

การพัฒนาขีดความสามารถทางด้านการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ
สู่สังคมไทย 4.0

Development of Research Capacity of Public University Personnel
Towards Thai Society 4.0

เยาวลักษณ์ ชาวบ้านโพธิ์¹

¹ศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาเพื่อการพัฒนาแห่งสถาบันรัชต์ภาคย์

E-mail: yao5022@gmail.com

ABSTRACT

This paper examined the core research competencies and causal factors that affect the research competencies development and the suggestions regarding research capabilities development of the public university personnel towards Thailand 4.0. This is a quantitative research. The samples consisted of a total of 287 academic staffs from public universities in Bangkok. Data collection was conducted using the questionnaires. Data analysis was performed with the implementing the statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and path analysis by the LISREL software. The results were as follows; (1) the academic staffs were mainly female, aged between 31–40 years, holding Master Degree, 4–8 years of work experience, conducting research for promotion purpose. A majority of respondents were granted the research scholarship, they worked with others in conducting research, and the researches were presented in printed materials, (2) the personnel were equipped with research competencies moderately overall, (3) causal factors affecting research competencies development included budgeting, coordination, academic management, publicity, and the intellectual property management, respectively, lastly (4) public universities should emphasize the budget allocation and research sponsorship, and seminars and training courses provided to the related research personnel continuously.

Keywords: Capacity development; Research capacity; Public University Personnel

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาความสามารถทางด้านการวิจัย ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านการวิจัย และข้อเสนอแนะในการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐสู่สังคมไทย 4.0 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำนวน 287 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บข้อมูลด้วย

แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ทำงาน 4-8 ปี ทำงานวิจัยเพื่อการเลื่อนขั้น/ขอตำแหน่ง ส่วนใหญ่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย ลักษณะทำงานวิจัยเป็นการทำร่วมกับบุคคลอื่น และนำเสนองานวิจัยโดยการพิมพ์เป็นรูปเล่มงานวิจัย (2) บุคลากรมีความสามารถด้านการวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านการวิจัย คือ ด้านการจัดการงบประมาณ ด้านการประสานงาน ด้านการจัดการวิชาการ ด้านการเผยแพร่ และด้านการจัดการทรัพยากรสิ้นทางปัญญา ตามลำดับ (4) มหาวิทยาลัยของรัฐควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณทุนอุดหนุนการวิจัย รวมทั้งจัดสัมมนาและอบรมความรู้ทางด้านการวิจัยให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การพัฒนาขีดความสามารถ; ความสามารถด้านการวิจัย; บุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับปรุง และพัฒนาองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ก้าวสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Economic Knowledge Based Society) นั่นคือ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ ความสามารถในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ (ศิริรัตน์ จำปีเรือง, 2553: 165) ดังนั้น ความรู้จึงกลายเป็นสินค้าซื้อขายราคาแพงที่มีบทบาทในการสร้างความมั่งคั่ง และกลายเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้กับผู้ค้นพบได้ ซึ่งการผลิตและบริการจะเน้นการใช้หัวมากกว่าแรงงาน ราคาสินค้าจะตัดสินด้วยความรู้ที่ใส่ลงไป และการขายจะไม่เน้นราคาถูกหรือมุ่งแต่ลดต้นทุน

การผลิตเท่านั้น ซึ่งระบบเศรษฐกิจแบบนี้เรียกว่า “ทุนทางปัญญา”

สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นองค์การที่มีบทบาทหน้าที่หรือพันธกิจตามพระราชบัญญัติของแต่ละสถาบัน ซึ่งในภาพรวมทุกมหาวิทยาลัยจะมีพันธกิจคล้ายๆ กัน 4 ด้าน ประกอบด้วย การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยมีสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 157 แห่ง โดยแบ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในระบบราชการ 75 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ หรือนอกระบบราชการ จำนวน 17 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 69 แห่ง วิทยาลัยชุมชน จำนวน 19 แห่ง นอกจากนี้ยังมีสถาบันที่จัดการศึกษาโดยมหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือบัณฑิต

วิทยาลัย ที่ไม่ได้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอีกส่วนหนึ่งด้วย

รัฐบาลภายใต้การนำของ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ชูแนวคิดการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้โมเดลไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกและการแข่งขันในปัจจุบัน ซึ่งการจัดการศึกษาภายใต้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยโดยผู้บริหารและประชาคมกำหนดภายใต้การกำกับของสภามหาวิทยาลัย จึงเป็นช่องทางที่สำคัญในการทำให้มหาวิทยาลัยเข้าสู่มหาวิทยาลัย 4.0 เพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ตามนโยบายของรัฐบาล และเนื่องจากพันธกิจด้านการวิจัยเป็นหัวใจสำคัญของมหาวิทยาลัยในการแสวงหาองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ มหาวิทยาลัยจึงต้องมีนักวิชาการที่พร้อมไปด้วยศักยภาพการขับเคลื่อนให้อาจารย์และนักวิชาการตลอดจนนักศึกษาวิจัยนำไปต่อยอดในการพัฒนาประเทศ

จากความสำคัญของการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้ดำเนินการจัดทำกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ขึ้น โดยมีกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้ระดับอุดมศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญและสนับสนุนการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550) กล่าวไว้ในส่วนบทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศว่า อุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพ

ของประเทศในเวทีสากล ผ่านการสร้างและพัฒนากำลังคน และการสร้างและนวัตกรรมผ่านระบบการวิจัยและพัฒนา เพื่อประโยชน์ในภาคการผลิต โครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับความเข้มแข็งของสังคมโดยรวม อย่างไรก็ตามจากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ไทยพบว่า มหาวิทยาลัยไทยไม่ติดกลุ่มมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีคุณภาพทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของประเทศต่ำ โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับท้ายๆ ของประเทศที่ได้รับการจัดอันดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากจำนวนบุคลากรการวิจัย ผลงานตีพิมพ์ทางวิชาการ สิทธิบัตร รวมทั้งการลงทุนของรัฐในกิจการวิจัยและพัฒนา ในฐานะที่อุดมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบวิจัยของประเทศ การสร้างความ เป็นเลิศของการวิจัยของอุดมศึกษาจึงขึ้นอยู่กับ การวางโครงสร้างระบบวิจัยในภาพรวม ซึ่งรวมถึง นโยบายระบบวิจัย การจัดสรรทรัพยากรวิจัย การบริหารจัดการทุนวิจัย ตลอดจนการประสานพลังระหว่างหน่วยปฏิบัติการวิจัย

จากความสำคัญของการวิจัย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐสู่สังคมไทย 4.0 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยของรัฐในการกระตุ้นให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญแห่งตนในบทบาทและหน้าที่

อันพึงปฏิบัติ ช่วยปลูกฝังพฤติกรรมการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาสังคม และยกระดับของมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยในระดับโลกต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถทางการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถทางการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐสู่สังคมไทย 4.0
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาขีดความสามารถทางการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐสู่สังคมไทย 4.0

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสามารถทางการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ การประสานงาน การจัดการวิชาการ การจัดการงบประมาณ การจัดการทรัพยากรสิ่งของ และการเผยแพร่ ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถทางการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐสู่สังคมไทย 4.0

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: มุ่งศึกษาปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม และกระบวนการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถทางการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐสู่สังคมไทย 4.0 เท่านั้น

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 การประสานงาน ประกอบด้วย การแก้ไขปัญหา การบริหารความขัดแย้ง การทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การติดต่อประสานงาน ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน การวางแผนงานและการจัดการ

3.1.2 การจัดการวิชาการ ประกอบด้วย ความคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงเหตุผล การคิดอย่างเป็นระบบ การตัดสินใจ ความเป็นผู้นำ การวิจัยและพัฒนา ความรู้ในด้านการวิจัย

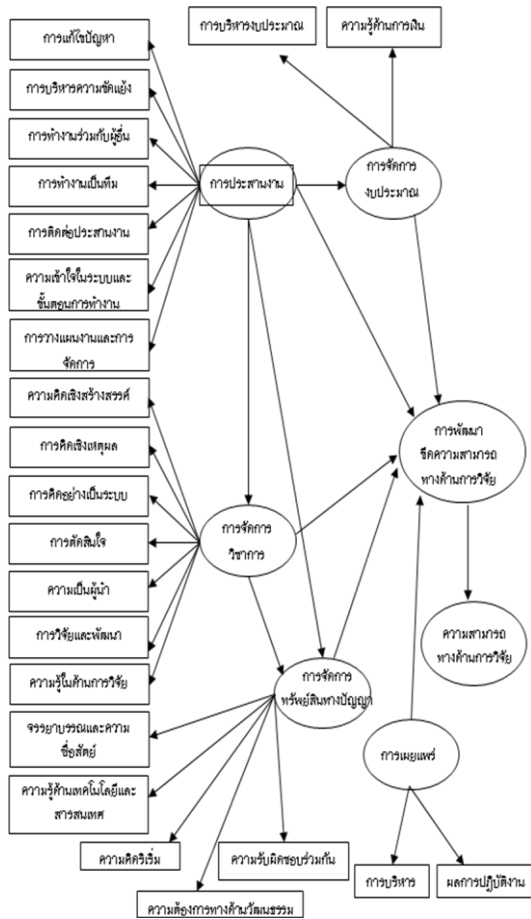
3.1.3 การจัดการงบประมาณ ประกอบด้วย การบริหารงบประมาณ ความรู้ด้านการเงิน

3.1.4 การจัดการทรัพยากรสิ่งของ ประกอบด้วย จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ความคิดริเริ่ม ความต้องการทางด้านนวัตกรรม ความรับผิดชอบร่วมกัน

3.1.5 การเผยแพร่ ประกอบด้วย การบริหาร ผลการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาขีดความสามารถทางการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐสู่สังคมไทย 4.0

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่สอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่เยาวชนและผู้เรียน พร้อมกับทำหน้าที่รวบรวม สังเคราะห์ สร้าง ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ผ่านกระบวนการวิจัยเพื่อหาคำตอบให้กับ

ปรากฏการณ์ต่างๆ ของสังคม หนึ่งในสถานภาพภายในประเทศเองยังคงมีปัญหาคอนคุณภาพของคนอยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นภาพสะท้อนจากผลผลิตภาพของแรงงานไทย ซึ่งยังมีประสิทธิภาพต่ำเมื่อเทียบกับหลายๆ ประเทศ ความอ่อนแอของการสร้างองค์ความรู้นวัตกรรมและการวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศยังคงเป็นจุดจุดรั้ง การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) ในอดีตนั้นมีการพิจารณาภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเพียง 4 ประการ คือ (1) การสอน (2) การวิจัย (3) การบริการวิชาการแก่สังคม และ (4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาทั้งหลายได้ถือเอาการสอนเป็นภารกิจที่สำคัญอันดับแรก และได้กระทำมาอย่างต่อเนื่องโดยตลอด โดยถือกันว่าการสอนเป็นวิธีการถ่ายทอดวิทยาการจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่รุ่นต่อไป ไปเป็นการดำรงรักษาองค์ความรู้ให้คงอยู่ในสังคม ความรู้ที่ถ่ายทอดนั้น ถือว่าเป็นสิ่งสมบูรณ์ตายตัว ไม่มีข้อโต้แย้งมากนัก ซึ่งได้รับการวิพากษ์ว่าเป็นสาเหตุให้ความรู้จึงขยายตัวได้ช้าในระยะแรก (สุภาวงศ์จันทวนิช, 2526) แต่หลังจากสมัยปฏิบัติ อุตสาหกรรม เป็นต้นมา กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (scientific method) ถูกจัดให้เป็นพื้นฐานของการวิจัยในปัจจุบันได้เข้ามามีบทบาทในการค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ ทำให้วิทยาการของโลกได้เจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็ว และเริ่มมีบทบาทในสถาบันอุดมศึกษาอย่างจริงจังหลังจากยุคกลาง (Middle age) ดังที่ Kerr (1964) ได้กล่าวว่า รูปแบบของมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงอีกครั้งหนึ่งเมื่อเข้าสู่ยุคใหม่ ในช่วง ค.ศ. 1800 และภายหลังสงครามโลกครั้ง

ที่ 2 เป็นต้นมา สถาบันที่เคยเน้นเรื่องงานสอนก็พยายามเปลี่ยนแปลงให้เป็นสถาบันที่เน้นการวิจัย ทั้งนี้เพื่อดึงดูดอาจารย์ผู้สอนให้ทำงานวิจัยมากขึ้น มหาวิทยาลัยต่างๆ ก็พยายามจะเปลี่ยนแปลงเช่นกัน แม้ว่าบางแห่งจะไม่มีความพร้อมก็ตาม อย่างน้อยที่สุดก็ขอให้การทำการวิจัยหรือจัดพิมพ์หนังสืออย่างหนึ่งอย่างใดขึ้นมา (Martin, 1969)

การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การบุกเบิกและแสวงหาความรู้ที่มีคุณค่า แก่สังคม ขณะเดียวกัน บุคลากรของสถาบันการศึกษา ก็จะได้เพิ่มพูนสติปัญญาและสามารถถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนนำความรู้ขึ้นไป ประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ ตรงตามความต้องการของสังคม ซึ่งมีความสำคัญ เทียบเท่ากับการสอน (Appleby, 1973) ดังนั้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังที่ ศ.นพ.เกษม วัฒนชัย (2544) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความรู้เป็นของ สากลและเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับ ความสามารถของมนุษย์ในการสร้างข้อมูล การ สื่อสาร การถกแถลง และการสร้างความรู้ใหม่ๆ ถ้า หากประเทศไทยจะเป็น Knowledge Society เราจะต้อง สร้างความรู้ให้ได้มากที่สุดในทุกเวลา ทุกสถานที่ และ ทำให้เกิดอย่างกว้างขวาง มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่ ดีสุดในการสั่งสม ความรู้ฉะนั้นการวิจัยจึงควรได้รับการ สนับสนุน และแสวงหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ ด้วยความจริงที่ว่า สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันที่มีความพร้อมในการ วิจัยมากกว่าสถาบันอื่นๆ กล่าวคือ เป็นสถาบันที่อยู่ ในฐานะเป็นผู้นำและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็น

แหล่งรวมนักวิชาการ รวมทั้งมีอิสระและเสรีภาพทาง วิชาการอย่างเพียงพอแก่การทำวิจัย ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงมีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำ สำหรับดำเนินงานทางด้านวิจัย

แนวเกี่ยวกับความสามารถ/สมรรถนะ

Bloom (1976) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 ลักษณะ คือ (1) สมรรถนะด้านความรู้ ความคิด เกี่ยวข้องกับความรู้เฉพาะด้าน ความเข้าใจและความ ตระหนัก (2) สมรรถนะด้านความรู้ลึกเกี่ยวกับ ค่านิยม ทศนคติ ความสนใจและความซาบซึ้ง (3) สมรรถนะด้านการทำงานเกี่ยวข้องกับการแสดงออก ถึงพฤติกรรม (4) สมรรถนะด้านผลผลิตหรือผลลัพธ์ เกี่ยวข้องกับความสามารถที่แสดงให้เห็น ที่นำมาสู่ การเปลี่ยนแปลง และ (5) สมรรถนะด้านการวินิจฉัย และ McLagan (1997) ได้กล่าวถึงลักษณะของ สมรรถนะ ดังนี้ (1) สมรรถนะตามลักษณะของงาน (competency as tasks) (2) สมรรถนะตามลักษณะของ ผลลัพธ์ (competency as results) (3) สมรรถนะ ตามลักษณะของผลงาน (competency as outputs) (4) สมรรถนะตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (competency as knowledge, skill and attitude) และ (5) สมรรถนะตามคุณลักษณะ (competency as attribute bundle) นอกจากนี้ พลัสตันท์ โพธิ์ศรีทอง (2548) ได้เสนอว่า สมรรถนะมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะต่างๆ ของบุคคล ซึ่งสะท้อนออกมาในรูป พฤติกรรมการทำงาน (2) มีความสัมพันธ์กับงานหรือ สะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (3) สังเกตได้ วัดหรือประเมินได้อย่างเป็นระบบ ด้วย วิธีหรือเครื่องมือที่เหมาะสม และ (4) สร้างหรือ

พัฒนาให้มีในตัวบุคคลได้ องค์ประกอบของสมรรถนะที่สังเกตง่าย คือ ความรู้และทักษะ ส่วนองค์ประกอบของสมรรถนะที่สังเกตได้ยาก เช่น ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ เป็นต้น

จิรประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งอื่นๆ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ (1) สมรรถนะหลัก (core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์การต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์การ (2) สมรรถนะบริหาร (professional competency) คือ ความสามารถ ด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์การ ทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์การ และ (3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยจะแตกต่างกัน ตามลักษณะงานจำแนกได้ 2 ส่วน ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (specific technical competency)

สรุป สมรรถนะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีหรือได้ผลสูงสุด ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (attributes) ประกอบด้วย สมรรถนะพื้นฐานซึ่งเป็นสมรรถนะจำเป็นที่บุคคลต้องมีและสมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่างซึ่งเป็นสมรรถนะที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่า สูงกว่ามาตรฐานหรือสูงกว่าคนทั่วไป ทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน ทั้งในลักษณะของสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน มีลักษณะสำคัญ คือ (1) เป็นองค์ประกอบร่วมกันของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกในรูปแบบ

ของพฤติกรรม (2) มีความสัมพันธ์กับงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สะท้อนถึงการตอบสนองต่อกลยุทธ์ นโยบายขององค์การ (3) สังเกตได้ สามารถวัดและประเมินผลได้โดยการเทียบเคียงกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่องค์กรกำหนด และ (4) สร้างหรือพัฒนาได้

นิตา ชูโต (2545) สรุปคุณสมบัติที่สำคัญของผู้ที่เป็นนักวิจัยไว้ว่า นักวิจัยหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานวิจัยมักจะมีบุคลิกภาพและความสามารถดังนี้ (1) อารมณ์หรือทัศนคติ มักจะมีความมุ่งมั่น และแรงขับเคลื่อนอย่างเต็มที่ (2) ความรู้ความสามารถ มักจะมีลักษณะเด่นๆ ในทางความรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นความรู้ที่ใช้งานได้ (3) ความสามารถในการตัดสินใจเป็นความสามารถในการเลือกกระทำหรือสามารถตัดสินใจดี เช่นเดียวกับ สุวิมล ร่วงวานิช (2548) กล่าวว่า สมรรถภาพการวิจัยและประเมิน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ทักษะการวิจัยและประเมิน (2) ธรรมชาติวิทยา ด้านการวิจัยและประเมิน และ (3) จรรยาบรรณการวิจัยและประเมิน นอกจากนี้ สุวิมล ติรภานันท์ (2549) ยังกล่าวว่าการที่งานวิจัยจะมีคุณภาพ นักวิจัยมีส่วนสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย (1) ความรู้ของนักวิจัย (2) ความคิดริเริ่มของนักวิจัย (3) ความสามารถในการวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ของนักวิจัย และ (4) จรรยาบรรณของนักวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย: การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง: กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคือ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 23 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้อย่างต่ำ 276 คน โดยคำนวณจากขนาดกลุ่มตัวอย่าง 12 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ซึ่ง Schumacher & Lomax (1996) ได้เสนอให้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 ต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 287 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 7 ส่วน ประกอบด้วย (1) เกี่ยวกับการประสานงาน (2) เกี่ยวกับการจัดการวิชาการ (3) เกี่ยวกับการจัดการงบประมาณ (4) เกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา (5) เกี่ยวกับการเผยแพร่ (6) เกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถทางการวิจัย และ (7) เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการการพัฒนาขีดความสามารถทางการวิจัย

หาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความถูกต้องด้านเนื้อหา (content validity) มาตรฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้จากการทบทวนวรรณกรรมโดยการประมวลข้อกระทงคำถามที่นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เคยใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล เพื่อให้เกิดความถูกต้องในด้านเนื้อหาเป็นอันดับแรกและตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาว่ามีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและนำผลการพิจารณาตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Item objective congruence: IOC) จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความถูกต้องด้านเนื้อหาให้มากที่สุด โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ระดับ 1 ก่อน และพิจารณาผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญนำข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจหรือข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่าระดับ 0.50 นำมาปรับปรุงแก้ไขส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นอีกครั้งจนได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 ซึ่งแบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือได้ว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้วัดทางสังคมศาสตร์ได้ (Nundally, 1978) แบบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ที่มีค่าความเที่ยงตรงทั้งฉบับ (IOC) เท่ากับ 0.91 ซึ่งสูงกว่า 0.50 ทุกด้าน แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสูง

สถิติที่ใช้ในการวิจัยเคราะห์ข้อมูล

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

ผลการวิจัย

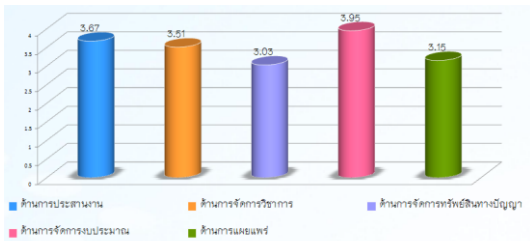
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีการศึกษาระดับปริญญาโท

มีประสบการณ์ทำงาน 4–8 ปี ทำงานวิจัยเพื่อการเลื่อนขั้น/ขอตำแหน่ง ส่วนใหญ่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย ลักษณะทำงานวิจัยเป็นการทำร่วมกับบุคคลอื่น และนำเสนองานวิจัยโดยการพิมพ์เป็นรูปเล่มงานวิจัย

2. ผลการวิเคราะห์ความสามารถทางด้านการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ

พบว่า บุคลากรมีความสามารถด้านการวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง



3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐสู่สังคมไทย 4.0

พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านการวิจัย คือ ด้านการจัดการงบประมาณ ด้านการประสานงาน ด้านการจัดการวิชาการ ด้านการเผยแพร่ และด้านการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐสู่สังคมไทย 4.0

พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณทุนอุดหนุนการวิจัย รวมทั้งจัดสัมมนาและอบรมความรู้

ทางด้านการวิจัยให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง

การอภิปรายผล

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยของรัฐนั้นมีปัญหาหลักในเรื่องของงบประมาณ หรือทุนอุดหนุนการวิจัย ซึ่งมหาวิทยาลัยจัดสรรทุนให้กับบุคลากรสายวิชาการไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร และขอบข่ายของงาน จึงทำให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยของรัฐต้องขอทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก แต่ยังมีประสพปัญหาการพิจารณาโครงการวิจัยและจำนวนเงินที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่ผู้เสนอต้องการ และไม่ทราบเกณฑ์ในการตัดทอนงบประมาณ งานวิจัยบางโครงการใช้เวลาในการพิจารณานานหลายเดือน ความชัดเจนและกระบวนการพิจารณาทุนอุดหนุนจึงควรได้รับการปรับปรุง การจัดสรรทุนควรใช้ “ระบบคุณธรรม” คือจัดให้ตามคุณภาพ และความสอดคล้องกับนโยบาย ลำดับความสำคัญด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย และต้องจัดสรรให้เพียงพอที่จะได้ผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งวิธีการที่ไม่ควรใช้เป็นอย่างยิ่งคือ การหารเห่าๆ กัน ทุกโครงการ การลดงบประมาณลงไปโครงการละครึ่งหนึ่งเท่าๆ กันหมด แต่สิ่งที่ควรทำคือ ให้เงินแก่โครงการที่มีคุณภาพสูงก่อน พิจารณาจำนวนเงินตามความเหมาะสม แล้วพิจารณาโครงการที่มีคุณภาพรองลงมาตามลำดับ (วิจารณ์ พานิช, 2546)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการจัดฝึกอบรมโดยเฉพาะให้กับกลุ่มบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีประสบการณ์ทำงาน 4-8 ปี เพราะเป็นกลุ่มที่มีความพร้อมและเป็นกลุ่มที่มีความต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

2. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนทุนวิจัยให้แก่บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย เป็นการเฉพาะ

3. ควรจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมความรู้ทางด้านการวิจัยให้กับบุคลากรสายวิชาการ

4. ควรมีนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการโดยส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัย เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งส่งเสริมการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

5. ควรเน้นการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ตลอดจนทั้งภายในและต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- เกษม วัฒนชัย. (2544). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). Competency คืออะไรกันแน่. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 6(2), 1-3.
- นิศา ชูโต. (2545). *การวิจัยเชิงคุณภาพ Qualitative Research* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แม็กสพายท์.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2548). *บนเส้นทางที่สร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอส แอนด์ จี กราฟฟิก.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). *การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- ศิริรัตน์ จำปีเรือง. (2553, มกราคม-เมษายน). ความรู้ที่จำเป็นของคนยุคเศรษฐกิจฐานความรู้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 12(1): 165-171.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี*. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2549). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *รายงานการวิจัยกลยุทธ์ทางเลือกเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและสมรรถนะภาพการวิจัยและประเมินของครุมีอาชีพในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนฐานความรู้: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Apply, E. J. (1973). Role of teaching in higher education: Its decline and revival. *Liberal education*, 59(4): 449–463.
- Bloom, B. S. (1976). *Human characteristics and school learning*. New York: McGraw–Hill.
- Kerr, Clack (1964). *The use of the university* (3rd ed.). Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Martin, T. (1969). Teaching Research Dilemma: Its Sources in the University setting. *Journal of higher education*, 40: 691–703.
- McLagan, P. (1997). Competencies: The next generation. *Training and Development*, 51(5), 40–47.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd Ed.). New York: McGraw–Hill.
- Schumacher, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling: SEM*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.