำหนดให้เลือกตอบ “ต้องการ” หรือ “ไม่ต้องการ” ในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูโรงเรียนวัดควนโกตามแนวปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ชุดที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดควนโกตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรมที่กำหนด โดยมีผู้ประเมิน 5 กลุ่ม คือ 1. ครูประเมินตนเอง 2. ผู้บริหารโรงเรียนประเมินครู 3.นักเรียนประเมินครู 4. ผู้ปกครองนักเรียนประเมินครู 5. กรรมการสถานศึกษาประเมินครู 6. เพื่อนครูประเมินครู แบบประเมิน มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า t-test ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนวัดควนโก ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการครู มีความต้องการในการพัฒนาสาระความรู้ 3 ลำดับแรก คือ 1. มาตรฐานที่ 1การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. มาตรฐานที่ 3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3. มาตรฐานที่ 2 การบริการที่ดี ตามลำดับ ส่วนความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวทางการปฏิรูป

การศึกษา พบว่า ครูต้องการได้รับการพัฒนาสาระความรู้มากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ 1. มาตรฐานที่ 8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 2 มาตรฐานที่ 7 การวิจัยทางการศึกษา และ 3 มาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดควนโก ก่อนและหลังการพัฒนาตามกระบวนการการพัฒนาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

2.1 การพัฒนาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการก่อนและหลังพัฒนาตามกระบวนการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 การพัฒนาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาก่อนและหลังพัฒนาตามกระบวนการมีความแตกต่างกันกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เชษฐ์ ไทยปิยะ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรนิเทศ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 จำนวน 13 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ คือ 1. แบบสอบถามการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 (ประเมินโดยตนเอง) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการ ที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม จริยธรรมและด้านการทำงานเป็นทีม 2 แบบสอบถามการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 (ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา) ใช้ข้อคำถามแบบเดียวกันกับฉบับที่ 1 และ 3. แบบสอบถามความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ การให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษาผลการพัฒนาทั้งก่อนและหลังการพัฒนาและเปรียบเทียบความก้าวหน้าของการพัฒนาโดยใช้ค่าเฉลี่ยผลการพัฒนาพบว่า

1. ผลการพัฒนาสมรรถนะหลักในภาพรวมและจำแนกตามรายสมรรถนะอยู่ในระดับดีมากทุกรายสมรรถนะ โดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาในภาพรวมมีผลการพัฒนาเพิ่มขึ้นร้อยละ 15.25 หากพิจารณารายสมรรถนะหลัก พบว่า มีผลการพัฒนาเพิ่มขึ้นทุกรายสมรรถนะเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่สมรรถนะด้านการบริการที่ดี เพิ่มขึ้นร้อยละ 22.75 ด้านการมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 20.75 ด้านการทำงานเป็นทีม เพิ่มขึ้นร้อยละ 18.75 ด้านการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 17.25 และด้านคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.75ตามลำดับ 2. ผลการศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรนิเทศ โดยเปรียบเทียบผลการศึกษาสมรรถนะหลัก ก่อนและหลังดำเนินการพัฒนา จำแนกเป็นรายบุคคล พบว่าเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 มีผล การพัฒนาเพิ่มขึ้นทุกคน และทุกรายสมรรถนะหลัก 3.ผลการศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 พบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจ ร้อยละ 82.81 อยู่ในระดับดีมาก

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลประจำการกลุ่มงานบริการผู้ป่วยใน (บำบัดยา) ศูนย์บำบัดรักษายาเสพติดขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้สามารถทำให้สมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลประจำการเพิ่มมากขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อระบุสมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ศึกษาได้อธิบายสมรรถนะสรุปได้ดังคำจำกัดความที่ผู้วิจัยนิยามไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมในการทำวิจัยให้ประสบความเสร็จตามที่กำหนด ทำวิจัยเป็นและเก่ง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมาย (Goals) ของมหาวิทยาลัย อาศัยแนวคิดของ Spenser ซึ่งเป็นมาตรฐานกลางที่ใช้กันทั่วโลก โดยในประเทศไทยบริษัทตาลอ่อน จำกัด ได้นำแนวคิดของ Spenser มาปรับใช้ให้เข้ากับการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งได้มีผลงานวิจัยแก่องค์กรต่างๆ ในประเทศ เช่น การบินไทย จำกัด มหาชน บริษัทการท่าอากาศยานไทย จำกัด มหาชน ธนาคารแห่งประเทศไทย ธนาคารกรุงเทพ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานประมาณ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมสรรพากร กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรมโยธาธิการและผังเมือง สำนักงานข้าราชการพลเรือน ฯลฯ โดยอธิบายสมรรถนะที่มีความสอดคล้องกัน จำนวน 18 ข้อ มาเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. การให้ความสำคัญแก่ความสำเร็จ (Achievement Orientation-ACH) หมายถึง บุคคลผู้นี้คำนึงถึงการที่จะทำงานให้บรรลุหรือเหนือไปกว่าเป้าหมายและมีการประเมินความเสี่ยงต่อผลที่จะได้รับ

2. ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking – AT) หมายถึง บุคคลผู้นี้เข้าใจถึงความเป็นเหตุเป็นผล ความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ ผูกโยงของเรื่องต่าง ๆ

3. ความคิดรวบยอด (Conceptual Thinking – CT) หมายถึง บุคคลผู้นี้สามารถมองเห็นความเป็นรูปแบบ ประกอบภาพย่อยให้เป็นภาพใหญ่ และสร้างสรรค์ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการมองปัญหาและสิ่งต่าง ๆ

4. การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Service Orientation – CSO) หมายถึง บุคคลผู้นี้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้าถึงจิตใจของลูกค้า

5. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others – DEV) หมายถึง บุคคลผู้นี้ได้พัฒนาคุณลักษณะสำคัญต่าง ๆ ของผู้อื่น (นอกเหนือไปจากทักษะ) ในระยะยาว

6. การกำหนดทิศทาง (Directiveness – DIR) หมายถึง บุคคลผู้นี้กำหนดมาตรฐานเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและถือว่าบุคลากรจะต้องปฏิบัติตาม

7. ความยืดหยุ่น (Flexibility – FLX) หมายถึง บุคคลผู้นี้มีการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกระดับความคาดหวังที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน เมื่อสถานการณ์บังคับให้มีการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

8. ผลกระทบและการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Impact and Influence – IMP) หมายถึง บุคคลผู้นี้จงใจใช้กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์เพื่อให้ส่งผลต่อการคิด การตัดสินใจและการกระทำของผู้อื่น

9. การแสวงหาข้อสนเทศ (Information Seeking – INF) หมายถึง บุคคลผู้นี้มีความโดดเด่นในการใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมในระดับที่สูงกว่าปกติทั่วไป

10. ความคิดริเริ่ม (Initiative – INT) หมายถึง บุคคลผู้นี้มีการคิดไกลไปกว่าเหตุการณ์เฉพาะหน้าทำให้สามารถลงมือปฏิบัติได้ล่วงหน้าเพื่อรองรับความต้องการและโอกาสในอนาคต

11. การมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ (Integrity – ING) หมายถึง บุคคลผู้นี้ปฏิบัติตนโดยยึดมั่นในความเชื่อและค่านิยมขององค์กร แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ยากต่อการปฏิบัติก็ตาม

12. ความเข้าใจในผู้อื่น (Interpersonal Understanding – IU) หมายถึง บุคคลผู้นี้เข้าใจถึงความรู้สึกและความคิดของผู้อื่นโดยไม่จำเป็นต้องเอ่ยปากบอก

13. ความตระหนักต่อองค์กร (Organization Awareness – OA) หมายถึง บุคคลผู้นี้มีการรับรู้ถึงสภาพความเป็นจริงด้านการเมืองและโครงสร้างภายในองค์กร

14. ความทุ่มเทให้กับองค์กร (Organizational Commitment –OC) หมายถึง บุคคลผู้นี้เลือกที่จะปฏิบัติตนตามความต้องการของผู้มีอำนาจและปฏิบัติตนตามเป้าประสงค์ขององค์กรภายใต้มาตรฐานที่มีอยู่

15. การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building – RB) หมายถึง บุคคลผู้นี้ได้ใช้ความพยายามในการสร้างสัมพันธภาพส่วนตัวกับผู้อื่น

16. ความมั่นใจในตัวเอง (Self-Confidence – SCF) หมายถึง บุคคลผู้นี้ยอมทำงานที่มีความเสี่ยงหรือขัดต่อผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าตน

17. ภาวะผู้นำในกลุ่ม (Team Leadership – LT) หมายถึง บุคคลผู้นี้สามารถนำกลุ่มคนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

18. การทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือ (Teamwork and Cooperation – TW) หมายถึง บุคคลผู้นี้ปฏิบัติตนเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานของกลุ่มซึ่งตนสังกัดอยู่

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสร้างแนวคิดในการศึกษาวิจัยเพื่อระบุสมรรถนะที่คาดหวังในการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของทรัพยากรที่ใช้ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร วัตถุสิ่งของที่ใช้ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบูรพา งานวิจัยย้อนหลัง

กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนของการหาสมรรถนะที่คาดหวังในการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลเอกสาร

(Documentary Research) แนวคิดทฤษฎี จากตำราบทความ งานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ความคาดหวัง การวิจัยสถาบันและข้อมูลประวัติความเป็นมา โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา 2) การสำรวจภาคสนาม (Research Survey) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญหรือสมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 6 ท่าน และนักวิจัยดีเด่น 2 ท่าน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย นักวิจัย และผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 127 คน

ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ สมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 18 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาพที่ 8 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อระบุสมรรถนะที่คาดหวังในการวิจัยสถาบัน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University