



การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา
สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร
INSTITUTIONAL RESEARCH COMPETENCY DEVELOPMENT OF ACADEMIC SUPPORT
STAFF AT RAJABHAT UNIVERSITIES
IN BANGKOK USING TRAINING INTEGRATED WITH THE COGNITIVE COACHING

เนตรรุ้ง อยู่เจริญ

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรวมผสานกับการชี้แนะ
ทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขต
กรุงเทพมหานคร



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ

INSTITUTIONAL RESEARCH COMPETENCY DEVELOPMENT OF ACADEMIC
SUPPORT STAFF AT RAJABHAT UNIVERSITIES
IN BANGKOK USING TRAINING INTEGRATED WITH THE COGNITIVE
COACHING APPROACH



A Dissertation Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for DOCTOR OF PHILOSOPHY (Research and Development on Human Potentials)

Faculty of Education Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

เนตรรุ้ง อยู่เจริญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตร

คุณ)

ที่ปรึกษาร่วม

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิกา ตั้งประภา)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตา ตูลย์เมธา

การ)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	เนตรรุ้ง อยู่เจริญ
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. อองอาจ นัยพัฒน์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีความมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 303 คน มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรที่มีผลงานและไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยสถาบัน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน การฝึกอบรมและการชี้แนะทางปัญญา รวมทั้งนำผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาพัฒนารูปแบบ ผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง และความเหมาะสมของรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน นำรูปแบบจากระยะที่ 2 ไปทดลองใช้และประเมินคุณภาพ โดยทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 17 คน เป็นการเลือกแบบมีจุดมุ่งหมาย ใช้แบบแผนการทดลองแบบการทดสอบครั้งหลังหลายครั้ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบัน แบบวัดเจตคติต่อการวิจัย แบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน และความแปรปรวนพหุนามทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way MANOVA; repeated measures) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน และด้านเจตคติต่อการวิจัย เมื่อจัดลำดับความสำคัญด้วยดัชนี (PNI_{modified}) พบว่าสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน รองลงมา ความรู้ในการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัย ตามลำดับ และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกหาแนวทางการพัฒนาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต้องการให้มีผู้คอยช่วยเหลือ ชี้แนะ 2) รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบแผนการพัฒนาโดยจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้วยวิธีการบรรยายร่วมกับวิธีการชี้แนะทางปัญญาด้วยกระบวนการ GROW Model ให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ 3) ผลการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน พบว่า คะแนนสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านเจตคติต่อการวิจัย และด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ในระยะหลังทดลอง และระยะติดตามผลหลังทดลอง 4 สัปดาห์ สูงกว่า ก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมการอบรม มีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การวิจัยสถาบัน, การพัฒนาสมรรถนะ, การชี้แนะทางปัญญา



Title	INSTITUTIONAL RESEARCH COMPETENCY DEVELOPMENT OF ACADEMIC SUPPORT STAFF AT RAJABHAT UNIVERSITIES IN BANGKOK USING TRAINING INTEGRATED WITH THE COGNITIVE COACHING APPROACH
Author	NETRUNG YUCHAROEN
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Associate Professor Ong-art Naiyapatana , Ph.D.

The research type was research and development (R&D) with the aim of developing, an institutional research (IR) competency among academic support staff at Rajabhat University in Bangkok using integrated training and using the cognitive coaching approach. There were three phases in this study: the first phase was the study of needs for IR competency development. There were three hundred three samples included academic support staff at Rajabhat University in Bangkok, who were randomly selected by the stratified sampling method. The research instruments were the dual-response form and an in-depth interview form of those who conducted IR, and without conducting IR; the second phase was the development of the training program integrated with the cognitive coaching approach by studying the theories and the research related to the development of IR competency, training programs, the cognitive coaching approach, and the use of the research results from the first phase in order to develop a training program which qualified as the Item-Objective Congruence Index method (IOC) and the appropriateness of developing training programs by experts; the third phase was the efficiency evaluation of IR competency development by the use of training integrated with a cognitive coaching approach. The developed training program from the second phase was used and evaluated in terms of its quality with seventeen academic support staff selected by the purposive sampling method. The experimental design was a pretest and multiple-posttest design. The research instruments in this phase were an IR test, an attitude test on IR, an assessment form of IR proposal writing, and a satisfaction survey form regarding the training program. The data were analyzed by descriptive statistics and repeated measured One-way MANOVA. The results revealed the following : 1) There were three competency needs when conducting IR which were prioritized by important competency needs by the use of Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$): research skills in IR, knowledge of IR, and attitudes towards IR, respectively. 2) The developed training program was integrated with the cognitive coaching approach and was a combination of the lecture format and the cognitive coaching approach with the GROW Model which encourages academic support staff to use their own potential in terms of conducting IR. 3) The results of the efficiency evaluation of the IR competency development by the use of the integrated training and the cognitive coaching approach found that the posttest and the four-week follow-up mean scores on IR competency in terms of the knowledge of IR, an attitude towards IR, and the IR proposal writing skills of academic support staff were significantly greater

than their pretest mean score at .01 level, and they were highly satisfied with the training program.

Keyword : Institutional Research, Competency Development, Cognitive Coaching



กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ ประธานควบคุมปริญญาานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิกา ตั้งประภา กรรมการควบคุม ปริญญาานิพนธ์ ที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางที่มีคุณค่า เอาใจใส่ ตรวจสอบ ช่วยแก้ปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ความรู้ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการ ดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ ประธานคณะกรรมการสอบ ปริญญาานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตา ตูลย์เมธากกร กรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ที่ได้กรุณา เสียสละเวลาในการอ่านและให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงปริญญาานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษาทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การ อบรม สั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตา ต่อผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ในการให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานทุกๆ ท่านที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เป็นอย่างดี รวมทั้งเพื่อนร่วมวิชาที่บุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกท่านที่เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัย เลือกลงศึกษาเรื่องนี้ และบุคลากรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเข้าร่วมกิจกรรมให้การวิจัยสำเร็จอย่างสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณญาติ พี่น้อง และเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง อดทน รอ คอย และเป็นกำลังใจ ตลอดระยะเวลาในการทำปริญญาานิพนธ์จนสำเร็จ

ประโยชน์และคุณค่าของปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมเป็นเครื่องบูชาแด่คุณบิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าจน ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เนตรวิรุ้ง อยู่เจริญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	9
ความมุ่งหมายของการวิจัย	10
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
กรอบแนวคิดการวิจัย	16
สมมติฐานการวิจัย.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	21
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน.....	39
ตอนที่ 3 บทบาท หน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	58
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	66
ตอนที่ 5 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	72

ตอนที่ 6 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการฝึกอบรม	78
ตอนที่ 7 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการโค้ชหรือการชี้แนะ	90
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	117
ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน	118
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา	128
ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้น..	134
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	145
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	145
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน	146
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา	167
ตอนที่ 3 ผลประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้น	183
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	215
สรุปผลการวิจัย.....	215
อภิปรายผลการวิจัย	217
ข้อเสนอแนะ	230
บรรณานุกรม	233
ภาคผนวก.....	248
ประวัติผู้เขียน.....	302

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในประเทศ	38
ตาราง 2 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการทำวิจัยในประเทศและต่างประเทศ	56
ตาราง 3 องค์ประกอบสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันในระดับอุดมศึกษา	57
ตาราง 4 เปรียบเทียบลักษณะของการเป็นพี่เลี้ยงกับการชี้แนะ	94
ตาราง 5 ความแตกต่างในบทบาทของนิเทศแบบต่างๆ	95
ตาราง 6 เปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของการชี้แนะ	97
ตาราง 7 แสดงวิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	99
ตาราง 8 สรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนการชี้แนะ	115
ตาราง 9 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	120
ตาราง 10 โครงสร้างเนื้อหาของแบบวัดสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน	122
ตาราง 11 แบบแผนการทดลอง	143
ตาราง 12 แสดงการกระจายจำแนกตามเพศ มหาวิทยาลัย และอายุ	147
ตาราง 13 แสดงการกระจายจำแนกตามจำนวนผลงานวิจัยสถาบันและวุฒิการศึกษา	148
ตาราง 14 แสดงการกระจายจำแนกตามจำนวนผลงานวิจัยสถาบันและประสบการณ์การทำงาน	148
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ดัชนี PNI _{modified}	149
ตาราง 16 ผลการประเมินความรู้ในการวิจัยสถาบันสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง	151
ตาราง 17 ผลการประเมินทักษะการทำวิจัยสถาบันสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง	153
ตาราง 18 ผลการประเมินเจตคติต่อการวิจัยสถาบันสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง	155
ตาราง 19 สรุปสาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน	158
ตาราง 20 สรุปสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน หลัง ตามลำดับ	162

ตาราง 21	สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน	164
ตาราง 22	โครงสร้างรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา	169
ตาราง 23	เนื้อหา ระยะเวลา และเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน	172
ตาราง 24	สรุปความสอดคล้องระหว่าง แนวคิด ทฤษฎี และนำมาประยุกต์เป็นหลักการจัด กิจกรรม.....	174
ตาราง 25	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบ.....	176
ตาราง 26	ค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา	177
ตาราง 27	สรุปประเด็น ข้อเสนอแนะ จากผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบ	177
ตาราง 28	แสดงสถานภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	183
ตาราง 29	แสดงผลการประเมินคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน	184
ตาราง 30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน	186
ตาราง 31	ผลการทดสอบการกระจายตัวเป็นปกติระหว่างช่วงเวลาการวัด	189
ตาราง 32	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำ โดยพิจารณาช่วงเวลา การวัด.....	191
ตาราง 33	ผลการทดสอบ Univariate tests ตามช่วงเวลาการวัด.....	191
ตาราง 34	การเปรียบเทียบรายคู่ ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน.....	193
ตาราง 35	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น	194
ตาราง 36	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	195
ตาราง 37	แสดงคะแนนสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ก่อนการใช้รูปแบบของผู้เข้าอบรม.....	197
ตาราง 38	แสดงเนื้อหาการชี้แนะทางปัญญารายบุคคลของผู้เข้าร่วมอบรม	203
ตาราง 39	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันด้วยการชี้แนะทาง ปัญญาตามกระบวนการ GROW model	206

ตาราง 40 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความต้องการจำเป็นด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน.....	254
ตาราง 41 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน.....	255
ตาราง 42 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความต้องการจำเป็นด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน	257
ตาราง 43 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	259
ตาราง 44 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ.....	260
ตาราง 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา	261
ตาราง 46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความยาก และค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบัน.....	262
ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม.....	263
ตาราง 48 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ...	264
ตาราง 49 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ของแบบวัดเจตคติต่อการวิจัย	265
ตาราง 50 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น	266
ตาราง 51 คะแนนแบบทดสอบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบันและแบบประเมินเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน.....	278
ตาราง 52 คะแนนแบบวัดทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน	279
ตาราง 53 ผลการประเมินคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน.....	280

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	19
ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	22
ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ ก.พ.	28
ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบสมรรถนะตามแนวคิดของ ชูชัย สมิทธิไกร.....	29
ภาพประกอบ 5 กระบวนการ GROW model	107
ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	117
ภาพประกอบ 7 แสดงผลการประเมินความต้องการจำเป็นค่าดัชนี PNI _{modified}	150
ภาพประกอบ 8 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน.....	182
ภาพประกอบ 9 แสดงคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน	187
ภาพประกอบ 10 แสดงคะแนนเฉลี่ยด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน	187
ภาพประกอบ 11 แสดงคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน	188

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถาบันอุดมศึกษา (Higher education institutions) กำหนดประเภทสายงานของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 สายงาน คือ (1) สายงานวิชาการ คือ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งทำหน้าที่ด้านการสอนและวิจัย หรือวิจัย โดยมีตำแหน่งวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด (2) สายงานบริหาร คือ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งทำหน้าที่ด้านการบริหาร โดยมีตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนดและตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และ (3) สายงานสนับสนุนคือ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสายงานวิชาการหรือสายงานบริหาร โดยมีตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551)

บุคลากรสายสนับสนุน (Supporting staff) ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน ส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา มีบทบาทและความสำคัญ ในการเป็นฟันเฟืองอยู่เบื้องหลังการสนับสนุนภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน จะเป็นผู้ที่รวบรวมข้อมูล สารสนเทศกฎระเบียบวิเคราะห์ เสนอแนะ บริการ วิชาการ และต้องรอบรู้ในงาน ไม่เกี่ยงงาน ทุ่มเท อุทิศทั้งกำลังกาย กำลังใจ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน แต่เดิมในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการจำนวนไม่มากและถูกมองว่าทำงานเชิงรับ เน้นงานประจำ ตามผู้รู้ ทำตามกฎ ระเบียบ ทำงานเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงาน แต่ในปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีการปฏิบัติงานเชิงรุก พัฒนาระบบการทำงาน สร้างความรู้ กำหนดขั้นตอน แก้ไขปัญหา รู้รอบ รู้ลึก เน้นผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์มากขึ้น เปลี่ยนทัศนคติไปในทางบวก พัฒนาตนเองให้เปี่ยมไปด้วยศักยภาพ มุ่งมั่นพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้ก้าวไกลและบรรลุภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556: ออนไลน์) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

(ปี แจ้ป้อม, 2556); (พัชรินทร์ ราชคมนตรี, 2554); (อมรรัตน์ ปักโคพานัง, 2548) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และจากบทความของ (สิริกุล รุณภัย, 2550, น. 144-145) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและมากขึ้นเป็นลำดับ โดยจัดงบประมาณให้อย่างเต็มที่กับบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพหลายด้าน เช่น ทุนการศึกษาต่อ จัดอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ รวมทั้งสนับสนุนทุนวิจัยองค์กรให้กับบุคลากรสายสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (Academic support staff) ก็มีปัญหาและความต้องการจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน สถาบันอุดมศึกษาก็ควรให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มความสามารถ และสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ (Career path) (พัชรินทร์ ราชคมนตรี, 2554, น. 3); (สินีรัชต์ พวงคะพินธุ์และอาทิตย์ ผดุงเดช, 2551, น. 9-14) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่พบว่า ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่นเดียวกับ (สมพร ศิลป์สุวรรณ, 2553, น. 107-114) พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีความต้องการได้รับการสนับสนุนจากสถาบันในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับมากที่สุดคือ ด้านการจัดทำผลงานวิชาการ และจากงานวิจัยของ (ถนัฐธา รัตนพันธ์, 2550, น. 74) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ประกาศของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (2553, น. 4-5) (ก.พ.อ) เรื่อง “มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2553” กำหนดตามประเภทตำแหน่ง โดยให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแสดงผลงาน เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ จากประกาศ ก.พ.อ ดังกล่าว ทำให้เห็นเส้นทางความก้าวหน้า การขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยกำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแสดงผลงานเพื่อให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หนึ่งในนั้นได้แก่ “งานวิจัย” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ งานที่ปฏิบัติเป็นประจำ เมื่อพิจารณาถึงงานวิจัยก็พบว่า มีงานวิจัยประเภทหนึ่งที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถทำได้และมี

ความเกี่ยวข้องกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานประจำ ซึ่งเรียกการวิจัยนั้นว่า “การวิจัยสถาบัน”

การวิจัยสถาบัน (Institutional research : IR) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา เพราะเป็นการนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางานให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดภายในสถาบันอุดมศึกษา นำผลการวิจัยมาประกอบการตัดสินใจ การจัดทำแผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ยกกระตือรือร้นการวิจัย สร้างความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ ลึกซึ้ง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารของสถาบันอุดมศึกษาและงานวิจัยสถาบันบางงาน สถาบันอื่นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556: ออนไลน์). เช่นเดียวกับ (วิจิตร ศรีสุวาน, 2557: ออนไลน์) กล่าวไว้ว่าวิจัยสถาบันคือการวิจัยรูปแบบหนึ่งที่จัดขึ้นในสถาบันการศึกษา เพื่อศึกษาตัวเองให้เข้าใจตัวเองอย่างดีที่สุด ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศสำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการบริหารสถาบันการศึกษา โดยดำเนินการศึกษา การดำเนินงานภายในและสภาพแวดล้อมจากภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถาบันอุดมศึกษา โดยแสวงหาข้อมูลต่างๆ แล้วทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จัดสร้างเป็นฐานข้อมูลเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วนำผลเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำไปใช้สนับสนุนการวางแผนงานขอสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนทำการกำหนดนโยบายและประกอบการตัดสินใจ สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาได้โดยตรงและทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ยังมี การวิจัยที่เป็นลักษณะเดียวกันคือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research: AR) เคมมิสและแมคแทกาท (Kemmis S.; & McTaggart R, 1988, p. 10) กล่าวว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยที่ไม่ได้แตกต่างไปจากวิธีการวิจัยอื่นๆ ในเชิงเทคนิค แต่แตกต่างในด้านวิธีการคือ การทำงานที่เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนที่เป็นวงจรแบบขดลวด (Spiral of Self-Reflecting) โดยเริ่มต้นที่ขั้นตอนการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนกลับ (Reflecting) เป็นการวิจัยที่จำเป็นต้องอาศัยผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการ สะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและ (องอาจ นัยพัฒน์, 2548, น.338) กล่าวว่าเป็นการวิจัยที่ทำโดยนักวิจัยและคณะบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อนำผลการศึกษาที่ค้นพบหรือสร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ปรับปรุงแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพปฏิบัติงานได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไข รวมทั้งกลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงาน ตลอดจนบริบททางด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านอื่นๆ ที่แวดล้อมหรือเกิดขึ้นในสถานที่เหล่านั้น ส่วนการวิจัยในงานประจำ

(Routine to Research: R2R) (วิจารณ์ พานิช, 2551, น. 12) กล่าวไว้ว่าเป็นการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยคือ การใช้ข้อมูลและประสบการณ์จากงาน การทำงานประจำธรรมดาๆ ทั่วไปในการสร้างความรู้ เป็นการทำให้การทำงานประจำกลายเป็นงานที่มีคุณค่า ยิ่งทำงานนานก็ยิ่งมีปัญญา ยิ่งเกิดความรู้และยิ่งมีประเด็นที่จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจได้มากขึ้นเรื่อยๆ จากความหมายของการวิจัยดังกล่าวมีจุดเน้นที่แตกต่างกันบ้าง แต่เป้าหมายหลักของการวิจัยคือ การนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าหรือนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันต่อสภาพ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยผู้ทำการวิจัยจะเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงาน หรืออยู่หน้างานในหน่วยงาน องค์กรณ์นั้นๆ ใช้ความรู้ความสามารถจากประสบการณ์ในการทำงานมาทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพบเงื่อนไขของความสำเร็จในการทำวิจัย ปัญหาและอุปสรรคของการทำวิจัยได้องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “สมรรถนะ (Competency)” โดย แมคเคลแลนด์ (McClelland 1973). และ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ 2547) ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ” คือคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้/ความสามารถและคุณลักษณะ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของ (1) ด้านความรู้ (Knowledge) (2) ด้านทักษะ (Skills) และ (3) ด้านเจตคติ (Attitude) ซึ่งสมรรถนะนี้สามารถพัฒนาได้หลายวิธีการ โดยการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่จะพัฒนาสมรรถนะในแต่ละด้านของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ควรเลือกวิธีการพัฒนาให้เหมาะสม ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแต่ละบุคคล ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันตั้งแต่เริ่มต้นและเป็นการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างแท้จริง (ดุสิต ชาวเหลือง, 2554); และ (ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550) กล่าวว่าสมรรถนะคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งมี 3 ทาง ได้แก่ 1) สมรรถนะของคนได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์ทำงาน และ 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา (ชูชัย สมितिไกร, 2554, น. 119) กล่าวไว้ว่าสมรรถนะคือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคลและมีความเหมาะสม

สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กฤษณา เกิดบุญส่ง, 2553); และ (ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ รัชดา ธิโสภาน และอรดา เกรียงสินยศ, 2548) พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย การมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ การให้ความสำคัญแก่ความสำเร็จ เช่นเดียวกับ (คณธวัชย์ ศุภรัตน์ภักษ์, 2554, น. 53-54) พบว่าความรู้ความสามารถในการทำวิจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แม้ว่าจะมีประกาศ ก.พ.อ ทำให้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แต่ในความเป็นจริงบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเองมีจำนวนน้อยมากที่สามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จจุลวง ดังที่กล่าวไว้แล้วว่าการที่จะทำวิจัยสถาบันให้สำเร็จนั้น ต้องอาศัยสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะ จากการศึกษา เทมคิน และ จุง (Tamtekin; & Jung. 2012:, pp. 8-9,109-110) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตงานวิจัยของนักวิชาการระดับอุดมศึกษาพบปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตงานวิจัยได้แก่ ความก้าวหน้า และความรู้ความสามารถในการทำวิจัย สอดคล้องกับ (นพวรรณ รื่นแสง และคณะ, 2555, น. 54-55) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติได้แก่ ความรู้ในการทำวิจัย ส่วนการศึกษาของ (ชามาพร สาริกานนท์, 2555); และ (สุพงษ์ แดงสุริยศรี, 2555, น. 28) พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ส่วนใหญ่มีทัศนคติต่องานวิจัยเชิงบวก

จากการศึกษาคำวิจัยของครูมีลักษณะคล้ายกับการวิจัยสถาบันที่มุ่งนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผลการศึกษาของ (เขาวรัตน์ เตมียกุลม, 2552, น. 146) พบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักคือ ระบบเครือข่ายการวิจัย ระบบฝึกอบรมการวิจัย และระบบที่ปรึกษาการวิจัย หลังจากพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยครูมีเจตคติเชิงบวกต่อการวิจัย สอดคล้องกับ (สุดารัตน์ จอมคำสิงห์, 2552: บทคัดย่อ) พบว่าการดำเนินการพัฒนาศูนย์บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเกี่ยวกับการวิจัย โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัย สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยได้ในระดับดี การฝึกอบรมเป็นหนึ่งในวิธีการในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ให้ได้รับทักษะ ความรู้ และความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยปรับปรุงและเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น บลิซ (อรญา อำนาจเจริญพร, 2555, น. 15) อ้างอิงจาก Beach. (1970) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เปลี่ยนไปในทางที่ต้องการ สอดคล้องกับ (ดุสิต ขาวเหลือง, 2554) การฝึกอบรมคือ กระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รวมทั้งทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพและมีสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป จะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้ หรือเพิ่มพูนความรู้ เป็นการพัฒนาทักษะ พฤติกรรม และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ และจากการค้นพบของ วเรศ (วเรศ หักกะยานนท์, 2546, น. 59) พบระดับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการด้านการวิจัยโดยใช้วิธีการฝึกอบรม ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการที่จะพัฒนาสมรรถนะการวิจัยให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการนั้น ถ้าใช้วิธีการฝึกอบรม (Training) อาจจะไม่เพียงพอต่อการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย และจากงานวิจัยของ (ธัญพร ชื่นกลิ่น, 2553, น. 274-276) พัฒนารูปแบบการโค้ชพีซีซีมี ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการทดลองกับอาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะการโค้ช แตกต่างกัน โดยหลังจากทดลองมีความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานสูงกว่าก่อนทดลอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันโดยใช้วิธีการชี้แนะ ซึ่งจากการค้นคว้าพบว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้ชี้แนะใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงานวิจัยสถาบันให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน ระหว่างผู้ชี้แนะและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งในปัจจุบันการชี้แนะยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีพัฒนาการของ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันนำมาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

การชี้แนะ (Coaching) เป็นเทคนิคหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง เทคนิคการชี้แนะ ผู้ชี้แนะ (Coach) และผู้รับการชี้แนะ (Coachee) เน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การชี้แนะเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็น

ทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้ชี้แนะและบุคลากร เป็นการสื่อสารแบบสองทางทำให้ผู้ชี้แนะและบุคลากรได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาสู่การแก้ไขปัญหาในรูปแบบของการทำวิจัยสถาบัน ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีการชี้แนะมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้อย่างดี ดำเนินการตามขั้นตอนจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย ระหว่างการชี้แนะทำให้เกิดมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับบุคลากร คือเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคลและใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การชี้แนะยังมีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันคือ ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกัน การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล เมื่อค้นเจอก็คืนพลังนั้นให้เขาไป กอสเทสแมน (B. Gottesman, 2000, น. 127). ให้ข้อมูลไว้ว่าในการถ่ายโยงทักษะใหม่ (transfer/Internalization of new skills)เมื่อเราใช้วิธีการถ่ายโยงการเรียนรู้ด้วยวิธีการชี้แนะแก่บุคลากรความรู้และทักษะใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่น คือหลังรับการชี้แนะ บุคลากรสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ 90 และแม้ว่าเวลาจะผ่านไปนานระดับความรู้ความเข้าใจก็ยังคงอยู่ที่ระดับร้อยละ 90 สอดคล้องกับ (อรพรรณ บุตรกัตถัญญ, 2549, น. 112-113) ศึกษาประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติผลงานการชี้แนะ เมื่อใช้กระบวนการฯ ครูผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 มีผลคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนและคะแนนความสามารถในการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของการประเมินเช่นเดียวกับ (จุฬารัตน์ ห้าวหาญ, 2557, น. 167); และ (ธัญพร ชื่นกลิ่น, 2553, น. 274-276) พบว่ารูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการชี้แนะมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นอย่างมาก เมื่อพิจารณาถึงวิธีการชี้แนะซึ่งมีหลายวิธี เช่น การชี้แนะทางปัญญา (Cognitive coaching) การชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching) การชี้แนะแบบร่วมมือ (Collaborative coaching) แต่วิธีที่ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาคือ การชี้แนะทางปัญญา เนื่องจากเป็นการกระตุ้นการใช้กระบวนการทางปัญญาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและใช้ทักษะในการตัดสินใจเพื่อพัฒนางานวิจัยสถาบัน พร้อมทั้งใช้ GROW Model เป็นรูปแบบกระบวนการหรือเทคนิคการชี้แนะผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนำมาใช้เพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เป็นแบบในการแก้ปัญหาและการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (J. Whitmore, 2012: Online) ดังนั้นจึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ผู้ชี้แนะจะเป็นผู้ที่มอบบาทส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้ผู้รับการชี้แนะได้เข้าใจสภาพที่

เป็นจริง วางเป้าหมายในการพัฒนา แสวงหาทางเลือกในการพัฒนา โดยผู้ชี้แนะจะใช้ทักษะต่างๆ ในการช่วยเสริมพลังให้ผู้รับการชี้แนะได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ จากการศึกษาของ มาร์กี (Maskey, 2009, p. 64). กล่าวว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือของผู้ชี้แนะ ไม่ได้เป็นการชี้ทาง ถึงสิ่งที่ควรทำแต่เป็นการสะท้อนเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความคิดในระดับสูง โดยใช้เครื่องมือการ สนทนา (Coaching tools) คอสต้าและแกร์มสตัน (Costa Arthur L. and Robert J. Garmston, 2002, p. 28) และ (วิณา กวิยสมบุญ, 2547, น. 207-208) ผลการศึกษาพบว่าเมื่อใช้กระบวนการชี้แนะทาง ปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาครุมีทักษะที่ดีมากขึ้นในด้านการคิดสะท้อนขณะ ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ (สมฤทัย คงงาม, 2551, น. 109) พบว่านิสิตอาสาสมัครรุ่นพี่โครงการค่าย อาสาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้วิธีการชี้แนะทางปัญญา ผสมกับการชี้แนะเนื้อหาพร้อมกับการ ชี้แนะแบบที่คนเดียวสอนน้องหลายคน น้องได้รับทักษะการทำงานเรื่องการบริหารจัดการมากที่สุด จากข้อค้นพบดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการด้วยวิธีการชี้แนะทางปัญญา เป็นการพัฒนาทางวิชาชีพที่บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการเป็นผู้นำตนเองหรือเป็นการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานวิจัยสถาบัน ด้วยการนำตนเอง ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นสื่อกลาง ให้เกิดการคิดถึงปัญหาการวิจัยสถาบันที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประสบพบเจอหรือการ พัฒนาและสร้างความรู้ด้วยวิธีการวิจัยสถาบันให้เกิดขึ้นภายในตนเอง

จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันพบว่ามี การศึกษาการพัฒนา สมรรถนะการวิจัยโดยศึกษากับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครู และอาจารย์ ส่วนใหญ่ทำ การพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้ และเจตคติ ส่วนการพัฒนาด้านทักษะพบบ้างบางส่วน และ เทคนิค วิธีการที่ใช้ในการพัฒนามีความหลากหลาย เช่น การให้คำปรึกษา การจัดทำชุดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง และการเสริมพลังอำนาจ เป็นต้น แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการศึกษาพัฒนาสมรรถนะการ วิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าว มีจำนวนน้อยมาก ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในประเทศและในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาพบว่ามีจำนวน น้อยมากและพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้เพียงด้านเดียว ใช้วิธีการฝึกอบรมให้ความรู้เท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่ามีปัจจัยหรือเงื่อนไขใดบ้างที่ส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงาน การให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิจัย การฝึกทักษะความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานวิจัย การปรับทัศนคติ เจต คติ ให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย โดยที่ไม่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการทำวิจัยเป็น ภาระงานที่เพิ่มขึ้น แต่ให้มีทัศนคติว่าการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางานซึ่งส่งผลต่อ

ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเอง และประเด็นที่ค้นพบซึ่งมีความน่าสนใจจากเงื่อนไขบางประการที่ส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาการวิจัย ได้แก่ การมีผู้ช่วยในการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัย ในส่วนของการศึกษาสภาพ ปัญหา และอุปสรรคของการทำวิจัยของบุคลากร ได้แก่ ขาดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัย ไม่มีการฝึกทักษะการทำงานวิจัย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการวิจัย และยังพบว่า ขาดการมีผู้ชี้แนะคอยให้ความช่วยเหลือ ปรึกษา แนะนำแนวทางการทำวิจัย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยวิธีการชี้แนะทางปัญญา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าผู้ชี้แนะจะสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านความรู้ ทักษะ ตลอดจนเจตคติที่ดีของการทำวิจัยสถาบัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เป็นการอบรมสั่งสอนโดยตรง แต่เป็นการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เช่น การตั้งคำถาม การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้คำแนะนำ การให้หลักคิด วิธีการคิด วิธีการเรียนรู้ ที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และนำไปสู่การแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการวิจัย การฝึกฝนทักษะการเขียนโครงการวิจัย การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและให้ความสำคัญกับการวิจัยสถาบันเพื่อนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุงพัฒนางานและพัฒนาตนเองต่อไป

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกถึงสภาพปัญหาที่มีอยู่และปริมาณของความแตกต่าง สามารถจัดลำดับความสำคัญก่อน หลัง เพื่อเลือกความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด ทำการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นนั้น จากนั้นจึงหาแนวทางในพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ทำให้ได้ข้อค้นพบแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะโดยวิธีการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาซึ่งเป็นเทคนิคที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้สามารถพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จด้วยการพัฒนาตนเองให้ปลดปล่อยศักยภาพที่มีออกมา เพื่อพัฒนางานวิจัยสถาบันอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดการเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันอย่างไร

2. รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีลักษณะอย่างไร

3. รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาที่ใช้สำหรับพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้บริหารหน่วยงาน ผู้บริหารระดับคณะหรือหน่วยงาน สามารถกำหนดนโยบาย แนวทางที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยกำหนดแผนระยะสั้น แผนระยะยาว ได้อย่างต่อเนื่องในการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกิดทักษะในการทำวิจัยสถาบัน เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน และสร้างมุมมองเจตคติที่ดีต่อการวิจัยอย่างแท้จริง
2. หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้แนวทางรูปแบบฯ ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยสามารถพัฒนาให้เข้ากับบริบทหรือธรรมชาติของหน่วยงาน จากการพัฒนางานประจำด้วยกระบวนการวิจัยสถาบัน สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้พัฒนางานประจำ กระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นความสำคัญของการวิจัยสถาบันมากขึ้น

ความสำคัญเชิงปฏิบัติ

1. ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในบริบทระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รับผิดชอบทั้งในระดับ หน่วยงาน คณะ รวมทั้งมหาวิทยาลัยต่อไป

2. ผู้บริหาร ผู้กำหนดนโยบาย ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น ปัญหา อุปสรรค และแนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะที่สามารถนำไปส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นความสำคัญของการทำวิจัยสถาบันจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถนำงานวิจัยสถาบันมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาคณะเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทำยที่สุดผลดีจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการสร้างความมั่นคง ความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา และระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน โดยศึกษาความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete needs assessment) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) กำหนดความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2) วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และ 3) วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถทำวิจัยสถาบันได้จนสำเร็จ โดยศึกษาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ในการทำวิจัยสถาบัน ทักษะการทำวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการวิจัย

การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผู้วิจัยได้คำนึงถึงบริบทความเป็นชุมชนเมืองของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต กรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 1,626 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีผลงานวิจัยสถาบัน ไม่มีผลงานวิจัยสถาบัน และผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้แนะเพื่อพัฒนาบุคลากรในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งหมดจำนวน 7 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาประเมินความต้องการจำเป็นจากระยะแรก มาเป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบ และตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบจากนั้นนำไปแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องและนำไปใช้ในระยะต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้นโดยการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยเป็นการเลือกแบบมีจุดมุ่งหมาย จำนวน 17 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประกอบด้วย

ตัวแปรจัดกระทำ ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนี้

1. สมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้ในการวิจัยสถาบัน
 - 1.2 ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน
 - 1.3 เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน
2. ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ผู้ประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้วิจัย และรองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการวิจัยสถาบัน เข้าใจวัฒนธรรม วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และมีประสบการณ์ทำวิจัยสถาบัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

การวิจัยสถาบัน (Institutional research) หมายถึง การศึกษาการดำเนินงานภายในและสภาพแวดล้อมจากภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย โดยแสวงหาข้อมูล แล้วทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วนำเสนอต่อผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำไปใช้สนับสนุนการวางแผนของมหาวิทยาลัย ตลอดทั้งการกำหนดนโยบายและประกอบการตัดสินใจต่างๆ

ความต้องการจำเป็น (Needs) หมายถึง ความต้องการที่สำคัญของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้จากการประเมินการทำวิจัยสถาบัน เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้สามารถทำวิจัยสถาบันตามวิธีการที่ควรจะเป็น ผู้วิจัยใช้การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1) การกำหนดความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบัน โดยการสำรวจจากแบบสอบถามประเมินสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการให้เกิด นำข้อมูลใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะการวิจัยสถาบันที่จำเป็น 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบัน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และ 3) การกำหนดแนวทางการพัฒนาการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาต่อไป

สมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สามารถทำวิจัยสถาบันได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งมี 3 องค์ประกอบคือ

ความรู้ในการวิจัยสถาบัน หมายถึง มวลประสบการณ์ที่สั่งสมมาเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน โดยการแปลความแล้วเปรียบเทียบ ย่นย่อ เอาแต่ใจความสำคัญหรือผสมผสานสิ่งใหม่ที่พบกับประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ประกอบด้วย ความรู้ด้านการออกแบบ

การวิจัย การดำเนินการวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย โดยวัดจากแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน

ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน หมายถึง การแสดงออกด้วยการลงมือปฏิบัติเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน เป็นผลผลิตโดยชิ้นงานหรือร่องรอย และหลักฐานที่ชิ้นงานนั้นๆ ประกอบด้วย ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย ความสามารถในการดำเนินการวิจัย และความสามารถในการวิเคราะห์และระบุแนวทางในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ วัดได้จากแบบประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ในการทำวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย ความสนใจใฝ่รู้และมีวิธีการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณของนักวิจัย ซึ่งอาจเป็นไปในทางเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งแสดงออกในลักษณะเอนเอียงไปในทางใดทางหนึ่ง ทั้งสนับสนุน เห็นด้วย หรือคัดค้าน ไม่เห็นด้วย วัดได้จากการตอบแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ด้านการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติที่ดีต่อการวิจัย หรือสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และนำไปปรับปรุงการทำวิจัยสถาบันให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การชี้แนะทางปัญญา (Cognitive coaching) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและจัดกิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อตั้งศักยภาพทางความคิด ทักษะ และเจตคติ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจะเป็นผู้นำตนเองหรือเป็นการเรียนรู้เพื่อการพัฒนางานวิจัยสถาบันด้วยตนเอง ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นสื่อกลางให้เกิดการคิด การพัฒนา การสร้างความรู้ให้เกิดขึ้น และใช้กระบวนการตั้งคำถาม GROW Model เป็นการตั้งคำถามอย่างเป็นระบบช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการชี้แนะส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ประกอบด้วย G (Goal) เป็นคำถามที่ให้ตระหนักและใช้จินตนาการ วาดภาพเป้าหมายในการทำงานวิจัยสถาบันจนสำเร็จ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายนั้น R (Reality) เป็นคำถามที่ช่วยให้เข้าใจสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน ให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในด้านข้อเท็จจริง วิธีคิด มุมมองต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนักถึงเป้าหมายกับความเป็นจริงในปัจจุบัน O (Option) เป็นคำถามที่ใช้ความคิดในการแสวงหาและคิดค้นทางเลือกต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานวิจัยสถาบันได้สำเร็จจน

บรรลุปเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และ W (Will) เป็นคำถามที่ช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่ามีเจตนาแน่วแน่ที่จะนำทางเลือกที่พบไปปฏิบัติให้สามารถทำงานวิจัยสถาบันได้จนสำเร็จ

รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา หมายถึง แบบแผนของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้วยวิธีการบรรยายร่วมกับวิธีการชี้แนะทางปัญญาสะท้อนความคิดจากประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งแบบเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มในประเด็นที่สนใจศึกษาร่วมกัน ด้วยการสร้างสรรค์ทางปัญญาพร้อมทั้งการลงมือปฏิบัติจริงภายใต้สถานการณ์และบริบทของการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยมีผู้ชี้แนะให้ความช่วยเหลือหรือจัดกิจกรรมต่างๆ ตลอดระยะเวลาของการพัฒนาและค่อยๆ ลดบทบาทที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงทางความคิดจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาผ่านกระบวนการทางปัญญาด้วยการสร้างความไว้วางใจและพัฒนาศักยภาพในการแก้ปัญหาด้วยตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมกิจกรรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. **ขั้นการเตรียมการ (Preparing)** หมายถึง ผู้ดำเนินการฝึกอบรมเป็นผู้เตรียมความพร้อม เริ่มจากค้นหา สภาพ ปัญหา ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ซึ่งขั้นแรกของการอบรม เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นความสำคัญของการวิจัยสถาบันที่มีต่อมหาวิทยาลัยและต่อตนเอง

2. **ขั้นการวางแผน (Planning phase)** หมายถึง การวางแผนเลือกเทคนิค วิธีการ จัดทำปฏิทิน ที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3. **ขั้นการปฏิบัติการชี้แนะ (Coaching phase)** หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ผู้ชี้แนะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา รวมทั้งการประเมินผลย้อนกลับ ทั้งในด้านที่ดีและด้านที่ควรปรับปรุงเป็นระยะตามแผนที่กำหนดร่วมกัน กระตุ้นการใช้กระบวนการทางปัญญาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและใช้ทักษะในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

4. **ขั้นการประเมินผล (Evaluating phase)** หมายถึง การติดตามพัฒนาการสมรรถนะรายบุคคลทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบันสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยทำการประเมิน ก่อนการจัดกิจกรรมและหลังสิ้นสุดการจัดกิจกรรม

คุณภาพของรูปแบบ หมายถึง ความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียด ได้แก่ ความสอดคล้องของรูปแบบในประเด็นของ ความเป็นมา แนวคิดทฤษฎี

องค์ประกอบ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และการประเมินผลในกิจกรรม และความเหมาะสมของรูปแบบในประเด็นของ แนวคิด ทฤษฎี ลักษณะสำคัญ หลักการ องค์ความรู้ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ และแนวทางการประเมิน ใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง อาศัยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการ วิเคราะห์และพิจารณา เพื่อปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ขาดตกบกพร่องหรือเป็นปัญหาให้มีความสมบูรณ์ ในการนำรูปแบบไปใช้ต่อไป

ประสิทธิผลของรูปแบบ หมายถึง ผลที่เกิดจากการพัฒนาโดยการใช้รูปแบบการ ผูกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาที่พัฒนา

1.สมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน โดยพิจารณาจาก

1.1 ความรู้ในการวิจัยสถาบันจากแบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบันที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น

1.2 เจตคติต่อการวิจัยสถาบันจากแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบันที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น

1.3 ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันจากแบบวัดทักษะการเขียน ข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยวัดจากแบบวัด ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น และแบบบันทึกข้อมูลการชี้แนะทางปัญญาที่ผู้วิจัยสร้าง ขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดินและเงินรายได้ หรือ ประเภทประจำและประเภท ชั่วโมง) ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนภายในคณะหรือหน่วยงานต่างๆ ภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ นิติกร งานบริหารงานทั่วไป (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป) เป็นต้น ซึ่งเป็น กลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัย สถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยังมีไม่มากนักและยังไม่ลึกซึ้ง การศึกษาครั้งนี้เป็น การวิจัยและพัฒนา (Research and development) แบบผสมผสานวิธีการ (Mixed methods research approach) เป็นการศึกษาที่แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ช่วงแรกเป็นการวิจัยหลักเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

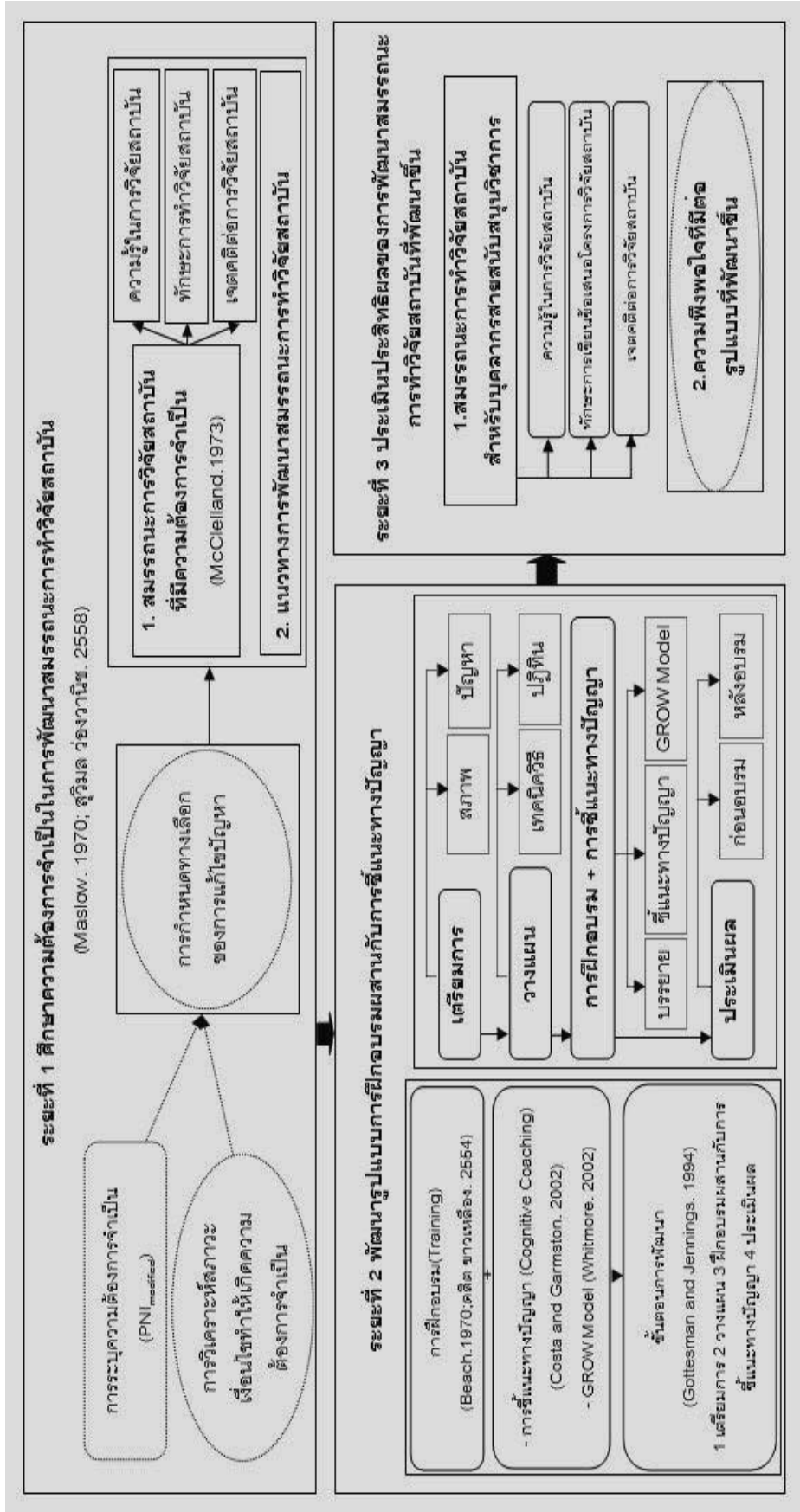
ก่อนเพื่อตอบปัญหาการวิจัยและต่อยอดการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อช่วยในการอธิบายผลให้กระจ่างยิ่งขึ้น โดยเน้นทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดตามทฤษฎีและจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้วยองค์ประกอบสมรรถนะ 3 ด้าน ตามแนวคิดของ แมคเคลแลน (McClelland 1973). และ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ 2547) ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน และด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบันที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิจัยสถาบัน สอดคล้องกับ (ชูชัย สมิติไกร, 2554, น. 29) ที่เห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเด่นชัด สามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้และยังพบว่าส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมให้ความรู้เท่านั้น การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการนั้นยังไม่ประสบผลสำเร็จเพราะไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นที่มาของแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในครั้งนี้

ระยะที่ 1 เริ่มจากศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs) ของ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นอย่างไร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุความต้องการจำเป็น 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และ 3) การกำหนดทางเลือกของการแก้ไขปัญหา

ระยะที่ 2 เมื่อได้ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา กอสเทสแมน (B. Gottesman, 2000, p. 127) ให้ข้อมูลไว้ว่า การถ่ายโยงทักษะใหม่ (Transfer/Internalization of new skills) เมื่อเราใช้วิธีการถ่ายโยงการเรียนรู้ด้วยวิธีการชี้แนะแก่บุคคล ความรู้และทักษะใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่นๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเทคนิค วิธีการชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) ตามแนวคิดของ คอสต้า และแกร์มสตัน (Costa Arthur L. and Robert J. Garmston, 2002, p 9) และ (อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, 2552, น. 136) นำมาผสมผสานกับวิธีการฝึกอบรม มาเป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน มุ่งเน้นส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วยการสร้างความรู้ และพัฒนาทักษะในด้านการทำวิจัยสถาบันให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เน้นการสะท้อนความคิด โดยเพื่อนร่วมงานที่มีสมรรถนะด้าน

ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเดียวกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานวิจัยสถาบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (B. L. Gottesman, and, James O. Jennings, 1994, p. 85); และ (วัชรวิภา เลาห์เรียนดี, 2556, น. 21) สอดคล้องกับ (ธัญพร ชื่นกลิ่น, 2553, น. 134-138) กล่าวถึงขั้นตอนการชี้แนะ ได้แก่ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการชี้แนะ และการประเมินผล ผู้วิจัยจึงนำหลักการและแนวคิดการชี้แนะทางปัญญานี้ เป็นพื้นฐานของการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงกระบวนการของรูปแบบการชี้แนะทางปัญญาในครั้งนี้ ได้แก่ ขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนปฏิบัติการชี้แนะ และขั้นตอนการประเมินผล และใช้แนวคิด GROW Model (J Whitmore, 2002: Online); (วิชัยวงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล, 2557, น. 25-28) ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดเป้าหมาย การตรวจสอบสภาพจริง การกำหนดทางเลือก และการตัดสินใจ ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ระยะที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดำเนินการประเมินสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา มีคะแนนสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ภายหลังจากทดลองเสร็จสิ้นทันที และระยะติดตามผลหลังทดลองเป็นเวลา 4 สัปดาห์สูงกว่า ก่อนได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มุ่งศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน

ตอนที่ 3 บทบาท หน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 5 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ตอนที่ 6 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการฝึกอบรม

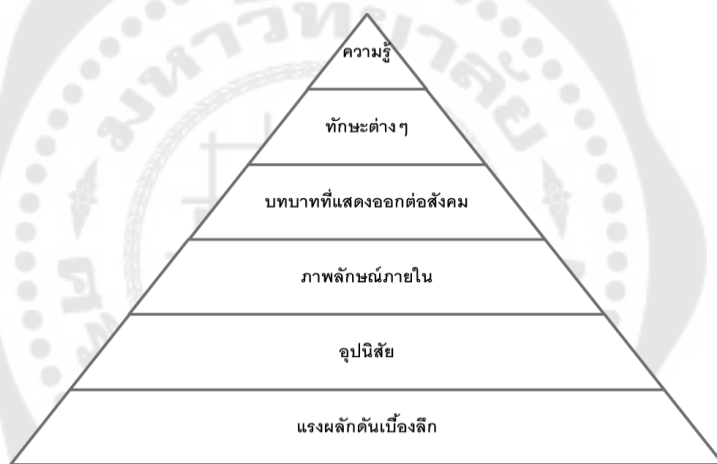
ตอนที่ 7 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการโค้ชหรือการชี้แนะ

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ผู้วิจัยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาสาระครอบคลุม ความหมายของสมรรถนะ ความสำคัญของสมรรถนะ ประเภทของสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland 1973). แห่งมหาวิทยาลัย Harvard ได้เขียนบทความซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ ระหว่าง คุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในองค์กร (Excellent performer) กับระดับทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก (Attributes/Behavior) McClelland ได้แสดงแนวคิดของเขาในเรื่องนี้ว่า IQ (ประกอบด้วย ความถนัด หรือ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่ “สมรรถนะ” กลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมี “สมรรถนะ”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ (2547) (ก.พ.) ได้แสดงแนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายโดยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ คือ องค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่บุคคลจะพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ*. ออนไลน์.

ความหมายของสมรรถนะ

“สมรรถนะ” (Competency) มีคำแปลที่เป็นภาษาไทยค่อนข้างหลากหลายและแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับว่านักวิชาการที่ศึกษาจะแปลหรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจ และความเชื่อของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสถาบัน ซึ่งบางท่านอาจแปลว่า “ศักยภาพ” หรือ “ความสามารถ” หรือ “ขีดความสามารถ” หรือ “ความสามารถเชิงสมรรถนะ” หรือ “สมรรถนะ” โดย แมคเคิลแลนด์ (David C. McClelland. 1973ม น. 9) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ 2547: ออนไลน์).ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง

คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลมาจาก ความรู้/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้ง ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ (ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550, น. 3) และ (ดุสิต ขาวเหลือง, 2554, น. 22) ที่กล่าวว่า “สมรรถนะ” คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics of attributes) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งมี 3 ทาง คือ 1) สมรรถนะของคนได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์ทำงาน และ 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา และ (ชูชัย สมितिไกร, 2554, น. 119) ที่กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับ (จอมภักดิ์ จันทะคัต, 2561, น.:165) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จอย่างสูง คุณลักษณะนั้นประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motivation) ทศนคติที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Attitude) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skill) เป็นต้น

สรุปความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะหรือกลุ่มพฤติกรรมที่แสดงออกส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ซ่อนอยู่ ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่นๆ ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัตินั้นๆ ส่งผลให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีประสิทธิภาพสูง และมีส่วนอย่างมากที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยความหมายของทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้หรือสิ่งที่องค์กรสิ่งที่ต้องการให้รู้เกี่ยวกับการทำงานหรือหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานนั้นๆ เช่น มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. ทักษะ (Skill) ความสามารถหรือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ทำและเกิดความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานนั้นๆ เช่น มีทักษะในการใช้งานเครื่องมือใหม่ๆ ที่ต้องผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนเป็นประจำ เพื่อให้เกิดความชำนาญต่อการใช้งาน

3. ทศนคติ (Attitude) คือ ความรู้สึกและความคิดเห็น ของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคลสถานการณื สถาบัน และข้อเสนอต่างๆ ของทางที่จะยอมรับหรือจะปฏิเสธ ทำให้มีผลต่อบุคคลที่พร้อมจะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองในเชิงพฤติกรรมแบบเดียวกันเสมอ

ความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ (2547: ออนไลน์) ระบุว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้ง ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย สมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดี เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)

สรุปความสำคัญของสมรรถนะได้ว่า สมรรถนะมีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ เมื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถสูงขึ้นแล้ว องค์กรก็จะสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น และยังมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินภารกิจบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของสมรรถนะ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) แบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้สามารถที่จะ ทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะใน การพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2552, น. 59-62) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ชีตความสามารถหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกภาพหรือการ แสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีต ความสามารถประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ องค์กร

2. ชีต ความสามารถด้านการบริหาร (Managerial competency) คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการเป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับ พนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-based) แตกต่างตาม ตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้ งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

3. ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (Job-based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางด้านบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกันความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพซึ่งอาจเรียก ชีตความสามารถชนิดนี้ที่เรียกว่า “Functional competency” หรือ “Job competency” เป็น “Technical competency” ก็ได้จากกล่าวได้ว่า ชีตความสามารถชนิดนี้ เป็นชีตความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกันซึ่งแตกต่างจาก (สุภัฏญา รัศมีธรรมโชติ, 2550, น. 29-30) ที่อธิบายว่า สมรรถนะสามารถจำแนกออกเป็น 5 ประเภทซึ่งจาก 3 ประเภทดังกล่าวมาแล้วยังมีสมรรถนะ ดังนี้

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบ ได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ ดารา เงินหลง จา พนม ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และ นักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือ ต้องมีความพยายามสูงมาก รวมทั้งคุณลักษณะที่ซ่อน อยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติใน การทำงาน และความสำเร็จในงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

5. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึงสมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งงานหนึ่งๆ หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น นักบัญชี ก็ต้องมี ความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณมีความสามารถในการทำบัญชีทักษะการเจรจาต่อรองเป็น สมรรถนะเฉพาะงานของพนักงานขาย เป็นต้น

จากประเภทของสมรรถนะสามารถสรุปได้ว่า พิจารณาจากหลักการที่ยึดเป้าหมายขององค์กรและบทบาทตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมี 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะความสามารถหลัก (Core competency) จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเพื่อให้สมาชิกทุกคนมี ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตลอดจนบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุสู่ความสำเร็จ 2) สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional competency or Role competency) เป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการในตำแหน่งความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่บุคคลเข้ามาสู่ตำแหน่งนั้นๆ ต้องปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามมาตรฐานของ

ตำแหน่งที่ถูกกำหนดไว้ และ 3) สมรรถนะในตำแหน่งงาน (Functional competency or Job competency) เป็นความสามารถของบุคคลตามหน้าที่ที่ต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่าง ความสามารถทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกันของบุคคล

องค์ประกอบของสมรรถนะ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

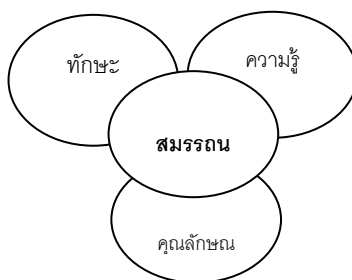
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางร่างกายถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกภาพลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่หน้าเชื่อถือ ใ้วางใจ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ 2547: ออนไลน์) ระบุว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 1) ทักษะ (Skill) 2) ความรู้ (Knowledge) และ 3) คุณลักษณะ (Attributes) โดยจะต้องมีคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic or Attribute) ซึ่งเป็นสมรรถนะของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางในการกระทำพฤติกรรม หรือ การคิด โดยคุณลักษณะอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง” ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ คือ แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน อุปนิสัย (Trait) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น บทบาททางสังคม (Social role) ทศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเป็น ความรู้ (Knowledge) ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล และทักษะ (Skill) สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ ก.พ.

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะออนไลน์*.

ชูชัย สมิทธิไกร (2554) ได้อธิบายองค์ประกอบสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

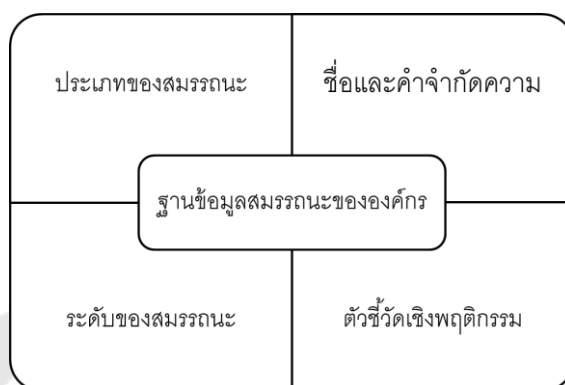
1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยง และเหตุผลของการจัดกระทำระบบสมรรถนะของหน่วยงานซึ่งเริ่มต้นจากการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นตัวตั้งเพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณาว่า เมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นอย่างไรแล้ว สมรรถนะขององค์การ (Organization competencies) ต้องเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายดังกล่าว เมื่อได้ข้อสรุปแล้วว่า สมรรถนะขององค์การต้องเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้นบุคลากรขององค์การต้องมีสมรรถนะอย่างไรบ้างเพื่อที่จะทำให้องค์การบรรลุสำเร็จดังกล่าว

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency categories) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency name and Definition) สมรรถนะแต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและมีคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency scale) คือ ระดับของความสามารถ หรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคคลในองค์การจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral indicators) คือสิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับของเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบสมรรถนะตามแนวคิดของ ชูชัย สมितिไกร

ที่มา: ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*.

จากองค์ประกอบของสมรรถนะ สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สามารถนำไปพัฒนาได้และมีความเด่นชัด ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ซึ่งสามารถนำองค์ประกอบนี้ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้สอดคล้องกับแนวคิดอนุกรมวิธานของ บลูม (Bloom) หรือทฤษฎีการเรียนรู้ของ บลูม (Bloom's taxonomy) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย บลูม (รัฐพล ประดับเวทย์, 2560, น. 1052-1060) อ้างอิงจาก (Bloom Engelhart B.S.; et al, 1956) เชื่อว่า การเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน และได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมโดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาพื้นฐานว่า มนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้านคือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ และนำหลักการนี้จำแนกเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเรียกว่า Taxonomy of educational objectives ได้จำแนกจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. พุทธิพิสัย (Cognitive domain) พฤติกรรมด้านสมองเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับสติปัญญา ความคิด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งพฤติกรรมทางพุทธิพิสัย 6 ระดับ ได้แก่

1.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นความสามารถในการจดจำแนกประสบการณ์ต่างๆ และระลึกเรื่องราวต่างๆ ออกมาได้ถูกต้องแม่นยำ

1.2 ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถบ่งบอกใจความสำคัญของเรื่อง รวบรวมโดยการแปลความหลัก ตีความได้ สรุปใจความสำคัญได้

1.3 การนำความรู้ไปประยุกต์ (Application) เป็นความสามารถในการนำหลักการ กฎเกณฑ์และวิธีดำเนินการต่างๆ ของเรื่องที่ได้รู้มานำไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ได้

1.4 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวที่สมบูรณ์ให้กระจายออกเป็นส่วนย่อยๆ ได้อย่างชัดเจน

1.5 การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการผสมผสานส่วนย่อยเข้าเป็นเรื่องราวเดียวกันโดยปรับปรุงของเก่าให้ดีขึ้นและมีคุณภาพสูงขึ้น

1.6 การประเมินค่า (Evaluation) เป็นความสามารถในการวินิจฉัยหรือตัดสินกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไปการประเมินเกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์คือ มาตรฐานในการวัดที่กำหนดไว้

2. จิตพิสัย (Affective domain) (พฤติกรรมด้านจิตใจ) ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจและคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสอดแทรกสิ่งที่ดีงามอยู่ตลอดเวลา จะทำให้พฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ จะประกอบด้วยพฤติกรรมย่อยๆ 5 ระดับ ได้แก่ 1) การรับรู้ 2) การตอบสนอง 3) การเกิดค่านิยม 4) การจัดระบบ และ 5) บุคลิกภาพ

3. ทักษะพิสัย (Psychomotor domain) (พฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อประสาท) พฤติกรรมที่บ่งถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรงโดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะประกอบด้วย 5 ชั้น ดังนี้ 1) การรับรู้ 2) กระทำตามแบบ 3) การหาความถูกต้อง 4) การกระทำอย่างต่อเนื่องหลังจากตัดสินใจ และ 5) การกระทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ

จากทฤษฎีดังกล่าวคือผู้เรียนทุกคนนั้นต้องมีพื้นฐานในการเรียนรู้ทุกคน แต่อาจจะไม่เท่ากันเพราะคนเรามีการเรียนรู้ที่ต่างกัน บางคนพบเจอสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่นก็จะมี ความรู้ ความเข้าใจที่ต่างจากคนอื่น แต่ถ้าผู้เรียนมีพื้นฐานในการเรียนรู้คล้ายกันก็จะมี ความรู้ ความเข้าใจ มีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์คล้ายๆ กัน ผลการเรียนรู้ของคนกลุ่มนี้ก็จะคล้ายกันด้วย การที่ผู้เรียน จะเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้เรียนจะต้องมีความกระตือรือร้นตลอดเวลา ผู้เรียนจะต้องมี

ความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เราจะเรียนรู้ เมื่อมีความเข้าใจแล้วต้องวิเคราะห์ให้ได้ก่อนจากนั้นถึงจะประเมินค่า จากทฤษฎีดังกล่าวกล่าวกันว่ามนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้านคือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ทุกสิ่งนี้ต้องดำเนินไปอย่างพร้อมๆ กัน ถึงจะเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

วิธีการพัฒนาสมรรถนะ

วิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาความสามารถในองค์กรให้เพิ่มขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การให้คำปรึกษา (Consulting) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) และการฝึกอบรม (Training) เป็นต้น วิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือ การฝึกอบรม ดุสิต ขาวเหลือง (2554) อธิบายว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ ความชำนาญเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้น สร้างความรู้ ทักษะประสบการณ์ ความสามารถในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและมีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรม ในขณะที่การศึกษา เป็นเรื่องระยะยาว และอาจประเมินไม่ได้ในทันที

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ ความชำนาญและเจตคติในทางที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม จะต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ลักษณะเนื้อหาวิชาที่อบรม ความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม หลักการเบื้องต้นในการพิจารณา คือ การอบรมนั้นต้องให้ผู้เข้ารับการอบรม

- 1) มีความรู้เพิ่มขึ้น
- 2) เพิ่มทักษะในการทำงาน และ
- 3) ปรับเปลี่ยนเจตคติและค่านิยม

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2552, น. 136-142) อธิบายว่า การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการสอนงานจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร โดยผู้สอนงานจะเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกสอนงาน การสอนงานนั้นมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ

1. เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยผู้สอนงานทำหน้าที่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้

2. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง โดยผู้สอนงานต้องทบทวนผลงานความสามารถปัจจุบัน และกำหนดเป้าหมายในการสอนงานโดยเน้นการพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่บุคลากรจะเลื่อนขึ้นไป

3. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ผู้สอนจะต้องทำหน้าที่ในการค้นหาความสามารถที่โดดเด่น/ความสามารถที่ต้องปรับปรุงของบุคลากร และจัดทำลำดับความสำคัญของความสามารถที่จะพัฒนาหรือต้องการเสริมและพัฒนาตามลำดับ

การสอนงานสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรได้ทุกระดับ โดยเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพที่ใช้กันอย่างแพร่หลายเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานและเรียนรู้งานไปด้วยในตัว โดยสอนบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมีการชี้แจงให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องทำและวิธีปฏิบัติงาน ให้ข้อแนะนำต่างๆ และทำการติดตามผลและแก้ไขข้อผิดพลาด ดังนั้นหากจะนำเทคนิคการสอนงานมาใช้พัฒนาความสามารถของบุคคลให้เกิดประโยชน์นั้น ผู้สอนจะต้องไม่เพียงแค่สอนงานหรือแนะนำเท่านั้น แต่จะต้องแนะนำวิธีการที่บุคลากรจะใช้พัฒนาตนเอง อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพกับองค์กรต่อไปได้

การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นอีกเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารและมีการนำมาใช้ปฏิบัติแล้วในหลายๆ องค์กร ซึ่งวิธีการนี้เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมจากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลต่างๆ และมุมมองส่วนบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงาน พร้อมที่จะเจริญเติบโตและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ วิธีการนี้เป็นรูปธรรมของการมองจากคน/ภายนอกต่อการดำเนินชีวิตปกติและประสบการณ์ในการทำงานของอีกฝ่าย

วิธีการนี้ใช้ความคิดในการวิเคราะห์ รับฟัง และการนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้กับอีกฝ่าย โดยรูปแบบของการดำเนินการจะเป็นการพัฒนาที่เน้นให้เกิดการสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วม การแก้ไขปัญหาและการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นรูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยงจึงเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และความชำนาญให้กับผู้ที่ไม่มีความรู้หรือมีประสบการณ์ไม่มากนักหรือที่เรียกว่า ผู้รับคำปรึกษา/แนะนำ (Mentee)

การให้คำปรึกษา (Consulting) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่มักถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวเองได้ การแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำ โดยส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญในเรื่องนั้นๆ จากภายในหรือภายนอกองค์กร

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) เป็นเทคนิคการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากร มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจะเกิดประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหนนั้น องค์กรจะต้องกำหนดสื่อหรือแหล่งข้อมูลเพื่อให้บุคลากรเลือกสื่อต่างๆ สำหรับการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองได้ง่าย เช่น หนังสือภาษาไทย – ต่างประเทศ รายงานการประชุม วารสาร บทความ หรืออินเทอร์เน็ต เป็นต้น

จากวิธีการพัฒนาสมรรถนะสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทักษะ ความรู้ และเจตคติ ซึ่งสมรรถนะนี้สามารถพัฒนาได้หลายวิธีการ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นวิธีการพื้นฐานสำหรับการพัฒนาสมรรถนะได้ทั้ง 3 ด้าน แต่อาจจะยังไม่เพียงพอต่อบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการชี้แนะร่วมด้วย โดยการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่จะพัฒนาสมรรถนะในแต่ละด้านของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ควรเลือกวิธีการพัฒนาให้เหมาะสม ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา

ต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแต่ละบุคคล ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันตั้งแต่เริ่มต้นและเป็นการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างแท้จริง

การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

ลูติมาวดี เจริญรัตน์ (2555, น. 67) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของบุคลากร คือ การเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเอง และองค์กร การพัฒนาบุคลากรมีความหมายไปถึงการพัฒนารายบุคคล (Individual development) การพัฒนาอาชีพ (Career development) การพัฒนาองค์กร (Organization development) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Work life balance) การส่งเสริมการเรียนรู้

กลี๊กแมนและคนอื่นๆ (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556, น. 48-50); อ้างอิงจาก (Glickman Carl. D.; Stephen Gordon P.; & Ross-Gordon Jovita M, 2004, pp. 375-376) ได้นำเสนอแบบแผนสำหรับการพัฒนาวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. การจัดโปรแกรมการช่วยเหลือครูบวรจใหม่ (Mentoring program) ครูใหม่ควรได้รับการช่วยเหลือด้านการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องอย่างน้อยตลอดปีแรกที่ได้รับการบวรจ โดยผู้ให้การช่วยเหลือแนะนำ (Mentor) อาจเป็นผู้นิเทศหรือครูที่มีประสบการณ์และมีความสามารถสูงในโรงเรียน

2. การจัดโปรแกรมการพัฒนาเทคนิคและทักษะ (Skills development) ซึ่งอาจประกอบด้วยกิจกรรมเชิงปฏิบัติการทุกเดือน การช่วยเหลือกันจากเพื่อนครูด้วยกันระหว่างจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการเพื่อช่วยในการถ่ายโยงความรู้และทักษะสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

3. จัดศูนย์พัฒนาครู (Teacher center) หมายถึงศูนย์หรือสถานที่ที่ครูสามารถจะมารวมพูดคุยปรึกษาหารือหรือสัมมนากันเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ด้านการสอน วางแผนการใช้นวัตกรรม หรือผลิตสื่อการเรียนการสอน

4. จัดการฝึกอบรมครู (In-service training) โดยการเข้าร่วมฝึกอบรมแบบเข้มติดต่อกันหลายวันที่เกี่ยวกับทักษะหรือความรู้ที่ยากและซับซ้อน

5. จัดกลุ่มช่วยเหลือสนับสนุนฉันท์เพื่อน (Study groups and solving) โดยครูในโรงเรียนเดียวกันเข้ากลุ่มร่วมกันศึกษา ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันใช้นวัตกรรมใหม่ๆ และให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน

6. จัดเครือข่าย (Networks) โดยครูจากโรงเรียนต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ผลงาน เรื่องที่น่าสนใจ ร่วมกันเรียนรู้โดยเครือข่าย Internet จากจดหมายข่าว มีโครงการความร่วมมือกันหรือสัมมนาเป็นครั้งคราว

7. จัดโครงการครูแกนนำ (Teacher leadership) โดยการเข้าร่วมโครงการแกนนำ เพื่อคอยช่วยเหลือเพื่อนครูที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยอาจจะมีบทบาทเป็นวิทยากร ครูพี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญ ผู้นำทีมการสอนหรือผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตร แกนนำนอกจากจะคอยช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่น ๆ ยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอีกด้วย

8. จัดโครงการส่งเสริมครูในฐานะนักเขียน (Teacher writer) การได้เขียนบทความต่างๆ ก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาวิชาชีพได้

9. จัดโครงการและกิจกรรมการเล่าประสบการณ์การเรียนการสอนแก่เพื่อนครู

10. จัดโครงการวางแผนการพัฒนาตนเอง (Self-directed planning) ครูควรมีโอกาสที่จะวางแผนโครงการพัฒนาตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วางแผนปฏิบัติงาน และประเมินผลงานตนเอง เช่น Cognitive coaching สำหรับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน สำหรับครูและเพื่อนครูที่สอนวิชาเดียวกัน สำหรับครูตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ร่วมกันพัฒนาวิชาชีพโดยผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ และใช้ Mirror coaching โดยให้บุคคลากรอื่นๆ หรือครูคนอื่น ๆ ช่วยสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการสอนที่ต้องการให้

11. จัดโปรแกรมการชี้แนะแบบต่างๆ ที่เหมาะสมในโรงเรียน

12. จัดโครงการร่วมมือกัน (Partnership) การร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัยหรือธุรกิจต่างๆ โดยถือว่ามีคุณค่าเท่าเทียมกัน มีสิทธิ มีความรับผิดชอบ ได้รับผลประโยชน์ และช่วยเหลือกันและกัน เป็นกิจกรรมที่น่าสนใจโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่สถานศึกษา สถาบันและหน่วยงานธุรกิจได้มีการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศชาติ

จากแบบแผนสำหรับการพัฒนาวิชาชีพดังกล่าวสรุปได้ว่า กิจกรรมหรือโปรแกรมที่จะพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการนั้น ควรมีความหลากหลายและเหมาะสมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในทุกๆ ระดับ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควรคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของแต่ละบุคคล โดยเลือกออกแบบกิจกรรม หรือโปรแกรมการพัฒนาให้

เหมาะสมกับความต้องการ ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ ดังนั้นการเลือกวิธีการพัฒนา วิชาชีพให้เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างแท้จริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย

จากผลการศึกษาของ พรศิริ กองนวล (2557, น. 74-75) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการ ประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครูผู้สอน พบว่า สมรรถนะด้านการวิจัยของครูมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้คือการออกแบบการวิจัย การดำเนินการวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย ด้านทักษะคือ ระเบียบวิธีวิจัย การบริหารจัดการงานวิจัย การใช้ภาษาในการสื่อสาร และการ เผยแพร่ข้อค้นพบในการวิจัย และด้านคุณลักษณะคือ คุณลักษณะที่เอื้อต่อการวิจัย เจตคติต่อการ วิจัย และจรรยาบรรณนักวิจัย และจากการศึกษาของ (ปิยะเมศ อินทจำรัส, 2554, น. 77-84) ศึกษาผลการพัฒนาความรู้และเจตคติในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยวิธีการใช้เอกสารเสริม ความรู้และการให้คำปรึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดมิ่งคลวราราม สำนักงานเขตจอมทอง สังกัด กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าหลังศึกษาเอกสารเสริมความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและการให้ คำปรึกษาครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนสูงขึ้น มีเจตคติต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน สูงขึ้น และครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีพัฒนาการของความเข้าใจในการทำ วิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สอดคล้องกับ (อภิสิทธิ์ ภาชนะ วรธรรณ, 2552, น. 63-68) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การวิจัยของครูด้วยกระบวนการวิจัย ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านเจตคติ และด้านการปฏิบัติการวิจัย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ (สุนทรา ไต่บัว, 2554, น. 6-8) ศึกษาการพัฒนา สมรรถนะวิจัยของนิสิตวิชาชีพครูด้วยชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการประเมินประสิทธิภาพของการ นำชุดการเรียนรู้ไปใช้พบว่า สมรรถนะวิจัยของผู้เรียนมีความสามารถอยู่ในระดับดีถึงดีเยี่ยม คะแนนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าชุดการเรียนรู้สามารถส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยของนิสิตครูได้ และการศึกษาของ (ฐิติมาวดี เจริญรัชต์, 2555, น. 183-187) ยังพบว่า หลังการใช้รูปแบบอาจารย์มีพลังอำนาจและ ศักยภาพในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น และสามารถเขียนโครงการวิจัยได้ในระดับดี

ส่วนการศึกษาของ อุดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งโธสง (2553, น. 89-92) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การ วิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรระดับครูมีอิทธิพลต่อ สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 5 ตัวแปร คือ ตัว

แปรความเป็นครูที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำวิจัย ตัวแปรความคาดหวังในผลการวิจัย เพศ อายุราชการ และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน แสดงว่าถ้าครูมีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำวิจัย มีความคาดหวังในผลของการวิจัยและมีลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยแล้ว ครูก็จะมีสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสูงไปด้วย ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหาร ตัวแปรความร่วมมือจากเพื่อนครู ตัวแปรแหล่งค้นคว้าในการวิจัย ตัวแปรวัสดุสำหรับการวิจัย ตัวแปรแหล่งเงินทุนในการทำวิจัย และตัวแปรที่ปรึกษาในการทำวิจัย และ (วิไลวรรณ จันน้ำใส, 2555, น. 54-56) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า นโยบายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาระงาน/เวลางานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย พบว่ามีการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยโดยศึกษากับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครู และอาจารย์ เป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่ทำการพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้ และเจตคติ ส่วนการพัฒนาด้านทักษะพบบ้างบางส่วน และเทคนิค วิธีการที่ใช้ในการพัฒนามีความหลากหลาย เช่น การให้คำปรึกษา การจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเสริมพลังอำนาจ เป็นต้น แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการศึกษาพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา มีจำนวนน้อยมาก ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในประเทศและในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา พัฒนาสมรรถนะด้านความรู้เพียงด้านเดียว และใช้วิธีการฝึกอบรมให้ความรู้เท่านั้น เมื่อยังไม่มี การค้นคว้าหรือการวิจัยในแนวทางนี้จึงมีความน่าสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาต่อไป ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตาราง 1

ตาราง 1 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในประเทศไทย

ลำดับ	ผู้วิจัย	พ.ศ.	กลุ่มเป้าหมาย							วิธีการวิจัย			สมรรถนะ	เทคนิคพัฒนาสมรรถนะ			
			มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ครู	คุณครูผู้สอน	ผู้บริหาร	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน			โรงเรียน		
1	อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ	2552	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	วิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	
2	อดุลย์ สนั่นเด็กลงไธสง	2553	✓													วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	
3	ปิยะเมศ อินทจำรัส	2554	✓													วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	เอกสารเสริมและการให้คำปรึกษา
4	สุดาวรัตน์ จอมคำสิงห์	2554	✓													การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	
5	สุนทรา โตบัว	2554					✓									วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
6	วิไลวรรณ จันทน์ไธ	2555	✓													วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	
7	ฐิติมาวดี เจริญรัชต์	2555		✓												การฝึกอบรม	การเสริมพลังอำนาจ
8	พรสิริ กองนวล	2557	✓													การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้องของวิจัยสถาบัน มีเนื้อหาสาระครอบคลุมความหมายของการวิจัยสถาบัน ความสำคัญของงานวิจัยสถาบัน ขอบเขตของวิจัยสถาบัน คุณลักษณะของนักวิจัยสถาบันเงื่อนไขบางประการที่ส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาการวิจัย สภาพปัญหา และอุปสรรคของการทำวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบัน และงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยสถาบัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของการวิจัยสถาบัน

ความหมายของการวิจัยสถาบันจากมุมมองของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ วิจิตร ศรีสอาน (2561, น. 32) กล่าวว่า วิจัยสถาบัน (Institutional research) เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาและการรับรองวิทยฐานะสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยสถาบันช่วยให้องค์กรประเมินจากภายนอกได้ประจักษ์ว่าสถาบันมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดได้อย่างไรส่วน (สรญา แก้วพิบูลย์, 2556) ;(สุวิมล ว่องวานิช, ม.ป.ป) และ (สุจิต ผิวพินคำ, 2558) กล่าวว่า วิจัยสถาบัน เป็นการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงาน สภาพแวดล้อม และกระบวนการของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจเรื่องต่างๆ เน้นการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ มุ่งการศึกษาและวิเคราะห์อย่างมีระบบมีเหตุผลเกี่ยวกับการดำเนินงานทั้งที่เป็นปัญหาและที่ต้องการพัฒนาในหน่วยงานของตนเอง พัฒนางานของตนเอง และยังคงคล้องกับ (ไทย ทิพย์สุวรรณกุล, 2553) และ (กฤษฎากาญจน์ ไตพิทักษ์, 2555) ที่กล่าวว่า การวิจัยสถาบันเป็นกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล/สารสนเทศอันเป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถาบัน และนำข้อมูลนั้นมาสังเคราะห์ วิเคราะห์ โดยอาศัยขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์ ที่สามารถอธิบาย ตอบปัญหาหรือนำผลการวิจัยมาช่วยสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบัน โดยใช้วิธีการวิจัยในลักษณะต่างๆ ที่เหมาะสมกับบริบทหรือองค์กรที่จะทำการศึกษาและการดำเนินงานของสถาบันตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาของ องอาจ นัยพัฒน์ (2561, น.17) ให้ความหมายของการวิจัยสถาบัน เป็นการศึกษาที่ดำเนินการภายในสถาบันการศึกษาเพื่อแสวงหาหรือสรรค์สร้างสารสนเทศความรู้ความจริงที่ช่วยทำให้ปัญหาของสถาบัน และช่วยสนับสนุนการตัดสินใจวางแผนแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสถาบันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีนักวิจัยเป็นผู้ให้การสนับสนุนทั้งการนำสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจ และการเปลี่ยนแปลงในสถาบันร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ สถาบันที่ระบุในความหมายนี้ อาจเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำการศึกษาวิจัยและ

พัฒนาทางด้านการศึกษา สังคมหรือสาธารณะ (Public organization) แม้ว่าการอธิบายและยกตัวอย่างในหนังสือเล่มนี้มุ่งเน้นไปที่สถาบันการศึกษา (โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษา) แต่ก็อาจเป็นสถาบันทางสังคมอื่น ๆ ก็ได้ เช่น สถาบันวิจัยประชากรและสังคม หรือสถาบันพัฒนาข้าราชการ ซึ่งอาจเป็นแห่งใดแห่งหนึ่งหรือหลายแห่งก็ได้ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแบบวิทยาเขต/กลุ่มสถาบัน หรือเขตพื้นที่การศึกษา/การปกครองภายในสังกัดเดียวกัน หรืออาจเป็นสถาบันหลายแห่งภายใต้ระบบเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพตามบันทึกข้อตกลงที่ทำร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป การวิจัยสถาบัน เป็นการศึกษาคำดำเนินงานภายในและสภาพแวดล้อมจากภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย โดยแสวงหาข้อมูลต่างๆ แล้วทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องโดยจัดสร้างเป็นฐานข้อมูล เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วนำผลเสนอต่อผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำไปใช้สนับสนุนการวางแผนของมหาวิทยาลัย ตลอดทั้งการกำหนดนโยบายและประกอบการตัดสินใจต่างๆ

ความสำคัญของงานวิจัยสถาบัน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2556: ออนไลน์) ได้ให้ความสำคัญของงานวิจัยสถาบันโดยสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร เป็นการนำความรู้ที่ได้จากงานวิจัย (มีวิธีการที่น่าเชื่อถือ) นำมาปรับปรุงแก้ไขใช้ในองค์กรให้มีความก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง ดังนี้ 1) พัฒนาคอนออย่างต่อเนือง (Resource development) เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ พัฒนาระบวนการคิดและมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2) พัฒนางาน (Process of productivity development) แก้ไขปัญหาได้ ลดระยะเวลา มีประสิทธิภาพ และเพิ่มคุณค่าในงาน เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้น และ 3) พัฒนาสถาบัน (Institutional development) การบริหารสถาบันทั้งระบบมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ที่กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยสถาบันข้างต้นแล้ว การวิจัยสถาบันยังสามารถใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ/ชำนาญการได้ (สุวิมล ว่องวานิช, ม.ป.ป. น. 16-17) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของการวิจัยสถาบัน ไว้ว่า เป็นการทำวิจัยในหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กรใด องค์กรหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยทั่วไป ซึ่งเป็นการทำวิจัยตามขอบเขตลักษณะ หน้าที่ หรือโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กรหรือสถาบันนั้นๆ ทำวิจัยทั้งปัญหาเฉพาะหน้าที่ หรือการวางแผนนโยบายหรือแผนระยะยาวของสถาบัน ผลงานการวิจัยสถาบัน จะต้องนำมาแก้ไข้ปัญหาหรือกำหนดนโยบายหรือพัฒนางานองค์กรหรือสถาบันนั้นๆ ผู้ที่ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเป็นคณะผู้วิจัย เป็นนักวิจัย หรือนักวิชาการ ที่สังกัดภายในหน่วยงานหรือสถาบันนั้นๆ (เว้นแต่จะมีที่ปรึกษาจากภายนอกมาร่วมด้วยก็ได้)หรือคณะผู้วิจัยควรเป็น

นักวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ จิตวิทยา สถิติการศึกษา สังคมวิทยา มนุษยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย หรือการปกครอง

องอาจ นัยวัฒน์ (2561, น. 21-25) กล่าวถึงความสำคัญของวิจัยสถาบันไว้ว่า เป็นสารสนเทศเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ให้ความรู้ความจริงเกี่ยวกับประเด็นทำวิจัยได้อย่างเที่ยงตรง ทันเหตุการณ์ เข้าถึง เข้าใจและใช้ง่าย มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจปรากฏการณ์แห่งปัญหา (หรือโอกาสที่ดี) ได้ถูกต้องลุ่มลึก ตรงกับสภาพความจริง และสามารถนำมาใช้สนับสนุนการตัดสินใจวางแผนพัฒนาสถาบันการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้ในหลายด้านคือ

1. การปรับปรุง การพัฒนาและการกำกับนโยบาย เป็นที่ทราบกันในแวดวงวิชาการโดยทั่วไปว่า สารสนเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์นโยบายของสถาบันการศึกษาระดับจุลภาค (หน่วยงานย่อย) และระดับมหภาค (หน่วยงานหลัก) โดยเฉพาะที่ได้จากผลการวิจัยสถาบันเชิงประเมิน (Evaluation institutional research) มีความสำคัญต่อการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนานโยบายการบริหารจัดการด้านต่างๆ ของสถาบันการศึกษา (Policy revision and formulation) เช่น (ก) สารสนเทศ จากผลการวิจัยสถาบันเชิงประเมินนโยบายทางการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อ (Admissions policies) ที่พบว่ามีประสิทธิภาพต่ำ (ใช้เวลานานขั้นตอนยุ่งยาก) และจำกัดโอกาสการได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อได้อย่างเท่าเทียมกันของผู้สมัคร หรือ (ข) สารสนเทศแสดงแบบแผนภาระงานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของอาจารย์ (Faculty workload patterns) แต่ละคนหรือหลักสูตรที่ไม่สมดุลกับเงินงบประมาณใช้จ่ายในการจัดการศึกษา (Education costs) มีประโยชน์สำหรับนำมาใช้ในการ “ปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยน” นโยบายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เช่น จากตัวอย่าง (ก) อาจปรับปรุงนโยบายการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลที่สนใจทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครอย่างทั่วถึง หรือกำหนดนโยบายเงินทุนช่วยเหลือผู้เรียนที่มีผลการเรียนดี (Financial aid policies) หรือระบบโควตาพิเศษสำหรับผู้สมัครที่มีความพิเศษ (เช่น นักกีฬาและนักดนตรี) และความต้องการพิเศษ (เช่น ผู้พิการทางร่างกาย) หรือ เช่น จากตัวอย่าง (ข) อาจพัฒนานโยบายการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเวลา (Early retirement) การปรับฐานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐานสูงขึ้นก่อนเข้าสู่ตำแหน่งงานประจำ (Tenure-track policies) นอกจากนี้สารสนเทศในรายงานเชิงวิเคราะห์ตนเองของสถาบันการศึกษา (Analytical self-reports) ที่ทำขึ้นในระหว่างกลางปีการศึกษา (หรือจบประมาณ) ตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาที่สำคัญ (Key performance

indicators-KPIs) เช่น อัตราการดำรงอยู่/การออกกลางคัน/การสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาในแต่ละหลักสูตร สถิติการขอใช้และบริหารจัดการอาคารสถานที่ รายงานผลผลิตภาพ (ปริมาณภาระงาน ลิขสิทธิ์/สิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา) จำนวนนิสิตที่ลงทะเบียนเรียน รวมทั้งรายงานการเงินและงบประมาณ มีประโยชน์สำหรับประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำกับหรือควบคุมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาช่วงกลางปีให้ได้ผลลัพธ์ทางบวก (หรืองบประมาณ) ส่วนสารสนเทศ จากรายงานเชิงประเมินผลสรุปรวมที่ทำในช่วงปลายปี (Summative reports) มีประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูงในการทบทวน นโยบาย หรือมาตรการต่าง ๆ ในภาพรวมว่ามีประสิทธิผล (คุณภาพ) หรือไม่ อย่างไร อีกทั้งยังเป็นข่าวสารที่ตอบสนองต่อความสนใจใคร่รู้ของสาธารณชนที่มีต่อภาวะรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาว่า สามารถ “ผลิตบัณฑิต/ผู้จบการศึกษา” ที่มีคุณภาพให้แก่สังคม (Social accountability) ได้มากน้อยเพียงใด

2. การวางแผน การจัดการงบประมาณและการรับสมัครผู้เข้าเรียน สารสนเทศต่างๆ ที่ได้จากผลการวิจัยสถาบันมีประโยชน์อย่างมากสำหรับนำมาใช้สนับสนุนการวางแผน การจัดการงบประมาณ (Budgeting management) และการรับสมัครผู้เข้าเรียน (Enrollment) เช่น แผนอุดมศึกษา ของประเทศไทย (ระยะยาว 15 ปี) โดยเฉพาะฉบับที่หนึ่ง (พ.ศ. 2533-2547) ได้ใช้สารสนเทศจากรายงานผลการวิจัยสถาบันจำนวน 23 เรื่อง สนับสนุนการจัดทำซึ่งถือได้ว่าเป็นครั้งแรกในความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่งผลให้การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ (Strategic directions) การจัดการการอุดมศึกษาไทยมีเอกภาพ ชัดเจน และสอดคล้องกับสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงในบริบทด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวดเร็วมาก สารสนเทศที่นิยมนำมาใช้สนับสนุนการวางแผนมักมาจากวิธีการตรวจวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental scanning) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-อุปสรรค (SWOT analysis) การสร้างภาพอนาคต (Scenario building) และการพยากรณ์/การทำนาย (Forecasting/projecting) เหตุการณ์ที่คาดคะเนว่าจะเกิดขึ้นเช่น ภาพอนาคตคุณลักษณะเยาวชน นักศึกษาและบัณฑิตไทยในศตวรรษหน้า การพยากรณ์การมีงานทำและตลาดแรงงานไทยอาเซียนในอนาคต หรือการคาดคะเนจำนวนผู้สมัครและลงทะเบียนเรียนในอนาคต มีประโยชน์สำหรับใช้ในการวางแผนการศึกษาระดับมหภาค (เขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ) การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ระดับจุลภาค (สถาบันการศึกษาและชั้นเรียน) หรือ การรับสมัคร การคัดเลือกและการลงทะเบียนเพื่อเข้าศึกษาต่อ (Admissions and enrollments) และสารสนเทศจากรายงานวิจัยสถาบันเชิงประเมินการใช้งบประมาณในรอบปีที่ผ่านมา ยังช่วยให้การบริหารงบประมาณ โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานกิจกรรมตามแผนงาน/

โครงการต่างๆ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน ประหยัดและทันเวลา) และประสิทธิผล (หรือได้ผลผลิตภาพตามเป้าหมายของสถาบัน) มากขึ้น

3. รับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ในปัจจุบันนี้การรับรองคุณภาพของสถาบันการศึกษา (Institutional accreditation) เกิดขึ้นทุกระดับทั้งในประเทศไทย ต่างประเทศ มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่าย/ทุกคน จะต้องมีสมรรถนะในการจัดการการศึกษาและการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ตามมาตรฐานคุณภาพตามที่หน่วยงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (Educational accreditation agency) กำหนดไว้ ทั้งนี้ เพราะระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานจะเป็นหลักประกันให้แก่สังคมโดยรวมว่า บัณฑิต/ผู้จบการศึกษาที่ผลิตออกมาจากระบบของสถาบันการศึกษาเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศและของโลกเนื่องจากการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ (Quality assessment/Auditing) จำเป็นต้องอาศัยสารสนเทศที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ และทันเหตุการณ์ ประกอบการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจเพื่อปรับปรุง/พัฒนาระบบ (เน้นประเมินภายใน) และรับรองมาตรฐานระบบ (เน้นประเมินภายนอก) การจัดการศึกษา/การเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา ดังนั้น จึงทำให้การวิจัยสถาบันเข้ามามีบทบาทสำคัญควบคู่ไปกับกระบวนการรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา เช่น ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพ (QA information system) ที่เก็บรวบรวมผลการวิจัยสถาบันในประเด็นต่าง ๆ ครอบคลุมระบบทุกด้านได้แก่ บริบท/ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ/การดำเนินงาน และผลผลิต/ผลลัพธ์ มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในการเข้าสู่มาตรฐานระดับที่สูงยิ่งขึ้นไป

4. การวัดประเมินผลลัพธ์ของสถาบันการศึกษา สารสนเทศสำคัญจากการวัดประเมินผลลัพธ์ของสถาบันการศึกษา (Institutional outcomes assessment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลของการจัดการศึกษาที่วัดจาก ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนทุกรายวิชาและ หลักสูตรในแต่ละชั้นปีและระดับศึกษา การมีงานทำของบัณฑิตผู้จบการศึกษาและความสำเร็จทางวิชาชีพของศิษย์เก่า ถือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สำคัญในกระบวนการรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากถือเป็นสิ่งบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษา (Institutional effectiveness) ในการดำเนินงานจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและพันธกิจต่างๆ ของสถาบันการศึกษาหรือไม่ เพียงไร นอกจากการวัดประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับสถาบันการศึกษาแล้ว การวัดประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้/ความพึงพอใจของผู้เรียนและการสอนของผู้สอนในระดับชั้นเรียน (Classroom assessment) ที่ดำเนินการอย่างมี

ความหมาย ที่เที่ยงตรง เป็นระบบและต่อเนื่องระหว่างกลางภาคเรียนและปลายภาคเรียนแต่ละปี การศึกษา ยังเป็นสารสนเทศย้อนกลับ (Feedback) ที่มีประโยชน์สำหรับผู้เรียนและผู้สอนในการ นำมาใช้พิจารณาตัดสินใจ “ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน” เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิผลทางการสอนของผู้สอนมีคุณภาพมากขึ้น ด้วยความสำคัญของการวัด ประเมินผลสัมฤทธิ์ทั้งสองระดับนี้ ทำให้นักวิจัยสถาบันจะต้องมีบทบาทในการออกแบบและพัฒนา ระบบการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เช่นการพัฒนาแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรายงานแผนและ ผลการวัดประเมินผลสัมฤทธิ์ให้ผู้บริหาร ผู้สอนและผู้เรียนภายในสถาบันการศึกษา นำไปใช้ปรับปรุง กระบวนการดำเนินงานหรือการเรียนรู้ตามภาระหน้าที่ของตน หรือให้คณะกรรมการรับรอง มาตรฐานจากภายนอกนำไปใช้ประเมินผลสรุป (Summative assessment) การดำเนินงานของ สถาบันการศึกษา

5. การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ในยุคสมัยของการ ตรวจสอบพันธภาระรับผิดชอบ (Accountability) และการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐาน (Accreditation) คุณภาพของการจัดการศึกษาที่มีค่อนข้างมากและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สถาบันการศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องมีสารสนเทศอย่างน้อยในห้าด้านหลัก ได้แก่ หลักสูตร ผู้เรียน ผู้สอน งบประมาณ และอาคารสถานที่ เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงบริหารได้อย่าง สมเหตุสมผล (มากกว่าการใช้ประสบการณ์ส่วนตัวเพียงอย่างเดียว) ในขณะเดียวกัน สารสนเทศทั้ง ห้าด้านข้างต้นของสถาบันศึกษาอื่นๆ ที่อยู่ในสังกัดเดียวกัน มีบริบททางภูมิสังคม ความ เป็นมา บทบาท ขอบข่ายดำเนินงานและพันธกิจคล้ายคลึงกัน รวมทั้งมีการแข่งขันระหว่างกัน ใน ด้านผู้เรียน ผู้สอน บุคลากรสายสนับสนุนและงบประมาณ มีประโยชน์สำหรับนำมาใช้ศึกษา วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบและเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ด้วยการเรียนรู้กระบวนการ ดำเนินงานจากสถาบันการศึกษา “คู่แข่ง” และนำมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพภายใน สถาบันการศึกษาของตน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเท่าเทียม กัน (หรือดีกว่า) การบริหารจัดการสถาบันการศึกษาด้วยกลยุทธ์นี้จำเป็นต้องมีสารสนเทศความรู้ ความจริงเกี่ยวกับสถาบันการศึกษาทั้งของตนและของคู่แข่งที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เที่ยงตรงเชื่อถือ ได้ ง่ายต่อการเข้าใจและการใช้ และเป็นปัจจุบัน ดังนั้น สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งจำเป็นต้องทำ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Decision support system-DSS) ของ ตนเองขึ้นมา หรืออาจทำข้อตกลงการเป็นหุ้นส่วนด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ (Information exchange consortia) ระหว่างสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่อยู่ในสังกัดหรือกลุ่ม/เครือข่ายความ ร่วม มี อ เด ย ว กั น แล ะ The Integrated Postsecondary Education Data System (or IPEDS)

ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งปัจจุบันฐานข้อมูลสารสนเทศขนาดใหญ่ (Big data) ที่ได้มาตรฐานจะต้องพัฒนามาจากกระบวนการทำวิจัยสถาบัน กล่าวคือ มีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแปลงเป็นสารสนเทศที่มีความหมายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้การพิจารณาและตัดสินใจของผู้บริหารด้วยสารสนเทศเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมและทันเหตุการณ์

จากความสำคัญดังกล่าวสรุปได้ว่า การวิจัยสถาบันสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร เป็นการนำความรู้ที่ได้จากงานวิจัย (มีวิธีการที่น่าเชื่อถือ) นำมาปรับปรุงแก้ไขใช้ในองค์กรให้มีความก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ พัฒนาระบบการคิดและมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง การพัฒนางาน แก้ไขปัญหาได้ ลดระยะเวลา มีประสิทธิภาพ และเพิ่มคุณค่าในงาน เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้น และการพัฒนาสถาบัน การบริหารสถาบันทั้งระบบ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำวิจัยทั้งปัญหาเฉพาะหน้า ที่การวางนโยบาย หรือแผนระยะยาวของสถาบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของวิจัยสถาบัน

ศูนย์วิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานอุดมศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Center for Higher Education Management System (NCHEMS) (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2554: 4-7; อ้างอิงจาก ศูนย์วิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานอุดมศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Center for Higher Education Management System) และ (สุเมธ แย้มมนู, 2553, น. ออนไลน์) กล่าวถึงองค์ประกอบ ที่ควรทำวิจัยสถาบัน ควรครอบคลุม ผู้เรียน ผู้สอน ปัจจัยสนับสนุน หลักสูตร และผู้สำเร็จการศึกษาไว้ดังนี้

วิจัยสถาบันเกี่ยวกับผู้เรียน นิสิต/นักศึกษา ถือเป็นข้อมูลที่สำคัญในการบริหารและการตัดสินใจเพราะถ้าสถาบันอุดมศึกษาไม่มีนิสิต/นักศึกษาสถาบันนั้นก็อยู่ไม่ได้ ฉะนั้นสถาบันก็ต้องให้ความสำคัญต่อนิสิต/นักศึกษาในด้าน เช่น ข้อมูลพื้นฐานหรือภูมิหลัง ข้อมูลการเข้าเรียน, การลาออก ความคาดหวังของนิสิต/นักศึกษาความพึงพอใจ/ทัศนคติที่มีต่อสถาบันหรือรูปแบบการเรียนการสอนหรือความต้องการของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตเป็นต้น ฯลฯ

วิจัยสถาบันเกี่ยวกับผู้สอน ในแต่ละสถาบันบุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง โดยเฉพาะในอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีคุณภาพและศักยภาพสูง เพื่อผลิตบัณฑิตและให้เป็นเลิศทางวิชาการ จึงควรทำวิจัยในด้าน เช่น ข้อมูล จำนวนคณาจารย์ คุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ การวิจัยความถนัดหรือความสนใจหรือการคาดคะเนความสูญเสียอาจารย์เนื่องจากการเกษียณอายุหรือสมองไหล ข้อมูลสภาพความเป็นอยู่ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ข้อมูลความต้องการด้านการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้าข้อมูลด้านค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการ

อื่นๆ ข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อสถาบัน วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ สื่อการสอน ประสิทธิภาพการสอนความต้องการในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอน ฯลฯ

วิจัยสถาบันเกี่ยวกับหลักสูตร หลักสูตรแต่ละวิชานั้นมีความสำคัญมากต่อการเรียนการสอน บางสถาบันอุดมศึกษาไม่มีการนิยมการเปลี่ยนแปลง ทำให้หลักสูตร ล้าสมัย ดังนั้นจึงควรทำวิจัยเพื่อหาข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยในยุคโลกาภิวัตน์ เช่น ข้อมูลหลักสูตรและเนื้อหาของหลักสูตรรวมทั้งความเหมาะสมของหลักสูตรในปัจจุบันและข้อมูลแนวโน้มที่จะเปิดหลักสูตรเพิ่มในอนาคต ข้อมูลจำนวนสถิติที่ลงทะเบียนในแต่ละโปรแกรม จำนวนผู้ลงทะเบียนและจำนวนที่สำเร็จการศึกษา จำนวนห้องเรียน จำนวนชั่วโมงการทำงานของอาจารย์ ต่อสัปดาห์และภาระงาน ข้อมูลความพอใจ ทศนคติ และความต้องการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการเรียนแต่ละโปรแกรม ข้อมูลกิจการเสริมหลักสูตร ข้อมูลทิศทางในการพัฒนา/ผลิตบัณฑิต/รูปแบบการผลิตบัณฑิต การติดตาม/ประเมินผลหลักสูตร รูปแบบและการจัดหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักสูตรที่สร้างเสริมประสบการณ์จริงให้ผู้เรียน ฯลฯ

วิจัยสถาบันเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษา เช่น การติดตาม/ประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษา ความคาดหวัง/ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ ผลผลิตภาพการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาและแนวทางการปรับปรุง/พัฒนา ฯลฯ

วิจัยสถาบันเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน เช่น 1) ห้องสมุด ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ความพร้อมในการใช้บริการ ความต้องการ/ความคาดหวัง สถิติการมาใช้บริการ ฯลฯ 2) ห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ เช่น การใช้ประโยชน์ห้องเรียนฯ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ความพร้อมในการให้บริการ ฯลฯ 3) ICT เช่น ความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้ ความต้องการ/ความคาดหวัง ความพร้อม ในการให้บริการ การใช้ประโยชน์ฯ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ฯลฯ 4) การบริหารจัดการ เช่น การกำกับสนับสนุนของผู้บริหาร วิสัยทัศน์การจัดการระบบการเรียนรู้อ การติดตาม/ประเมินผลการดำเนินงาน การพัฒนาผู้เรียน ธรรมชาติในการบริหารจัดการ ฯลฯ

จากขอบเขตของการวิจัยสถาบัน สรุปได้ว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ วิจัยสถาบันเกี่ยวกับผู้เรียน วิจัยสถาบันเกี่ยวกับผู้สอน วิจัยสถาบันเกี่ยวกับหลักสูตร วิจัยสถาบันเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษา และวิจัยสถาบันเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ซึ่งในแต่ละด้านมีเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ภายใต้บริบทของสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถเลือกทำงานวิจัยด้านใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความสามารถ หรือภาระงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยสถาบันด้านใดต่างก็เป็นภารกิจ หน้าที่ ของสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องดำเนินงาน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำรงอยู่

สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาตน พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา แก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและส่งเสริมได้ถูกทาง

คุณลักษณะของนักวิจัยสถาบัน

สำหรับสถาบันในต่างประเทศได้กำหนดคุณลักษณะของนักวิจัยสถาบัน ไว้ดังนี้

คาบบริลโล คอลเลจ (ศศนัฏฐุ กิจจรรุญ, 2549, น. 33); อ้างอิงจาก (College, 2005) กำหนดคุณลักษณะของนักวิจัยสถาบัน ไว้ดังนี้

1. ด้านความรู้ ประกอบด้วย มีความรู้ในการออกแบบวิจัย การประเมินผล การจัดการฐานข้อมูลที่ใช้ประโยชน์ในสถาบันอุดมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การวางแผน/ การออกแบบรายงาน การใช้คอมพิวเตอร์และการจัดการฐานข้อมูลในสำนักงาน เทคนิคในการนำเสนอ ด้านการพูดและการเขียน

2. ด้านทักษะ ประกอบด้วย การรวบรวม จัดระเบียบ วิเคราะห์ข้อมูล จัดเตรียมรายงานการวิเคราะห์และการให้ข้อเสนอแนะ การออกแบบทดลองอย่างง่าย การศึกษาความสัมพันธ์ การทบทวนเอกสาร วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ทั้งการพูดและการเขียน การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เช่น Visual Fox Pro, Brio Query, SPSS, Microsoft word, Excel, Access และ Web Design การนำเสนอข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลบน Web

3. คุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา จะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์ สถิติ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยาและสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีประสบการณ์การทำงาน 2 ปี ในการทำงานด้วยด้านวิจัยสถาบัน

เคมบริดจ์ คอลเลจ (ศศนัฏฐุ กิจจรรุญ , 2549, น. 33-34); อ้างอิงจาก Cambridge College. n.d.) กำหนดคุณลักษณะของนักวิจัยสถาบัน ไว้ดังนี้

1. ทักษะทางด้านเทคนิค ประกอบด้วยประสบการณ์เกี่ยวกับสถิติ การวิเคราะห์ และรายงาน การโปรแกรม Microsoft word, Excel การประเมิน การออกแบบการวิจัย การนำผลไปใช้ การจัดทำรายงาน และการนำเสนองานวิจัยบนเว็บ

2. ทักษะทางด้านองค์กร ประกอบด้วยประสบการณ์เกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา การรักษาความลับ ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษา คณะพิสูจน์ความสามารถในการทำงานหนัก และมีความรวดเร็วในการทำงาน การคิดวิเคราะห์

3. ทักษะทางการสื่อสาร ประกอบด้วยความสามารถในการเขียน การพูด

4. ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีจรรยาบรรณ ความเป็นนักวิชาการ การทำงานเป็นทีม มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากคุณลักษณะของนักวิจัยจาก 2 สถาบันดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่เหมือนกันของนักวิจัยสถาบันพึงมี ได้แก่ ด้านความรู้ ประกอบด้วย 1) ความรู้ในการออกแบบวิจัย การประเมินผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การวางแผน/ การออกแบบ รายงาน 2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย การรวบรวม จัดระเบียบ วิเคราะห์ข้อมูล จัดเตรียมรายงาน การวิเคราะห์และการให้ข้อเสนอแนะ การออกแบบทดลองอย่างง่ายการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และ 3) ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เจตคติ ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีจรรยาบรรณ ความเป็นนักวิชาการ การทำงานเป็นทีม มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เงื่อนไขบางประการที่ส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาการวิจัย

ไทย ทิพย์สุวรรณกุล (2553, น. 4) และ (เฉลิมเผ่า อจลณันท์, 2556, น. 65) ได้เสนอเงื่อนไขบางประการสำหรับความสำเร็จในการพัฒนาการวิจัยของบุคลากร ดังนี้

1. ผู้บริหารทุกระดับต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งในระดับนโยบาย และในระดับบุคคล โดยส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านการวิจัย ส่งเสริมเทคนิค วิธีการ ทักษะที่ควรมีต่อการทำวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการวิจัย

2. การจัดระบบงานที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานสะดวกรวดเร็ว ไม่รู้สึกรำคาญ เป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น โดยต้องดำเนินการสร้างความเข้าใจว่าการวิจัยนั้นมิใช่ภาระที่เพิ่มขึ้น แต่การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางานและส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากร

3. จัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุน ส่งเสริม การค้นคว้าหรือการแสวงหา ความรู้ต่างๆ จากแหล่งข้อมูลที่มีความทันสมัย

จากการศึกษาเอกสารการวิจัยของ กันยารัตน์ เอี่ยมอัมพร (2546, น. 89-92) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากร มหาวิทยาลัยพายัพ พบว่า แนวทางในการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรให้สำเร็จ ได้แก่ ความรู้พื้นฐานการวิจัย ทักษะที่มีต่อการวิจัย และด้านบุคลากรที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัย จากการศึกษาของ (คณธวัชย์ สุภรณ์นาภิรักษ์, 2554, น. 53) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ความรู้ ความสามารถในการทำวิจัย มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร ในทางบวก และจากการศึกษาของ (นพวรรณ รื่นแสง และคณะ, 2555, น. 54) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ และ (ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ และคณะ, 2558, น. 60-61) ศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย

จากเงื่อนไขที่ส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาการวิจัยของบุคลากร จะเห็นได้ว่าจากการศึกษาเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บุคลากรจะต้องได้รับการสนับสนุนให้สามารถทำงานวิจัยได้ ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนสิ่งจำเป็นสำหรับการทำวิจัยที่มีความทันสมัย บุคลากรก็จะต้องมีการพัฒนาด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ความเข้าใจในการวิจัย ทักษะความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานวิจัย การปรับทัศนคติ เจตคติ ให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย โดยที่ไม่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการทำวิจัยเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น แต่ให้มีความคิดว่าการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางานซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จ ความภาคภูมิใจของบุคลากร และที่น่าสังเกตอีกประเด็นที่ค้นพบจากการศึกษาเงื่อนไขบางประการที่ส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาการวิจัย ได้แก่ ด้านบุคลากรที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัย

สภาพปัญหา และอุปสรรคของการทำวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (2556, น. 85) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการทำวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิดังนี้ ปัญหาจากการไม่ฝึกปฏิบัติ ขาดพี่เลี้ยง ขาดผู้ชี้แนะ ไม่มีแรงจูงใจในการทำวิจัย และในองค์กรมีโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมการผลิตนักวิจัยสายสนับสนุนจำนวนน้อย และจากการศึกษางานวิจัยของ (ชามาพร สาริกานนท์, 2555, น. 28) ที่ศึกษาความรู้ความเข้าใจและทัศนคติต่องานวิจัยของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาคพายัพ เชียงใหม่ พบว่า ปัญหาสำคัญในการทำงานวิจัย คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัย และการมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย

จากสภาพปัญหาและอุปสรรคของการทำวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า การส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถทำงานวิจัยได้ จะต้องมีพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยการฝึกทักษะการทำงานวิจัย ปรับทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อการวิจัย และยังพบว่า การมีพี่เลี้ยงหรือการมีผู้ชี้แนะคอยให้ความช่วยเหลือ ปรึกษา แนะนำแนวทางการทำวิจัยจนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบัน

แซนค์ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, น.102-107); อ้างถึงจาก Senge. 1990) ได้กล่าวว่า ทักษะการของมนุษย์ มีคุณค่าของหน่วยงาน ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องมี “วินัย” (Discipline) ที่จะสามารถพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเองได้ ดังนี้

1. ใฝ่แรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ (Personal mastery) สมาชิกขององค์การจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือการเป็นนายของตัวเอง ในการควบจิตใจและพฤติกรรมของตัวเอง เป็นคนที่รู้เห็นและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่น ถือมั่น เปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ นอกจากนี้ ยังมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง เพื่อมุ่งมั่นสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้

2. รับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental model) การจะทำให้คนมีการรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้องได้นั้น จะต้องมียอดประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ และ 2) ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและการตั้งคำถามการรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงจะทำให้เกิดความเข้าใจสมมติฐานในการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสมมติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจากการใคร่ครวญและตั้งคำถาม สิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ๆ ก็ไม่เกิดการเรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building shared vision) มียอดประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยการสร้างบรรยากาศและการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ 2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ 3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพันให้มากที่สุดเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนโดยไม่ต้องควบคุมและ 4) การสนับสนุนวิสัยทัศน์เชิงบวก

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) เมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group thinking) และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่นๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

5. คิดเป็นระบบครบวงจร (System thinking) ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์ระบบครบวงจร คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ข้อมูลย้อนกลับและคนอื่นๆ มีการตรวจสอบซ้ำให้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่หรือความคิดใหม่ขององค์กร การที่บุคคลจะมองโลกแบบองค์รวม หรือคิดเป็นระบบครบวงจรได้นั้น บุคคลจะต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจ (a shift of mind) หลายด้านดังนี้

- 1) เปลี่ยนแปลงจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองแบบภาพรวม
- 2) เปลี่ยนจากการมองมนุษย์ว่าเป็นคนเฉื่อยไร้ประโยชน์ มาเป็นการมองว่า มนุษย์เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมรับเปลี่ยนแปลงความจริง และ
- 3) เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบันไปเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคต

อุทัย สุชาชื่น (2551: ออนไลน์) กล่าวว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการถูกมองว่าเป็นบุคลากรสายรองไม่มีความสามารถในการทำงานวิจัย อาจเป็นสาเหตุจากคุณวุฒิทางการศึกษาที่ยุคหนึ่งสมัยหนึ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้ามาปฏิบัติงานด้วยคุณวุฒิวิชาชีพเฉพาะและอาจจะมีระดับการศึกษาที่ยังไม่สูงเพียงพอที่จะมีความรู้ความสามารถในการทำงานวิจัยได้ แต่ในปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในหลายสถาบันอุดมศึกษา นอกจากจะมีระดับการศึกษาที่สูงแล้วยังมีความสนใจใฝ่รู้อยากทำงานวิจัยในงานของตน หรือในสิ่งที่ตนสนใจหาคำตอบ เพื่อเป็นการพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และขอตำแหน่งทางวิชาการ แต่อาจจะยังขาดความรู้ในการทำงานวิจัยตามระเบียบวิธีที่ถูกต้อง จึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะ โดยมีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถแล้ว บุคคลจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้สถาบันบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันเป็นหัวใจสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้สถาบันมีการพัฒนา เพื่อที่จะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ในการทำวิจัยสถาบันที่สูงขึ้น เพิ่มทักษะ (Skill) ให้สามารถทำงานวิจัยได้ และคุณลักษณะ (Attribute) มีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยสถาบันและผสมผสานวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถพัฒนาสมรรถนะและทำงานวิจัยสถาบันจนกระทั่งสำเร็จ

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันนั้น เป็นสิ่งที่ทำทายเป็นอย่างมาก ในการเพิ่มสมรรถนะการวิจัยในแต่ละด้าน ซึ่งบุคลากรจะต้องให้ความร่วมมือ มีความสนใจ ใฝ่รู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตน มีความสามารถ รับผิดชอบต่อความเป็นจริง ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาอย่างถูกต้อง เข้าถึงปัญหาการวิจัยในหลายมุม และกว้างไกล สามารถทำงาน

ร่วมกับผู้อื่นหรือเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความคิดที่เป็นระบบ ระเบียบ ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดอย่างระมัดระวัง นอกจากนี้ นักวิจัยสถาบันหน้าใหม่ต้องเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะทำการสำรวจและวิเคราะห์ในสิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาต้องการ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันต้องให้ความสนใจกับวิธีการพัฒนามากขึ้น จะพัฒนาอย่างไร จึงจะได้ผลดีที่สุด แต่ทั้งนี้เชื่อว่าวิธีวิจัยเป็นวิธีการพัฒนาที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการสร้างนักวิจัยสถาบัน

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยสถาบัน

จากการศึกษาของ อรุณศรี กางเพ็ง (2546, น. 57-58) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนต่อการทำวิจัยสถาบันในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้วิจัย นโยบายของหน่วยงาน ทักษะในการทำวิจัย แหล่งความรู้สำหรับการศึกษา ค้นคว้า ความรู้ในการทำวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ (ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ และคณะ, 2558, น. 58-64) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า สภาพปัญหาอุปสรรคในการทำงานวิจัยของบุคลากรในภาพรวมและบุคลากรสายวิชาการและสาย ตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศการวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับกรวิจัย และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงาน ทำวิจัยได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ ความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบของนักวิจัย ความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย บรรยากาศการวิจัย แรงจูงใจหรือผลประโยชน์ที่ได้จากการทำวิจัย มีอุดหนุนการทำวิจัยอย่างเพียงพอและการติดตามประเมินผลการทำวิจัย ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรมีการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านการทำวิจัยแก่บุคลากรมากที่สุด

ผลการศึกษาของ คณวัฒน์ ศุภรัตน์ภักษ์ (2554, น. 52-54) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ความรู้ความสามารถ ในการทำวิจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรในทางบวก ส่วนข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกรทำวิจัย ควรมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสในการทำงานวิจัย มหาวิทยาลัยควรกระตุ้นให้เกิดการทำวิจัยเชิงบูรณาการร่วมกัน สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายนักวิจัยพี่เลี้ยง สนับสนุนเงินทุนวิจัยอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง สนับสนุนให้นำเสนอผลงาน เผยแพร่อย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ (สุदारัตน์ จอมคำสิงห์, 2552: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

จันทระเกษม : การพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย พบว่า การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัย ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยได้ในระดับดี บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาด้านการวิจัย อยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับ (ชามาพร สาริกานนท์, 2555, น. 27-29) ศึกษาความรู้ความเข้าใจและทัศนคติต่องานวิจัยของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาคพายัพเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัย เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านทัศนคติที่มีต่องานวิจัยเชิงบวก โดยข้อคิดเห็นที่มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ การทำงานวิจัยทำให้ผู้วิจัยมีกระบวนการคิดเป็นขั้นตอน การวิจัยที่ดีมีคุณค่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่วงวิชาการและสังคมให้เกิดมูลค่าที่คุ้มค่า และ (นพวรรณ รื่นแสง และคณะ, 2555, น. 54-55) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านความรู้และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับ มาก

ส่วนการศึกษาของ กฤษณา เกิดบุญส่ง (2553, น. 107-108) ศึกษาสมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสมรรถนะที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จของนักวิจัย คือ การให้ความสำคัญแก่ความสำเร็จ และการแสวงหาข้อเสนอเทศ เป็นอันดับ 1 ความคิดเชิงวิเคราะห์ ความคิดริเริ่ม ความคิดรวบยอด และการมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ การกำหนดทิศทาง ความสำเร็จ ตระหนักต่อองค์กร และการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือ สอดคล้องกับ (องอาจ นัยพัฒน์, 2554, น. 98) ได้สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เชาวर्ณปัญญาการรู้คิด (IQ) เชาวर्ณปัญญาอารมณ์ (EQ) และเชาว์ปัญญาศีลธรรม (MQ) คือสมรรถนะจำเป็นลำดับที่ 1, 2, และ 3 ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะจำเป็นสำหรับการทำวิจัยสถาบันประกอบด้วยเชาว์ปัญญา 4 แบบที่สัมพันธ์กัน (อธิบายความแปรปรวนรวมได้ 64.67%) ประกอบด้วย เชาวर्ณปัญญาด้านอารมณ์ (46.45%) การรู้คิดทางเทคนิค/การวิเคราะห์ (9.28%) ศีลธรรม (4.93%) และการรู้คิดการต่อประเด็นปัญหา/บริบทการวิจัย (3.99%) ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าทั้ง EQ และ MQ คือสมรรถนะจำเป็นที่ช่วยหนุนเสริมให้การทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายวิชาการประสบผลสำเร็จได้สูงถึง 51.39% ในขณะที่ IQ ช่วยได้เพียง 13.28% เท่านั้น และการศึกษาของ (ศศนัฏฐ์ กิจเจริญ, 2549, น. 90-94) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของนักวิจัยสถาบัน ของสถาบันอุดมศึกษา ตามแนวคิดเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบองค์ประกอบของคุณลักษณะ

นักวิจัยสถาบัน มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านภูมิหลัง ด้านลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย ด้านความรู้ทางการวิจัย ด้านจรรยาบรรณนักวิจัย และด้านทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ โดยคุณลักษณะของนักวิจัยสถาบันด้านจรรยาบรรณนักวิจัย มีระดับคุณลักษณะมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย ด้านความรู้ทางการวิจัย และด้านทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง สามารถเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ องค์ประกอบด้านทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณนักวิจัย ด้านลักษณะที่เอื้อต่อการวิจัย และด้านความรู้ทางการวิจัย

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยสถาบัน

จากการศึกษาของ วู้ด (Wood. 1990, pp. 81-100) ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการวิจัยของเจ้าหน้าที่สายวิชาการในมหาวิทยาลัย จากการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สายวิชาการจากมหาวิทยาลัยออสเตรเลียเกี่ยวกับตัวกำหนดการทำงานวิจัยและควมมีอิสระในการคัดเลือกหัวข้องานวิจัย พบว่า การทำงานวิจัยมีความผันแปรสูงและมีอิทธิพลจากองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ บุคลิกลักษณะเฉพาะตัว ความแตกต่างของรูปแบบการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย และกลยุทธ์การวิจัยในสาขาวิชาและเงินทุน สอดคล้องกับ ไบ (Bai. 2010: Abstract) ศึกษาการส่งเสริมผลิตภาพการวิจัยของนักวิชาการในประเทศจีน พบว่ามี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านควมมีวินัยของนักวิชาการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการวิจัย ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับการวิจัยของนักวิชาการ และการศึกษาของ เลิศพุทธรักษ์ (Lertputtarak, 2008, pp.186-188) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการผลิตงานวิจัยกรณีศึกษาประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตงานวิจัยมี 5 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นในการทำวิจัยและเพื่อร่วมงานในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ความเป็นวิชาการ อิศระทางวิชาการและความร่วมมือภายในหน่วยงาน ปัจจัยที่ 2 ด้านองค์กร ประกอบด้วย นโยบายด้านการวิจัย การส่งเสริม ภาระงาน ค่าตอบแทน และทรัพยากรในการอำนวยความสะดวก ปัจจัยที่ 3 ด้านควมก้าวหน้า ประกอบด้วย ความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล เจตคติต่อการวิจัย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ทักษะและการฝึกอบรม และตำแหน่งสถานะ ปัจจัยที่ 4 ด้านประชากร ประกอบด้วย อายุ เพศ และสถานภาพ ปัจจัยที่ 5 ด้านสังคมรอบข้าง ประกอบด้วย เวลา ความเหน็ดเหนื่อย สุขภาพ ภาวะของคู่สมรส เด็ก พ่อแม่ การเงิน และการตั้งครรรค์ เป็นต้น

และการศึกษาของ แซง และ เดวี (Zhang; & Davies. 2010?: unpagged) ศึกษาองค์ประกอบ ในการกระตุ้นเจ้าหน้าที่สายวิชาการให้ดำเนินการวิจัยของมหาวิทยาลัยจีน จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบในการกระตุ้นเจ้าหน้าที่สายวิชาการให้ดำเนินการวิจัยคือ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจสอดคล้องกับ แทมคิน (Tamtekin. 2012, pp.109-110) พบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายในและปัจจัยภายนอกในการดำเนินการวิจัย ซึ่งปัจจัยภายนอกประกอบด้วย การกำกับดูแล ความปลอดภัยในงาน ผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และนโยบายของหน่วยงาน ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ภาระงาน การรับรู้ ผลการวิจัย ความเป็นไปได้ของการเติบโต ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการทำวิจัยของนักวิชาการในทางบวก ยกเว้น ปัจจัยด้านสถานะ ที่ไม่พบความสัมพันธ์ เช่นเดียวกับ ไควคและโอลเซ็น (Kyvik; & Olsen. 2008, pp. 454) ศึกษาอายุของนักวิชาการที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัย มีผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า อายุมีผลต่อการทำงานวิจัย โดยที่พนักงานที่มีอายุมาก ไม่สามารถหรือไม่เต็มใจที่จะทำวิจัยใหม่ๆ ซึ่งถือว่าอายุของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งในมหาวิทยาลัยเป็นปัญหาสำหรับการดำเนินงานวิจัยของมหาวิทยาลัย และผลการศึกษา จุง (Jisun Jung, 2012, pp. 8-9) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตงานวิจัยของนักวิชาการ ในประเทศฮ่องกง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตงานวิจัยของนักวิชาการคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านความสามารถในการทำวิจัยและปัจจัยด้านองค์กร

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสมรรถนะการวิจัยสถาบันในระดับอุดมศึกษาเท่านั้น เพื่อความใกล้เคียงในบริบทของกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา และจากการศึกษาพบว่าส่วนมากเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการศึกษาโดยการค้นหาองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวิจัย ซึ่งมีองค์ประกอบและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวิจัย ได้แก่ ความรู้ในการวิจัย ทักษะทางเทคนิค/การวิเคราะห์ เจตคติ แรงจูงใจ และจรรยาบรรณ ศีลธรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังตาราง 2 และ ตาราง 3

ตาราง 2 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการทำวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

ลำดับ	ผู้วิจัย	พ.ศ.	กลุ่มเป้าหมาย		วิธีการวิจัย		
			บุคลากรสาย สนับสนุน	อาจารย์	ปริมาณ	คุณภาพ	ผสม ผสาน
1	อรุณศรี กางเพ็ง	2546	✓				✓
2	ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ รัชฎาธิโสภา และ อรดา เกரியงสินยศ	2548	✓	✓			✓
3	ศศันฐัฐ กิจเจริญ	2549	✓	✓	✓		
4	กฤษณา เกิดบุญส่ง	2553	✓				✓
5	คณวัฒน์ ศุภรัตน์ภักษ์	2554	✓	✓	✓		
6	สุดาร์ตน์ จอมคำสิงห์	2554	✓		✓		
7	ชามาพร สาลิกานนท์ และ สุพงศ์ แดงสุริยศรี	2555	✓		✓		
8	นพวรรณ รื่นแสง เบญจมาศ เป็นบุญ และ วรวรรณ สโมสรรสุข	2555	✓		✓		
9	องอาจ นัยพัฒน์	2557	✓		✓		
10	Fiona Wood	1990	✓				✓
11	Sarunya Lertputtarak	2008		✓		✓	
12	Svein Kyvik & Terje Bruen Olsen	2008	✓		✓		
13	Li Bai	2010	✓	✓			✓
14	Xin Yan Zhang & Doug Davies	2010?	✓			✓	
15	Jisun Jung	2012	✓		✓		
16	Oya Tamtekin	2012		✓	✓		

ตาราง 3 องค์ประกอบสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันในระดับอุดมศึกษา

องค์ประกอบ	ผู้วิจัย								
	อรุณศรี กางเพ็ง (2546)	วิฑูรย์ ศันติศรียานุรักษ์ และคณะ (2548)	ศศินันท์ กิจจรรุญ (2549)	กฤษณา เกิดบุญสูง (2553)	คนฉวีรัตน์ สุภรณ์รัตนภิรักษ์ (2554)	สุภากรรัตน์ จอมคำสิงห์ (2554)	ชามภาพร สวิกานนท์ (2555)	นพวรรณ รื่นแสงและคณะ (2555)	องอาจ นัยพัฒน์ (2557)
ความรู้ (Knowledge)	ความรู้ด้านการออกแบบการวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	ความคิดเชิงวิเคราะห์								✓
	การดำเนินการวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	การเขียนรายงานการวิจัย		✓	✓		✓	✓	✓	
	การรู้คิดการต่อประเด็นปัญหาบริบทการวิจัย/ การบริหารจัดการงานวิจัย				✓				✓
ทักษะ (Skill)	การรู้คิดทางเทคนิคการวิเคราะห์/ ความสามารถในการวิเคราะห์และระบุแนวทาง ในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้*	✓	✓	✓	✓		✓		✓
	การแสวงหาข้อเสนอเทศ				✓				
	ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	ความสามารถในการดำเนินการวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	แหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้า	✓							
	ความสนใจใฝ่รู้ในการออกแบบการวิจัย	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	คุณลักษณะที่เอื้อต่อการวิจัย			✓			✓		
เจตคติ (Attribute)	มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการดำเนินการ วิจัย		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	แรงจูงใจในการทำวิจัย		✓			✓			
	มีจรรยาบรรณของนักวิจัยในการเขียนรายงาน การวิจัย	✓		✓	✓		✓	✓	✓
	ให้ความสำคัญแก่ความสำเร็จของการทำงาน วิจัย				✓				

จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย ความรู้ด้านการออกแบบการวิจัย การดำเนินการวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย ความสามารถในการวิเคราะห์และระบุแนวทางในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย และความสามารถในการดำเนินการวิจัย และด้านเจตคติต่อการวิจัย ประกอบด้วย ความสนใจใฝ่รู้ในการออกแบบการวิจัยมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการดำเนินการวิจัย และมีจรรยาบรรณของนักวิจัยในการเขียนรายงานการวิจัย

ตอนที่ 3 บทบาท หน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาท หน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีเนื้อหาสาระครอบคลุม บทบาท และความสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (2551, น. 37-38) มีพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 “มาตรา 18 ตำแหน่งข้าราชการ- พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

- (1) ศาสตราจารย์
- (2) รองศาสตราจารย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) อาจารย์
- (5) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี
- (3) คณบดี
- (4) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (5) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (6) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ

เทียบเท่าคณะ

(7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(8) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(2) ระดับเชี่ยวชาญ

(3) ระดับชำนาญการ

(4) ระดับปฏิบัติการ

(5) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) (1) (2) หรือ (3) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) (1) (2) (3) (4) (5) หรือ (6) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษานั้น

ในกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาใดมีวิทยาเขตนอกที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษา และมีรองอธิการบดีเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบวิทยาเขต จะกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดีสำหรับวิทยาเขตนั้นด้วยก็ได้

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) มีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป”

จากพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 “มาตรา 18 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนด ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จากข้อสังเกตพบว่า ตำแหน่งทางวิชาการ มีความชัดเจนในส่วนของ การแต่งตั้ง โดยยึดตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มีความชัดเจนการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษานั้น แต่สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ยังไม่มีความชัดเจนในส่วนของ การแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (2553, น. 4-5) ได้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2553 ว่าด้วย ข้อ 5 หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อ แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(2) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้อง ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้ (ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

(ค 1) ระดับชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ค 2) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(3) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(ก 1) ระดับชำนาญการ

(ก 1.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(ก 1.3.1) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และ

(ก 1.3.2) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็น ถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก 2) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ก 2.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(ก 2.3.1) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการ พัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ก 2.3.2) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(ก 3) ระดับเชี่ยวชาญ

(ก 3.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(ก 3.3.1) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

(ก 3.3.2) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก 4) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ก 4.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ก 4.3.1) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

(ก 4.3.2) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

จากประกาศ ก.พ.อ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีการกำหนด หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ระดับชำนาญการ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ คือ คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ คือ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ คือ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ คือ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง จากประกาศ ก.พ.อ ดังกล่าวทำให้เห็นเส้นทางในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน นอกจากการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน ยังจะต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนดมาตรฐานการจำแนกตำแหน่ง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด/ข้อบังคับ รวมทั้ง การประกันคุณภาพการศึกษา ตัวอย่างเช่น สายงาน บริหารงานทั่วไป (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป) ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับความสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น งานสารบรรณ งานบริหารทรัพยากรบุคคล งานจัดระบบงาน งานบริหารงบประมาณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานบริหารอาคารและสถานที่ งานบริหารการศึกษา งานกิจการนิสิตนักศึกษา งานประชาสัมพันธ์ งานเอกสาร งาน

ระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง สายงาน วิชาการศึกษา (นักวิชาการศึกษา) ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการสอน กระบวนการสอน และวิธีการสอนทุกระดับการศึกษาที่อยู่ในความควบคุมของทางสถาบันอุดมศึกษา การวัดผลและประเมินผล การศึกษา การพัฒนานิสิตนักศึกษา การบริการและสวัสดิการนิสิตนักศึกษา การให้บริการทาง วิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การประกันคุณภาพการศึกษาการปรับปรุงมาตรฐานของ สถานศึกษา การจัดการความรู้ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา การบริการและส่งเสริม การศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา การ วางแผนการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ในสถาบันอุดมศึกษามูลนิธิสายนนทบุรีสายนนทบุรีวิชาการจะสังกัดภายในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ภายในคณะต่างๆ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่บางงานก็มีความคล้ายคลึงกัน เช่น สาย งานบริหารทั่วไป ลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละหน่วยงานที่สังกัดมีความ คล้ายคลึงกัน แต่ถ้าเป็น นักวิชาการศึกษาก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบริบทของหน่วยงานที่สังกัด เป็นต้น

บทบาท และความสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2556) ได้กล่าวถึง บทบาท ความสำคัญ ของบุคลากร สายสนับสนุนสนับสนุนวิชาการ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ งาน วิชาการ และงานบริหาร ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนนับว่าเป็นฟันเฟืองสำคัญในการอยู่เบื้องหลัง การสนับสนุนภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยภาระหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นผู้รวบรวมข้อมูล สารสนเทศที่ทันสมัย ข้อเท็จจริง กฎ ระเบียบ วิเคราะห์ เสนอแนะ บริการ วิชาการ การปฏิบัติงานต้องดำเนินงานอย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ พัฒนา กระบวนการ ทำงาน และระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งแต่ เดิม บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานเชิงรับ เน้นงานประจำ ตามผู้รู้ ทำตามกฎ ระเบียบ ทำงานเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงาน เป็นต้น แต่ในปัจจุบัน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปฏิบัติงานเชิงรุก พัฒนางาน สร้างความรู้ กำหนดขั้นตอน แก้ไขปัญหา รู้รอบ รู้ลึก เน้นผลลัพธ์ ผลสัมฤทธิ์ มากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558: ออนไลน์) ได้สรุปข้อมูลบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประจำปี 2558 ข้อมูลบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประจำปี 2558 จากการสำรวจ วิเคราะห์ และจัดทำรายงานข้อมูลดังกล่าว โดยมีสถาบันอุดมศึกษานำส่งข้อมูลจำนวน 78 แห่ง และยังไม่ได้นำส่งข้อมูลจำนวน 1 แห่ง มีสาระสำคัญสรุป ดังนี้ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มีจำนวนรวมทั้งสิ้นประมาณ 183,335 คน แบ่งออกเป็นบุคลากรสายงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 33 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 67 จากข้อมูลบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประจำปี 2558 สังเกตได้ว่า จำนวนบุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 33 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 67 จากจำนวนรวมทั้งสิ้นประมาณ 183,335 คน ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีจำนวนมากกว่าบุคลากรสายวิชาการ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความสำคัญและจำเป็น ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาอย่างมาก

จากบทบาทและความสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เปรียบเสมือนฟันเฟือง กลไก ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ พัฒนา กระบวนการทำงาน และระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนับได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ให้ปฏิบัติภารกิจจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา

จากการศึกษาบทบาท หน้าที่ และความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังกล่าวมานั้น พบว่า จากพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 “มาตรา 18 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดตำแหน่ง วิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มีความชัดเจนในส่วนของ การแต่งตั้งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ยังไม่มีความชัดเจนในส่วนของ การแต่งตั้ง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต่อมาจากประกาศ ก.พ.อ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 จะเห็นว่ามี การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ให้แสดงผลงาน เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ จากประกาศ ก.พ.อ ดังกล่าวทำให้เห็นเส้นทางในการขอตำแหน่งทาง

วิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน จากรายงานการวิจัยของ (สมพร ศิลป์สุวรรณ, 2553, น. 107-110) ศึกษาปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า มีปัญหาในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทุกด้านอยู่ในระดับ มากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการจัดทำผลงานวิชาการ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนบุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีความต้องการการสนับสนุนจากสถาบัน ระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการจัดทำผลงานวิชาการ ด้านปัจจัยส่วนตัว และสภาพแวดล้อม ตามลำดับ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งจากข้อมูลบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประจำปี 2558 จะเห็นได้ว่าเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ถึงร้อยละ 67 ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในสถาบันอุดมศึกษา ถ้าสถาบันอุดมศึกษาหันมาให้ความสำคัญ ศึกษา ค้นคว้า ตามประกาศ ก.พ.อ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2553 ซึ่งสายสนับสนุนจะต้องทำผลงานทางวิชาการ ทำงานวิจัยตามภาระงานหรือวิชาชีพของตนที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกิดการพัฒนาศมรรถนะของตน ซึ่งจะเป็นการยกระดับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถปฏิบัติงานเคียงข้างบุคลากรสายวิชาการ และเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนาศมรรถนะการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากการศึกษาแนวคิด “สมรรถนะ” ซึ่งเป็นคุณลักษณะหรือกลุ่มพฤติกรรมที่แสดงออกส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ และจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเลือกองค์ประกอบของ “สมรรถนะ” เนื่องจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นองค์ประกอบที่มีความเด่นชัด ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถนำองค์ประกอบของสมรรถนะดังกล่าว มาใช้ในการศึกษาและพัฒนาศมรรถนะวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ ซึ่งการวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางาน ให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดของสถาบันอุดมศึกษา โดยการนำผลการ วิจัยมาประกอบการตัดสินใจ ประกอบการจัดทำแผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถาบัน อุดมศึกษา และยังยกระดับ วิทยวิจัย สร้างความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารของ

สถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ก็มีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา จึงควรมีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน โดยยึดแนวคิดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน ทักษะการฝึกปฏิบัติการเขียนงานวิจัยสถาบัน และสร้างเจตคติที่ดีต่อการวิจัยสถาบัน รวมทั้งปรับเจตคติที่ว่าการศึกษาวิจัยเป็นการเพิ่มภาระงาน แต่ในมุมมองการวิจัยไม่ใช่การเพิ่มภาระงาน แต่การวิจัยเป็นสิ่งที่อยู่ควบคู่กับการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว ผลของการทำวิจัยสถาบันสามารถใช้ในการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาด้วย

การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตามแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะมีวิธีการหลากหลายวิธีที่สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจเลือกใช้วิธีการผสมผสาน โดยใช้วิธีการฝึกอบรมและวิธีการชี้แนะ ร่วมกันในการพัฒนาสมรรถนะวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เนื่องจาก (ดุสิต ชาวเหลือง, 2554, น. 20) ชาวเหลือง กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นการถ่ายทอดความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และเจตคติในทางที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หลักการเบื้องต้นในการพิจารณา คือ การอบรมนั้นต้องให้ผู้เข้ารับการอบรม 1) มีความรู้เพิ่มขึ้น 2) เพิ่มทักษะในการทำงาน และ 3) ปรับเปลี่ยนเจตคติและค่านิยม ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการฝึกอบรม ว่าเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ และการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ลักษณะเนื้อหาวิชาที่อบรม ความรู้พื้นฐาน และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม

ส่วนวิธีการชี้แนะ อารรณ์ ภูววิทยาพันธ์ (2552, น. 125-126) กล่าวว่า การชี้แนะเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่าง

ต่อเนื่อง ดังนั้นการสอนงานจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร การสอนงานสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรได้ทุกระดับ โดยเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานและเรียนรู้งานไปด้วยในตัว มีการชี้แจงให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องทำและวิธีปฏิบัติงาน ให้ข้อแนะนำต่างๆ และทำการติดตามผลและแก้ไขข้อผิดพลาด สอดคล้องกับ กอตเทสแมน (B. Gottesman, 2000, น. 127) ให้ข้อมูลไว้ว่า การถ่ายโยงทักษะใหม่ (Transfer/Internalization of new skills) เมื่อใช้วิธีการถ่ายโยงการเรียนรู้ด้วยวิธีการการชี้แนะแก่บุคลากร ความรู้ และทักษะใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่นๆ กล่าวคือ หลังรับการการชี้แนะสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ 90 และแม้ว่าเวลาจะผ่านไปนาน ระดับความรู้ ความเข้าใจก็ยังคงอยู่ที่ระดับร้อยละ 90 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเลือกวิธีการชี้แนะ สำหรับการพัฒนาสมรรถนะวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เนื่องจากการนำเทคนิคการสอนงานมาใช้พัฒนาความสามารถของบุคคลให้เกิดประโยชน์นั้น ผู้สอนจะต้องไม่เพียงแค่สอนงานหรือแนะแนวทางเท่านั้น แต่จะต้องแนะวิธีการที่บุคลากรจะใช้พัฒนาตนเอง อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพกับสถาบันอุดมศึกษาต่อไปได้

ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทันต่อการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาในด้านต่างๆ ในระดับสถาบันอุดมศึกษา และยังมีความสำคัญในระดับบุคคล คือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ เจตคติในทางที่ดีต่อการวิจัย และเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสิ่งสำคัญอีกประเด็นหนึ่ง คือ การจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่จะพัฒนาสมรรถนะในแต่ละด้านของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ควรเลือกวิธีการพัฒนาให้เหมาะสม ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแต่ละบุคคล ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันตั้งแต่เริ่มต้นและเป็นการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างแท้จริง

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นมีเนื้อหาสาระครอบคลุม ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หลักการสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและระดับความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Needs มีผู้แปลความหมายในภาษาไทยว่า “ความต้องการจำเป็น” หรือบางครั้งใช้คำว่า “ความต้องการ” แต่ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า “ความต้องการจำเป็น” โดยมีนักวิชาการให้ความหมาย อธิบายถึงความต้องการจำเป็น ดังนี้

ความต้องการจำเป็น (Needs) ยุทธพงษ์ อายุสุข (2550) ให้ความหมายว่า เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นทำการประเมินผลและจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็น แล้วใช้ข้อมูลนั้นในการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาสำหรับการพัฒนางานของบุคคลหรือองค์กร เพื่อปิดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่จะเป็น และ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) หมายถึง ช่องว่าง (Gap) หรือความแตกต่าง (Discrepancy) ระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกถึงสภาพปัญหาที่มีอยู่ปริมาณของความแตกต่างดังกล่าว จะได้รับการจัดเรียงความสำคัญก่อน หลัง เพื่อเลือกความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดมาทำการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นนั้น จากนั้นจึงหาแนวทางในการจัดความต้องการจำเป็นนั้นให้หมดไป

สุวิมล ว่องวานิช (2558) เสนอแนวคิดในการให้ความหมายของความต้องการจำเป็น แบ่งตามมุมมอง 2 มุมมอง คือ

1. มุมมองทางจิตวิทยา มุมมองนี้ได้รับอิทธิพลสำคัญและมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการจำเป็นของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) โดยแบ่งความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ระดับชั้น คือ พีระมิตความต้องการจำเป็น (Maslow's hierarchy of needs pyramid) คือ
 - 1) ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (Physiological needs)
 - 2) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security/safety needs)
 - 3) ความต้องการจำเป็นด้านความรัก (Love and belonging needs)
 - 4) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Esteem needs)
 - 5) ความต้องการจำเป็นด้านการบรรลุสัจการแห่งตน (Self-actualization needs)

2. มุมมองทางการประเมิน นักประวิชาการได้จำแนกความต้องการจำเป็นไว้หลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ ความแตกต่าง (Discrepancy) และประโยชน์ที่ได้รับ (Benefits)

- 2.1 ความต้องการจำเป็นคือ ความแตกต่าง/ความขาดแคลน ซึ่งยังแบ่งออกได้เป็น 2 มิติ คือ

2.1.1 มิติความแตกต่าง สาระสำคัญของกลุ่มนี้ กล่าวโดยสรุปคือ จะให้นิยามความต้องการจำเป็นว่าเป็น ช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่/สภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน (What is) กับสิ่งที่ควรจะเป็น/สภาพที่พึงปรารถนา (What should be)

2.1.2 มิติความเสียหายที่เกิดขึ้น กลุ่มนี้มองความสำคัญว่า นอกจากจะเป็นความแตกต่างตามกลุ่มมิติความแตกต่างแล้ว ยังสนใจด้วยว่า ความแตกต่างที่เกิดขึ้นนั้นรุนแรงพอที่จะทำให้ประสพภาวะที่ไม่น่าพอใจหรือเกิดปัญหาหรือความเสียหายขึ้นหรือไม่ ถ้าไม่ถึงขั้นก็จะไม่เรียกว่าเป็นความต้องการจำเป็น

2.2 ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ มีนักประเมินบางท่าน เช่น สคิปเว่น (Scriven.1991) ได้นิยามความต้องการจำเป็นในมุมมองความแตกต่างที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปนั้น ไม่น่าจะเหมาะสม เหตุที่ระดับความพึงปรารถนามักจะเป็นอุดมคติเกิดไป ไม่สามารถปฏิบัติได้

สต๊อฟเฟิลบีม (สุวิมล ว่องวาณิช. 2558; อ้างอิงจาก Stufflebeam. 1977) ได้เสนอนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นออกเป็น 4 มุมมองดังนี้

1. มุมมองความแตกต่าง (Discrepancy view) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติ งานที่ต้องการกับที่สังเกตเห็น เป็นการให้ความหมายแบบดั้งเดิม
2. มุมมองประชาธิปไตย (Democratic view) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดโดยกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้อง
3. มุมมองวินิจฉัย (Diagnostic view) หมายถึง สิ่งซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองหรือขาดแคลนจะทำให้เกิดอันตราย
4. มุมมองวิเคราะห์ (Analytic view) หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางที่คาดว่าต้องมีการปรับปรุงจากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในปัจจุบัน

การประเมินความต้องการจำเป็น มาจากศัพท์คำว่า Needs assessment ซึ่งประกอบด้วยคำว่า Needs ซึ่งได้อธิบายความหมายไว้ก่อนหน้านี้ ส่วนคำว่า Assessment มีความหมายดังนี้

Assessment ในภาษาไทยใช้ว่า “การประเมิน” หมายถึง กระบวนการในการรวบรวมข้อมูลให้อยู่ในรูปที่สามารถตีความได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การตัดสินใจในการประเมินผล เมื่อนำคำว่า Needs คือความต้องการจำเป็น และคำว่า Assessment คือ “การประเมิน” มารวมกันจะได้เป็น “การประเมินความต้องการจำเป็น” (Needs assessment) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพในปัจจุบัน (What is) กับสภาพที่ควรจะเป็น

(What should be) ส่วนใหญ่จะเน้นความแตกต่างของผลผลิต (Outcome gaps) ที่มีระบบเพื่อจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยเป็นการระบุความต้องการ และหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงานขององค์กร (Witkin B.R.; & Altschuld J.W, 1995); (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เห็นถึงความแตกต่างกันระหว่างสถานภาพของสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่เป็นจริง ซึ่งแสดงถึงสถานะที่ไม่น่าพอใจอันเป็นจุดเริ่มต้นของการเริ่มต้นหาหนทางแก้ปัญหาต่อไป เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็น ไม่ได้ระบุวิธีการแก้ไขปัญหาแต่จะชี้แนะทางเลือกในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีการแก้ปัญหา เป็นกระบวนการวิเคราะห์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ

หลักการสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น และสภาพที่เป็นอยู่ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริงและจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs identification)
4. การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (Needs analysis) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs solution)

กลุ่มเป้าหมายและระดับความต้องการจำเป็น

กลุ่มเป้าหมายและระดับของความต้องการจำเป็น ความต้องการจำเป็นสามารถเกิดขึ้นที่ระดับแตกต่างกัน 3 ระดับคือ

- ระดับที่ 1 (ขั้นปฐมภูมิ) คือความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service receivers) ได้แก่ นักเรียน ลูกค้า ผู้ป่วย เป็นต้น บุคคลในระดับนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากการดำเนินการส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์กับบุคคลกลุ่มนี้มากที่สุด
- ระดับที่ 2 (ขั้นทุติยภูมิ) คือความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการและผู้วางนโยบายผู้เชี่ยวชาญด้านการรักษาสุขภาพ บุรุษไปรษณีย์ บรรณารักษ์ และผู้บริหาร เป็นต้น บุคคล

กลุ่มนี้อาจมีความสัมพันธ์ทางตรงทางอ้อม กับบุคคลในระดับที่ 1 โดยอาจเป็นผู้ให้บริการ หรือเป็นผู้วางแผน ความต้องการจำเป็นของบุคคลกลุ่มนี้มักเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ และโดยมากอยู่ในรูปความต้องการจำเป็นด้านการฝึกอบรม (Training needs)

ระดับที่ 3 (ขั้นตติยภูมิ) คือทรัพยากร หรือวิธีการแก้ปัญหา (Resources or Solution) เช่น อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี เป็นต้น ความต้องการจำเป็นในระดับนี้โดยมากมีลักษณะคล้ายกับวิธีการแก้ปัญหาคือความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นในระดับที่ 1

สุวิมล ว่องวานิช (2558) แบ่งประเภทของความต้องการจำเป็น โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ 1) แบ่งตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานขององค์กร 2) แบ่งตามวิธีการประเมิน 3) แบ่งตามแนวคิดความขาดแคลนหรือการแก้ปัญหา 4) แบ่งตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน 5) แบ่งตามแนวคิดเชิงระบบ 6) แบ่งตามลักษณะของข้อมูล 7) แบ่งตามที่มาของข้อมูล 8) แบ่งตามองค์กรผู้รับหรือผู้ให้บริการ 9) แบ่งตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องกำหนดความต้องการจำเป็น 10) แบ่งตามช่วงเวลาที่ต้องกำหนดความต้องการจำเป็นและ 11) แบ่งตามขอบเขตการวิจัย

สรุปได้ว่า ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ประเภทของความต้องการจำเป็น โดยแบ่งตามขอบเขตการวิจัย ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (Needs identification) 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs analysis) และ 3) การกำหนดทางเลือกของการแก้ไขปัญหา (Needs solution) เนื่องจากครอบคลุมและสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของวิจัย ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในครั้งนี้

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีความสำคัญและเป็นส่วนที่ทำให้การประเมินทราบถึงความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ก่อนปัญหาอื่นซึ่งวิธีที่ใช้จัดเรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีด้วยกันผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และดำเนินการด้วยความระมัดระวังภายในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำเป็นในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Mean Difference Method (MDF) วิธีการวิเคราะห์ Priority Needs Index (PNI) และวิธีการวิเคราะห์ Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช ได้ปรับปรุงจากวิธี Priority Needs Index (PNI) โดยการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่คาดหวัง (I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริง เพื่อให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ซึ่งสูตรในการคำนวณมี

ดังนั้น วิธี PNI_{modified} มีข้อดีคือ คำนวณง่ายให้ข้อสรุปที่ดี และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น และผลจากการศึกษาของ คมศร วงษ์รักษา พบว่า การจัดเรียงลำดับโดยวิธีนี้มีผลใกล้เคียงกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นกับประชากรมากกว่าวิธีการจัดเรียงลำดับแบบอื่น และมีความเที่ยงในระดับสูง ส่วนข้อจำกัดของวิธีนี้คือ ข้อตกลงเบื้องต้นเป็น Interval scale ที่ไม่ค่อยเหมาะสมและเป็นการพิจารณาแยกกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน กับสภาพที่คาดหวังผลต่างที่มีค่าเท่ากันในระดับต่ำกว่าระดับสูงยากในการจัดเรียงลำดับ

โดยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจะใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามากแปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูงที่จะได้รับการพัฒนามากกว่า ดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธพงษ์ อายุสุข (2550, น. 143) วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู พบว่า ขั้นตอนการสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ครูควรได้รับการพัฒนา รองลงมา ได้แก่ ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ขั้นตอนการกำหนดประเด็นปัญหาวิจัยและแผนการแก้ไข และขั้นตอนการสังเกตผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เจนจิรา วิศพันธ์, 2555, น.146) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ ด้านความรู้ มีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิค การสร้างขวัญกำลังใจ ด้านทักษะ มีความต้องการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ มีความต้องการพัฒนาเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง และจากการศึกษาของ (ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง, 2557, น.534) ประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การสอน และคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนการศึกษาของ (รณิดา เขยชุ่ม, 2559, น.127) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) สมรรถนะด้านมาตรฐานความรู้: ปรัชญาการศึกษา (2) สมรรถนะด้านมาตรฐานความรู้: จิตวิทยาสำหรับครู และ (3) สมรรถนะด้านมาตรฐานความรู้: การประกันคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การวางแผนการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ควรเริ่มที่การประเมินบริบท เพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และรู้ความต้องการ ว่าจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในด้านใด การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการประเมิน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment research) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง และนำข้อมูลมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาค้นหาสาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไข ผลที่ได้มาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจะสะท้อนบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นพื้นฐานนำไปสู่การวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

ตอนที่ 5 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ นำเสนอในหัวข้อดังต่อไปนี้คือ ความหมายของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี การตรวจสอบรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความเห็นไว้ได้ใน 4 ลักษณะคือ

1. รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่าง แต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ได้แก่ (เลวี ชัดแซม, 2538, น. 3); กู๊ด (Good, 1973, p. 25); สมิท (Smith, 1961, pp. 461- 462); เวปสเตอร์ (Webster, 1983, p.154)

2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ได้แก่ บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo; & Hartman. 1982, p.70); กู๊ด (Good. 1973, p. 25); คีฟส์ (J.P. Keeves, 1988, p. 559)

3. รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2546, น. 31)

4. รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านก่ทดสอบความมั่นคง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วยนักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ (อุทุมพร จามรมาน, 2541, น. 22)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้ใหญ่ เพื่อให้การเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน มีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น จึงออกแบบลักษณะรูปแบบการเรียนรู้ที่ช่วยแก้ไขปัญหการเรียนรู้ ด้านข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค โดยนำหลักการ การชี้แนะทางปัญญาเป็นแนวทางในการออกแบบต่อไป

องค์ประกอบของรูปแบบ

บราวน์และไมเบอร์ก (ปวีณา หมตราคี, 2552, น. 106-107); อ้างอิงจาก Brown; & Moberg, 1980, น. 16-17) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดเชิงระบบขององค์การ คือ 1) สภาพแวดล้อม 2) เทคโนโลยี 3) โครงสร้าง 4) กระบวนการจัดการ และ 5) การตัดสินใจสั่งการ

คีฟส์ (J.P. Keeves, 1997, pp. 386-387) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบต้องนำไปสู่ค่าทำนายผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์และทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อพิสูจน์ทดสอบได้

2. โครงสร้างของรูปแบบต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้นได้

3. รูปแบบต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์ รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการค้นหาความรู้

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

ประเภทของรูปแบบ

สมิทและคนอื่นๆ (ปวีณา หมตราคี, 2552, น.105); อ้างอิงจาก (Smith; et al. 1980, p. 461) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบ คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ แบ่งออกเป็นรูปแบบ รูปปั้น ที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง และรูปแบบเชิงอุปมาที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดสอบทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนการทดลองจริง

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็นรูปแบบข้อความ ซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน เป็นต้น รวมทั้งรูปแบบทางคณิตศาสตร์

ควีฟส์ (Keeves.1988) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบาย ปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ของบิดามารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า รูปแบบมีหลากหลายประเภท ในแต่ละสาขาวิชาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็น รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วย

ภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่างๆมาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้รูปแบบที่ใช้เป็นประเภทรูปแบบเชิงภาษา ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาเพื่อให้เห็นมโนทัศน์ ซึ่งเป็นโครงสร้างทางความคิดในที่นี้หมายถึง เป็นรูปแบบที่อธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาข้อจำกัด อุปสรรค การพัฒนาด้านการวิจัยสถาบันกับวิธีการฝึกอบรมและการชี้แนะทางปัญญาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นการสร้างกรอบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เหมาะสมต่อไป

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

คีวีฟส์ (Keeves, 1988, p. 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด 4 ประการคือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวมๆ (Associative relationship)
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกตซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ คุณลักษณะของรูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ใหม่ โดยเป็นการสร้างมโนทัศน์ในการนำหลักแนวคิดการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ ไปใช้กับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

การตรวจสอบรูปแบบ

อุทุมพร จามรมาน (2541, น. 23) การตรวจสอบรูปแบบควรใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะและเชิงปริมาณ โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบรูปแบบหลักฐานเชิงปริมาณ ใช้การตรวจสอบเชิงสถิติ โดยการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่างคือ 1) การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุและผลระหว่างตัวแปร 2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้ สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง

หรือสถานที่ได้ หรืออ้างอิงจากการกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบใหม่หรือการปรับปรุงรูปแบบเดิม

จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม (2545, น. 13-14) กล่าวถึงการประเมินแบบจำลองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะดำเนินการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะประเด็นที่นำมาพิจารณา ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกัน วัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ แต่จะประสมประสานปัจจัยต่างๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในเรื่องที่จะประเมินที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง

3. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือการประเมิน จะถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเที่ยงตรงและมีดุลยพินิจที่ดี มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาเกิดจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

4. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ย่อมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงวุฒิ ตามอรรถยาศัยและความถนัดของแต่ละบุคคล นับแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่น่าเชื่อถือของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองตอนใหญ่ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบได้แก่

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548, น. 92-93) พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์มาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การสร้างเป็นแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

จากการศึกษารูปแบบ (Model) นั้น ไม่มีข้อกำหนดที่ตามตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษา องค์ความรู้ (Intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ส่วนการพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็น 2 ตอน คือ การสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสมและการหาคุณภาพของรูปแบบ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วยวิธีการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา ออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ การทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และระยะที่ 3 ประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตอนที่ 6 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการฝึกอบรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม มีเนื้อหาสาระครอบคลุม ความหมายและแนวคิดในการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม วิธีและเทคนิคของการฝึกอบรม กระบวนการและขั้นตอนของการฝึกอบรม รูปแบบของการฝึกอบรม ประโยชน์ของการฝึกอบรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายและแนวคิดในการฝึกอบรม

โกลด์สไตล (เดียนเพ็ญ พร ชัยภักดี, 2553); อ้างอิงจาก Goldstein. 1993) การฝึกอบรมเป็น กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ที่จะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญความรู้ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ เพศ และโอกาส เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่นเดียวกับ (วิจิตร อวระกุล, 2550, น. 15) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม ก็คือ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล (พนักงาน หรือข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม และ ประชาชน สอดคล้องกับ (ชาญ สวัสดิ์สาธิต, 2550, น. 15) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

จากการศึกษาความหมายของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็น กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้ หรือเพิ่มพูนความรู้ เป็นการพัฒนาทักษะ พฤติกรรม และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสรุปความหมายได้ 4 ประการคือ 1) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบตามความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การฝึกอบรมมุ่งปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ สถาบัน ในหน่วยงานหรือเป็นรายบุคคล 3) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับ

ต้องการขององค์กร หรือสถาบัน หน่วยงานในสภาพปัจจุบันและอนาคต และ 4) การฝึกอบรมมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำความรู้ทักษะ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ประเภทของการฝึกอบรม

วิจิตร อวระกุล (2550, น. 83-87) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้หลายประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training or Pre-Entry Training) กล่าวคือในการศึกษาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดการศึกษาจัดหลักสูตรให้สนองความต้องการของตลาด เช่น การแพทย์ วิศวกรรม นักบิน นักเคมี เศรษฐกร ฯลฯ การศึกษาประเภทนี้ไม่ได้สอนให้นักศึกษาจบออกมาเพื่อทำงานหรือบริการประชาชนโดยตรง แต่สอนเน้นหนักไปในเชิงวิชาการทฤษฎี หลักการเทคนิคส่วนการทำงาน วิธีปฏิบัติดำเนินงานในโรงงาน สถาบันในชีวิตจริงนั้น เป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปฝึกปฏิบัติหาประสบการณ์เอาเอง จึงเป็นการศึกษาในเนื้อหาวิชาการอย่างกว้าง ๆ ทั่วไป การอบรมนี้เรียกว่า การอบรมก่อนการทำงาน (Pre-Service Training)

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) กล่าวคือเป็นการอบรมปฐมนิเทศเป็นการอบรมให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในระยะแรก ยังไม่รู้อะไรเกี่ยวกับหน่วยงาน เป็นการแนะนำให้พนักงานที่บรรจุใหม่ได้ทราบเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติกฎระเบียบ ความเป็นมาของหน่วยงาน ผู้บริหาร โครงสร้าง การทำงาน สภาพการจ้าง เป็นการขจัดข้อสงสัยต่าง ๆ ความลังเลของผู้ปฏิบัติงานใหม่ นอกจากนั้นการปฐมนิเทศยังจะช่วยให้พนักงานใหม่ ได้รู้จักคุ้นกับหน่วยงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดีขึ้น การปฐมนิเทศจะทำให้พนักงานใหม่รู้เรื่องราวความเป็นไปขององค์การด้วยความรวดเร็วภายใน ระยะเวลา อันสั้น เป็นการหล่อหลอมทัศนคติที่ถูกต้องของหน่วยงาน

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction training) กล่าวคือพนักงานที่เข้ารับการฝึกก่อนเข้าประจำการ (Pre-service training) จากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย จากคณะสาขาวิชาต่างๆ เป็นการได้รับความรู้พื้นฐานเป็นหลักหรือทฤษฎีที่ใช้กับงานกว้างๆ หลายอย่าง ย่อมต้องรับการอบรมก่อนการเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ฉะนั้น พนักงานที่แม้จะได้ศึกษาทางวิชาการแขนงต่างๆ มาจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยแล้ว ก่อนให้ปฏิบัติงานต้องมีการอบรมก่อนส่งตัวเข้าทำงาน หรือส่งตัวลงปฏิบัติงานในท้องที่เฉพาะเรื่องเฉพาะแห่งไป เป็นการอบรมพนักงาน

ที่เข้ามาใหม่ ๆ หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยใหม่ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องหรืองานที่จะต้องไปปฏิบัติในขั้นต้น จะได้ไม่ต้องเสียเวลาไปศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งเสียเวลาสิ้นเปลือง และอาจเกิดผลเสียหายแก่งานด้วย

4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In-service training, On-The-Job Training) กล่าวคือ การจัดการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานในหน้าที่ที่ตนทำให้มากยิ่งขึ้น ในขณะที่บุคคลยังดำรงตำแหน่งอยู่ ไม่ต้องลาออกไปเรียน ไม่ก่อให้เกิดการเสียหายแก่งานของหน่วยงานนั้น ในขณะรับการฝึกอบรม โดยหน่วยงานหรือทางราชการ จัดขึ้นเอง เช่น การอบรมพัฒนาระยะสั้น การสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นเป็นครั้งคราว เหล่านี้จัดว่าเป็นการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคคลระหว่างการปฏิบัติการทั้งสิ้น นอกจากนี้ การเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อตำรามาอ่านศึกษาด้วยตนเอง ได้สนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิก็จัดว่าเป็นการฝึกอบรมระหว่างประจำการด้วย เป็นการเติมความรู้ เพิ่มความรู้ใหม่ ให้กับผู้ที่กำลังปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างประจำการ สามารถทำได้ทุกระดับและทุกวิชาที่มีความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งมีวิธีการฝึกอบรมหลายวิธีที่สามารถใช้ให้เหมาะสมกับระดับประเภทของวิชาและบุคคลที่เข้าฝึกอบรม

5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่องเฉพาะสาขา (Specific training) กล่าวคือ เป็นการอบรมเทคนิค ปลีกย่อย เป็นรายละเอียดเฉพาะเรื่อง ซึ่งเป็นการอบรมรายละเอียดเฉพาะเรื่อง ที่จัดทำเป็นพิเศษของหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

6. การอบรมพิเศษ (Special training) กล่าวคือ เป็นการอบรมรายการพิเศษที่นอกเหนือไปจากการอบรมหลักขององค์การทั้ง 5 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม หรือการอบรมให้บริการแก่คนภายนอกหน่วยงาน เป็นการร่วมมือในการจัดอบรมให้บริการแก่คนภายนอกหน่วยงาน เป็นการร่วมมือในการจัดอบรมระหว่างหน่วยงานในสังคมชุมชน

โดยสรุป ประเภทของการฝึกอบรมประกอบด้วย การฝึกอบรมก่อนทำงาน การอบรมปฐมนิเทศ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ การฝึกอบรมเฉพาะเรื่องเฉพาะสาขาวิชาและการอบรมพิเศษ

วิธีและเทคนิคของการฝึกอบรม

วิจิตร อวาระกุล (2550, น. 88-93) กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการอบรมในรูปแบบต่างที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของการอบรม โดยการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ของ ผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่ค่อนข้างถาวรไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรม ดังนั้นเทคนิคการฝึกอบรมแต่ละอย่างย่อมจะเหมาะสมกับบางวิชากับบางกลุ่ม บางระดับอายุ การศึกษา ช่วงระยะเวลา ฯลฯ วิทยากรจึงต้องเลือกใช้เพื่อให้เกิดผลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ มิใช่ว่าเคยใช้เคยฝึกอบรมอย่างไรได้ผลหรือไม่ได้ผล ก็ยังใช้วิธีเดิมหรือไม่ใช้วิธีใหม่ๆ บ้างเลย เทคนิคการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญต่อการถ่ายทอด ความรู้ของวิทยากร และยังมีผลไปถึงการจูงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตาม วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม รูปแบบของการฝึกอบรมที่ใช้กันทั่วไปมีมากมายแต่ที่นิยม ปฏิบัติกัน ได้แก่

1. การบรรยายหรือการฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมโดยอาศัยหลักความแตกต่าง ของความรู้โดยวิทยากรมีความรู้สูงกว่าผู้เข้ารับการบรรยาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้น้อย วิทยากรถ่ายทอดให้ผู้รับการอบรมทางเดียว มีลักษณะการฝึกอบรมบอกเล่าทางวิชาการ สื่อสาร ทางเดียวเพื่อสร้างเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิดความเชื่อ เพื่อให้เกิดการยอมรับเรื่องราว หลักการ ทฤษฎี โดยใช้การจูงใจ ความจริง เหตุผล หลักทฤษฎีและวิธีการต่างๆ โดยจะต้องมีเอกสาร ประกอบคำบรรยาย ตำรา การค้นคว้า การใช้ห้องสมุดด้วยจึงจะได้ผล

2. การประชุม การประชุมเป็นวิธีหนึ่งของการฝึกอบรมในหน่วยธุรกิจขนาดเล็ก มักใช้การประชุมเป็นการอบรม เช่น ร้านจำหน่ายสินค้าอาหาร เครื่องดื่ม ฯลฯ มักจะใช้วิธีการ ประชุมเจ้าหน้าที่พนักงาน มีวิธีการทำงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีอะไรก็มาพูด มาบอก ชี้แจง ทำ ความเข้าใจในการประชุม ผู้จัดการมักเป็นประธานที่ประชุม หรือการอบรมนั้นๆ เรื่องราวนโยบาย ใหม่ๆ ก็จะมาพูดในที่ประชุม บางคนมีข้อเสนอแนะดีๆ ก็จะมาปฏิบัติ สรุปเป็นมติที่ประชุมที่ทุกคนต้องปฏิบัติ แม้บางคนไม่เห็นด้วย ไม่เชื่อ แต่ก็ต้องปฏิบัติตาม เพราะมติที่ประชุมบังคับให้เขา ต้องปฏิบัติตาม และเขามีส่วนรับรู้และเข้าประชุมด้วย นอกจากนั้นเพื่อให้การฝึกอบรมโดยใช้การ ประชุมได้ผลดียิ่งขึ้น ผู้บริหารอาจใช้บทบาททางการบริหารเข้าช่วยงานฝึกอบรมเพื่อให้ได้ผลดี ยิ่งขึ้น โดยอาจใช้กฎระเบียบ เกณฑ์ต่างๆ บังคับรวมทั้งการให้รางวัลสำหรับผู้ทำงานได้ผลดีและ ลงโทษผู้ฝ่าฝืนหรือกระทำผิดระเบียบกฎเกณฑ์

3. การนำอภิปราย เป็นเทคนิคการอบรมเพื่อให้ความรู้โดยการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรม สามารถแสดงความคิดเห็นเสรี ข้อยุติเป็นประโยชน์ในการ เพิ่มพูน ความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนการเรียนรู้ที่กว้างขวาง ตามวัตถุประสงค์และกรอบที่กำหนด โดยมีผู้นำอภิปรายซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี การอภิปรายมักใช้กันกับกลุ่มที่มี ความรู้และประสบการณ์จำนวน 20 คน ไม่เกิน 25 คน ข้อมูลข่าวสารจะมาจากผู้นำอภิปราย และ

ส่วนมากภาคปฏิบัติและประสบการณ์จะมาจากผู้อภิปราย ผลจากอภิปรายมักไม่มีการลงคะแนนเสียงแต่มีลักษณะสรุปข้อเสนอนั้นๆ ๑ฉบับที่กักรวมทั้งเก็บรักษาความทรงจำจากถ้อยคำ และการอภิปรายในกลุ่มไว้เพื่อพัฒนาตนเอง การอภิปรายจึงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกันหรือจากประสบการณ์โดยเฉพาะของผู้อื่นมาเป็นสิ่งพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ตนทำ ผู้นำการประชุมจึงต้องมีความสามารถในการที่จะทำไม่ให้เกิดการขัดแย้ง และสามารถดึงประสบการณ์จากผู้เข้าร่วมประชุมมาให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน การอภิปรายที่มีผู้อภิปรายระหว่าง 3 - 4 คน รวมทั้งผู้นำอภิปรายคอยสรุปและเชื่อมโยงเรื่องราวของวิทยากรแต่ละคนให้ผู้ฟังเข้าใจดีขึ้น โดยวิทยากรจะออกความเห็นในหัวข้อเรื่องเดียวกัน แต่เป็นความเห็นคนละทัศนะของแต่ละคนไป

5. การอภิปรายแบบซิมไปเซียม การอภิปรายแบบนี้ คล้ายกับการอภิปรายหมู่ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน วิธีการคือทุกคนพูดเรื่องเดียวกันแต่แบ่งกันพูดคนละตอน เช่น ถ้าพูดเรื่องอ้อย คนที่หนึ่งอาจพูดเรื่องพันธุ์อ้อย คนที่สองพูดเรื่องการปลูก คนที่สามพูดเรื่องการเก็บเกี่ยว เป็นต้น โดยมีผู้ดำเนินการอภิปรายเป็นผู้คอยเชื่อมโยงและประสานเรื่องให้ผู้ฟังเข้าใจดีขึ้น

6. การฝึกอบรมแบบอื่นๆ เช่น การประชุมผู้มีประสบการณ์หรือมีความรอบรู้ในสาขาต่างๆ การประชุมทางวิชาการ การประชุมระดับผู้นำหัวหน้า การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมซินดิเคต การสัมมนา การตั้งเป็นคณะทำงาน การตั้งเป็นคณะกรรมการ การศึกษาจากกรณีการอภิปรายกลุ่มย่อย การระดมความคิด ฯลฯ โดยสรุป วิธีและเทคนิคของการฝึกอบรมประกอบด้วย การบรรยายหรือการฝึกอบรม การประชุม การนำอภิปราย การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน การอภิปรายแบบซิมไปเซียม และการฝึกอบรมแบบอื่นๆ

กระบวนการและขั้นตอนของการฝึกอบรม

สมชาติ กิจยรรยง และ อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550, น. 20-21) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. ขั้นตอนการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนของการปฐมนิเทศผู้รับการฝึกอบรมที่อาจจะจัดในเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรือจัดก่อนในห้องฝึกอบรม เป็นขั้นตอนการเตรียมความพร้อมของผู้รับการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม ทั้งยังเป็นโอกาสที่จะนำวิธีการเรียนรู้ให้ทดลองกิจกรรมและวางแผนการเรียนรู้กับกลุ่มสมาชิกของตนเอง รวมทั้งเป็นขั้นที่จะทำการทดสอบความรู้ก่อนฝึกอบรม

2. ขั้นระหว่างการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ผู้รับการฝึกอบรมเข้ารับการอบรมผ่านเครื่องฉายคอมพิวเตอร์ที่จัดเตรียมไว้ ได้แก่ การเรียนเนื้อหาสาระที่เป็นหลักทฤษฎี การทำแบบฝึกหัดการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านเครื่องมือบนเครื่องฉาย การส่งงานให้วิทยากร เป็นต้น

3. ขั้นหลังการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมต้องมีการวัดประเมินผลผู้เข้าฝึกอบรมโดยมีการทดสอบความรู้ ทักษะ และประเมินการดำเนินการฝึกอบรมผ่านเครื่องฉายคอมพิวเตอร์

นุชนาฏ ใจดำรง (2554, น. 43-44) กล่าวว่า รูปแบบการฝึกอบรมสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่

กระบวนการก่อนการฝึกอบรม (Pre process)

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training need assessment) หมายถึง สถานการณ์ ที่เป็นปัญหาต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม นั่นคือสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น นั้นอาจเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม การค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมก็คือ การค้นหาปัญหาในการดำเนินงานใด ๆ ก็ควรจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์หรือตั้งเป้าหมายไว้ก่อน แล้วจึงหาทางดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ ในการฝึกอบรม ผู้จัดฝึกอบรมสามารถหาความจำเป็นในการฝึกอบรมได้โดยการใช้แบบสอบถามว่ามีความสนใจที่จะฝึกอบรมในหลักสูตรใดแล้วนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาข้อสรุป

2. การวิเคราะห์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee analysis) ก่อนทำการฝึกอบรม จะต้องทำความเข้าใจและรู้จักผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนเพื่อตอบสนองสถานภาพของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงสามารถเลือกใช้สื่อในการฝึกอบรมที่เหมาะสม และจะทำให้ช่วยการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม

2.2 การระบุความสามารถขั้นพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

2.3 กำหนดลักษณะของการฝึกอบรม

3. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เป็นส่วนที่จะให้รายละเอียดความรู้เกี่ยวกับหัวข้อต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม การที่จะคัดเลือกหรือจัดลำดับของเนื้อหาในการนำเสนอ ผู้จัดฝึกอบรมจะต้องเข้าใจเนื้อหานั้นเป็นอย่างดี และรู้ว่าการจัดลำดับเนื้อหาจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไรบ้าง การศึกษาและการวิเคราะห์เนื้อหาที่จะนำมาเขียนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ต้องทำ

ความเข้าใจกับเนื้อหาสาระ เพื่อกำหนดให้ชัดเจนว่าจะให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้เนื้อหาอะไรบ้าง เรียนรู้อะไรก่อนอะไรหลังไม่ให้สิ่งที่จะต้องอบรมนั้นมากหรือน้อยเกินไป มีความยากหรือง่ายเกินไป ซึ่งผู้ฝึกอบรมต้องพิจารณาความเหมาะสมในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง

4. การวิเคราะห์งาน (Task analysis) หลังจากการหาความต้องการจำเป็นในการฝึก อบรมโดยวิเคราะห์แบบสอบถามแล้วผู้จัดอบรมจะทราบถึงภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาและมักจะมีหลายกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม ดังนั้นถ้าผู้จัดการฝึกอบรมทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละกิจกรรมก่อนก็จะทำให้จัดลำดับกิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

5. การออกแบบและพัฒนาสื่อในการฝึกอบรม (Design & Development) นำกระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนาบทเรียนประยุกต์เป็นขั้นตอนในการออกแบบและพัฒนาสื่อในการฝึกอบรมโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 การออกแบบเนื้อหาที่มีลักษณะเป็น สื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่ออกแบบ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โดยเนื้อหามีการจำแนกเป็นหน่วย เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ และมีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในหน่วยการอบรมนั้น ๆ รวมถึงเนื้อหาต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วนวัตถุประสงค์

5.2 การออกแบบโครงสร้างต้องคำนึงถึงลักษณะการใช้งานและความสามารถทางการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมที่แตกต่างกัน การออกแบบหน้าจอก็ควรมีการออกแบบที่คำนึงถึงหลักของความสวยงามประกอบกับหลักการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งควรมีการเลือกสี รูปภาพ ตัวอักษรที่เหมาะสมกับเนื้อหา การนำเสนอต้องมีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์

5.3 การออกแบบบทเรียนให้มีปฏิสัมพันธ์และการเชื่อมโยง การปฏิสัมพันธ์กับบทเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความกระตือรือร้น ความสนใจที่จะเรียน การโต้ตอบกับบทเรียนและการเชื่อมโยงเนื้อหาที่ดีนั้นจะส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น

5.4 การออกแบบรูปแบบการนำเสนอบทเรียนให้มีความน่าสนใจ เป็นส่วนที่จะกระตุ้นผู้เข้าอบรมเกิดความอยากรู้อยากเรียน ลดความเบื่อหน่าย การนำเสนอที่น่าสนใจ ตื่นตาตื่นใจเหมาะสมกับเนื้อหาบทเรียนจะช่วยให้เกิดความคงทนของการจำเหตุการณ์หรือเนื้อหาได้

กระบวนการฝึกอบรม (Training process)

ดังนี้

6. การฝึกอบรม (Training) ขั้นตอนของการดำเนินการฝึกอบรม มีขั้นตอน

- 6.1 เปิดรับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยให้ลงทะเบียน
- 6.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม Login เพื่อเข้าสู่เครือข่ายฝึกอบรม
- 6.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม
- 6.4 ดำเนินการฝึกอบรมตามเนื้อหาโดยใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม
- 6.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมผ่านทางเว็บ

ฝึกอบรม

- 6.6 วิทยากรประเมินคะแนนแบบฝึกหัดและคะแนนทดสอบของผู้เข้ารับการ

การ ฝึกอบรม

- 6.7 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการ

ฝึกอบรม

กระบวนการหลังการฝึกอบรม (Post process)

7. การประเมินผลการฝึกอบรม (Training evaluation) เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมที่เก็บรวบรวมไว้เพื่อจัดทำรายงาน และเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกอบรมทั้งในแง่ของหลักสูตรวิทยากร สื่อ และการบริหารโครงการฝึกอบรม เมื่อถึงระยะเวลาที่เหมาะสมอาจต้องดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมต่อไปโดยการประเมินผลมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

7.1 เพื่อทราบสัมฤทธิ์ผลของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ว่าเป็นตามเป้าหมายหรือไม่

7.2 เพื่อทราบประโยชน์ของโครงการฝึกอบรมต่อการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- 7.3 เพื่อทราบผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม

- 7.4 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหาร

8. การสรุปผลการฝึกอบรม (Training conclusion) ในกรณีของการฝึกอบรมที่มีการกำหนดเกณฑ์การผ่านการฝึกอบรมไว้ นอกจากเกี่ยวกับระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมและกำหนดให้ต้องผ่านการทดสอบ หรือส่งชิ้นงานเป็นกลุ่ม หรือรายบุคคลก็ตามจึงถือว่าผ่านการฝึกอบรมนั้นเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ผู้จัดฝึกอบรมจะต้องดำเนินการจัดเก็บข้อมูลระยะเวลาเข้า

อบรม ผลการทดสอบหรือผลการประเมินชิ้นงานที่ได้จัดทำขึ้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละราย เพื่อจัดเก็บไว้เป็นข้อมูล สถิติและเพื่อแจ้งผลการฝึกอบรมรวมทั้งระยะเวลาเข้าฝึกอบรมไปยังหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

9. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงข้อดีและข้อด้อยในการฝึกอบรม หากมีข้อผิดพลาดก็สามารถทำการปรับปรุงแก้ไขได้ในการจัดการฝึกอบรมในครั้งต่อไป

จากการศึกษากระบวนการ และขั้นตอนการฝึกอบรม สรุปได้ว่า กระบวนการหลักในการฝึกอบรมมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนก่อนการฝึกอบรม ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งผู้ดำเนินการฝึกอบรม วิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สื่อ กิจกรรมที่ใช้ เป็นต้น 2) ขั้นตอนระหว่างการฝึกอบรม เป็นขั้นที่มีการดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่วางไว้ อาจมีการประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม และการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมไปด้วย 3) ขั้นตอนหลังการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการฝึกอบรมที่มีการประเมินผลโครงการว่าสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีการวิเคราะห์และสรุปผลและให้ข้อมูลย้อนกลับไปสู่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาครั้งต่อไป

รูปแบบของการฝึกอบรม

1. การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม (Traditional training) วิจิตร อวະกุล (กัลยาณี จิตรวิริยะ, 2558, น. 60); อ้างอิงจาก (วิจิตร อวະกุล, 2550) ให้ข้อมูลไว้ว่า เป็นการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมเป็นกิจกรรมการพัฒนาแบบชั้นเรียน โดยมีวิทยากรนำโดยวิทยากรอาจนำเทคนิคต่างๆ มาร่วมในกระบวนการฝึกอบรม หรือนำเทคนิควิธีการตามความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแบ่งวิธีการเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ดังนี้

1.1 การอบรมแบบบรรยาย (Lecture classroom programs) เหมาะกับการใช้อบรมคนจำนวนมาก เสียค่าใช้จ่ายต่ำ แต่มีข้อเสียคือ เป็นการสื่อสารทางเดียวและเป็นการเรียนที่ไม่ได้หมายความว่า ผู้เรียนจะปฏิบัติจริงได้

1.2 การประชุม (Conference) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

1.3 การแสดงบทบาทสมมติ (Rote playing) เพื่อฝึกให้มีความพร้อมและปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

1.4 การใช้กรณีศึกษา (Case study) เหมาะกับเนื้อหาที่มีความซับซ้อนที่ต้องการดูตัวอย่างเปรียบเทียบ เพื่อเพิ่มความเข้าใจให้ดีขึ้น และเพิ่มความชำนาญในการตัดสินใจ

1.5 การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงจากตัวอย่างจริง ใช้กับวิธีการทำงานบางอย่างที่ไม่อาจสอนได้ด้วยการพูด ต้องดูวิธีการใช้เครื่องมือบางอย่าง อาจทำการสาธิตได้หลายทาง เช่นทาง Video taped (Behavior modeling)

1.6 การสัมมนา (Seminar) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี

1.7 การฝึกงานในสถานการณจริง (On the job training)

2. การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) (กัลยาณี จิตวิริยะ, 2558, น. 60) ให้ข้อมูลไว้ว่า เป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่นำแนวทางการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นความยืดหยุ่น มีการผสมผสานยุทธวิธีในการเรียนการสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกันโดยใช้สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งการเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ เป็นการผสมผสานวิธีหลายๆ วิธี เช่น การฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกปฏิบัติ ณ สถานที่ทำงาน การใช้ชุดฝึกอบรมบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ เบอร์ซิน และคนอื่นๆ (มนต์ชัย เทียนทอง, 2549, น. 57-58); อ้างอิงจาก (Bersin.; & Associates, 2003) ให้เหตุผลความจำเป็นที่มีการเรียนรู้แบบผสมผสานไว้ว่าสื่อการเรียนการสอนแต่ละชนิด มีทั้งข้อดีและข้อจำกัดในการใช้งาน เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าไม่มีสื่อชนิดใดที่ดีที่สุดและไม่มีสื่อชนิดใดที่มีข้อเสียมากที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้เรียน ประเภทของเนื้อหา และวิธีการเรียนการสอนสื่อบางชนิดอาจจะใช้ได้ผลดีสำหรับผู้เรียนบางกลุ่ม แต่อาจจะใช้ไม่ได้ผลดีนัก สำหรับผู้เรียนอีกกลุ่มหนึ่งเนื่องจากความแตกต่างของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นพื้นฐานความรู้ พฤติกรรมหรือสภาพแวดล้อมต่างๆ รวมทั้งลักษณะของสื่อการเรียนการสอนเองก็ไม่ได้เหมาะสมกับวิธีการเรียนการสอนทุกวิธีหรือเนื้อหาวิชาทุกประเภท การใช้สื่อการเรียนการสอนจึงต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ประกอบด้วย รูปแบบการฝึกอบรมที่นำ วิธีการ สื่อ มาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนจึงเป็นทางเลือกหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมและ (ปัทมา จันทวิมล, 2556, น. 41) สรุปว่าการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความยืดหยุ่น มีการผสมผสานยุทธวิธีในการเรียนการสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกัน โดยใช้สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งการเรียน การสอนแบบออนไลน์และการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้า เพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน

จากนิยามข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การฝึกอบรมแบบผสมผสาน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ ที่ผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ผสมผสานกับการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่ผู้เรียนผู้สอนไม่เผชิญหน้ากันหรือการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่หลากหลายกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเกิดขึ้นจากวิธีการเรียนการสอนหลายรูปแบบ เป้าหมายอยู่ที่การให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เป็นสำคัญ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ตามวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายในองค์กร

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

วิชชุดา นุ่นวิไล (2542, น. 239) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม คือ

1. การฝึกอบรมช่วยทำให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การติดต่อประสานงาน ความสนใจในการปฏิบัติงานและจิตใจใฝ่งานที่ดีขึ้น สามารถนำเทคนิค และวิธีการใหม่ๆ ไปช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพ

2. การฝึกอบรมช่วยทำให้เกิดการประหยัด ทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ เพราะการฝึกอบรมทำให้การปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะชำนาญงานมากขึ้น การทำงานผิดพลาดก็น้อยลง

3. การฝึกอบรมช่วยทำให้เวลาในการเรียนงานลดลง เมื่อบุคลากรจะเริ่มปฏิบัติงานจะมีการอบรมแนะนำก่อน บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและได้ผลดีประหยัดเวลากว่าใช้บุคลากรที่ปฏิบัติงานและเรียนงานไปด้วยในเวลาเดียวกัน

4. การฝึกอบรมช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่ต้องมานั่งเสียเวลามาชี้แจงสั่งสอนในงานที่สั่ง และการฝึกอบรมยังช่วยลดการทำงานล่วงเวลาน้อยลง เพราะการทำงานล่วงเวลานั้นเกิดจากความล่าช้า ไม่คล่อง และไม่เข้าใจในงานเป็นส่วนมาก

5. การฝึกอบรมช่วยแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล กระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานคิดถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะฐานโดยการฝึกอบรม

ชลิต จงสำราญ (2554: ออนไลน์) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมใน 3 ส่วนหลัก คือ

1. ในระดับพนักงาน การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง
 - 1.2 ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาด

2. ในระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

2.1 ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ

2.2 ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด

2.3 ช่วยลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชา

2.4 ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เก่งงาน เก่งคนและเก่งคิด

3 ในระดับหน่วยงาน/องค์กร การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

3.1 ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน

3.2 ช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆ

3.3 ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อม

3.4 ช่วยสร้างศูนย์กำไรในการประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์ทั้งในระดับปฏิบัติงาน และในระดับหัวหน้างาน โดยการฝึกอบรมช่วยให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยลดเวลาในการเรียนงาน และช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาของ ปัทมา จันทวิมล (2556, น. 163) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการความรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการฝึกอบรมของนักพัฒนาบุคลากร ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า นักพัฒนาบุคลากรมีคะแนนสมรรถนะการออกแบบการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมแบบผสมผสานสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ (กัลยาณี จิตวิริยะ, 2558, น. 223) พัฒนารูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา ครูมัธยมศึกษาที่เป็นผู้รับการสอนและมีคะแนนประเมินพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการใช้ออกแบบการออกแบบสำหรับการสอนแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับดีมาก เช่นเดียวกับ (นิษฐา พุฒิมานรดีกุล, 2559, น. 188) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยการวางแผนแบบอนาคตและการเรียนรู้จากการปฏิบัติของกลุ่มความร่วมมือเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ สำหรับพนักงานธนาคารไทย ผลการ

ทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความ สามารถการคิดเชิงกลยุทธ์หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การฝึกอบรมดังกล่าว การปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แทนรูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบดั้งเดิมที่สามารถเอื้อประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์งานวิจัยกับงานประจำและสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรืองานประจำได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรม สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และเพิ่มสมรรถนะด้านการวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตอนที่ 7 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการโค้ชหรือการชี้แนะ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการโค้ชหรือการชี้แนะ มีเนื้อหาสาระครอบคลุม ความหมายของการโค้ชหรือการชี้แนะ ความหมายที่แตกต่างกันของคำที่ใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการชี้แนะ ข้อดีและข้อจำกัดของการชี้แนะ ขั้นตอนการชี้แนะ ความสำคัญของการชี้แนะ คุณลักษณะของผู้ชี้แนะ วิธีการชี้แนะ รูปแบบการชี้แนะ บทบาทในฐานะผู้ชี้แนะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การชี้แนะ (Coaching) เป็นวิธีการที่นำมาใช้ในการพัฒนานักเรียนและพัฒนาวิชาชีพตั้งแต่ช่วงศตวรรษที่ 20 หรือในยุค “Postmodern” ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่แนวคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย การชี้แนะได้รับอิทธิพลจากกลุ่มแนวคิดของสาขาต่างๆ เช่น จิตวิทยา การกีฬา ธุรกิจ และการศึกษาผู้ใหญ่ที่ให้ความสนใจกับการศึกษาและการฝึกปฏิบัติต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายและสามารถใช้ตนเองได้เต็มศักยภาพ (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2559, น. 2) อ้างอิงจาก Gomall; & Bum. 2013, p. 22) อย่างไรก็ตามแนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะเป็นที่กล่าวถึงอย่างมากในวงการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนานักเรียนสายสนับสนุนวิชาการต่อไป

ความหมายของการโค้ชหรือการชี้แนะ

“การชี้แนะ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Coaching” หมายถึง การฝึก หรือการทำหน้าที่ ในการฝึก จากบททวนเอกสาร ไม่พบคำนี้ในภาษาไทย แต่ใช้ทับศัพท์คำว่า การโค้ช ซึ่งการใช้โค้ชที่ใช้ในทางการศึกษา เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนานักเรียนด้วยการนิเทศ ที่มาจากการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer supervision) เวเลส และบอนดี (Wiles Jon. & Bondi Joseph,

2004, p. 270) และนักการศึกษาบางท่านให้ความหมายของคำว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ส่งเสริม สนับสนุน ระหว่างกันของบุคลากรทางการศึกษา แต่การมีโค้ชมีจุดเน้นที่เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของกลุ่มครูผู้สอนที่เป็นเพื่อนร่วมงาน และมีประสบการณ์ที่ทัดเทียมกัน ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของกลุ่ม ทั้งฝ่ายที่ทำหน้าที่โค้ชและเป็นผู้รับการโค้ช (Wiles; & Bondi. 2004, p. 270; (Sweeny, 2008, p. 8) โดยที่การโค้ชมีความเฉพาะเจาะจงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และมีกระบวนการให้การช่วยเหลือที่มีความเข้มข้น ใกล้ชิดและใช้เวลาแก่กันและมากกว่าการนิเทศ แกลททอร์น (Glathorn. 1990,p.193) การโค้ชจึงเป็นกระบวนการการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเครื่องมือ ความรู้ และโอกาสสำหรับ International Coach Federation (ICF) (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2559, น.3); อ้างอิงจาก International Coach Federation (ICF). 2012) ได้นิยาม การชี้แนะโดยเน้นว่า เป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะในกระบวนการส่งเสริมและสร้างสรรค์ความคิด ที่ผลักดันให้เกิดการใช้ศักยภาพสูงสุดทั้ง ในด้านส่วนตัวและวิชาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและซับซ้อนในปัจจุบัน ผู้ชี้แนะจะให้เกิดผู้รับการชี้แนะว่าเป็นผู้รู้และเข้าใจชีวิตของตน และเชื่อว่าทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ รอบรู้ และสมบูรณ์ในตนเอง

อาจารย์ ภูวิทยาพันธ์ (2552, น. 136) กล่าวว่า Coaching คือการสอนงาน เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่ามาใช้พัฒนาความสามารถของพนักงาน ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้พนักงานปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive process) ระหว่างผู้สอนงานและพนักงาน โดยมากการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One – on – One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการสอนงานจึงเป็นเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตนเอง ซึ่งจะเรียกผู้สอนงานว่า “Coach” และจะเรียกผู้ถูกสอนงานว่า “Coachee” และ (ศิริรัตน์ ศิริวรรณ, 2557, น. 13) ให้ความหมายการชี้แนะโดยให้ความหมายกับทักษะการสื่อสารเพื่อพัฒนาวิถีคิดของผู้รับการชี้แนะให้เกิดความเข้าใจความเป็นจริงในปัจจุบัน (Understand current realities) เติบโตเป้าหมาย (Define goal) ซึ่งนำมาสู่การแสวงหาทางเลือก (Explore alternatives) และกำหนดวิธีการดำเนินการ (Develop actions) ในการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

สอดคล้องกับความเป็นจริงของตน อันนำไปสู่การพัฒนาหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในเชิงพฤติกรรมและผลลัพธ์ ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเอง

การโค้ชมีชื่อเรียกที่หลากหลาย แต่ใช้ในความหมายในการทำงานเดียวกัน เช่น การโค้ชทางปัญญา (Cognitive coaching) การให้คำปรึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching) การนิเทศแบบเน้น การเรียนรู้ (Learning centered supervision) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer supervision) และการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer coaching) หรือการโค้ชแบบร่วมมือกันระหว่างเพื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Collaborative peer coaching) เพลลิเชอร์ และแอนเดอร์สัน (Britton Linda R.; & Anderson Kenneth A, 2009, p. 1); อ้างอิงจาก Pellicer; & Anderson. 1995)

การโค้ชทางปัญญา (Cognitive coaching) คอสต้า และแกลล์มตัน (Costa Arthur L. and Robert J. Garmston, 2002, p. 31) กล่าวไว้ว่าหมายถึงการพัฒนาทางวิชาชีพที่ผู้รับการโค้ชเป็นผู้นำตนเอง หรือเป็นการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการสอนด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ชเป็นสื่อกลางให้เกิดการคิด การพัฒนาและการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเอง

โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching) หมายถึงรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรด้วยการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันในเชิงวิชาชีพ ที่ให้ความรู้ลึกซึ้งปลอดภัย ไม่เกิดความรู้สึกว่าการกำลังถูกประเมิน กอสมเทสแมน และเจนนี; และคีร์ภาดา (B. L. Gottesman, and, James O. Jennings, 1994, p. 85); (Zepada, 2003, p. 164) ซึ่งการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นการโค้ชโดยครูที่มีศักยภาพและประสบการณ์ในการสอนระดับเดียวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วัชรรา เล่าเรียนดี. 2552, น. 21); (Wiles Jon. & Bondi Joseph, 2004, p. 270)

สรุปได้ว่าการชี้แนะหมายถึง กระบวนการที่ผู้ชี้แนะส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการชี้แนะเกิดการเรียนรู้และการปรับปรุงพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมให้ผู้รับการชี้แนะใช้ศักยภาพของตน ค้นหาแนวทางแก้ปัญหา และพัฒนาตนเองทั้งในด้านส่วนตัวและวิชาชีพ โดยใช้กระบวนการและทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดี มีความร่วมมือ ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ความหมายที่แตกต่างกันของคำที่ใช้

การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) กอสมเทสแมน และเจนนี (Gottesman; & Jennings. 1994, pp. 8-9) กล่าวว่า เป็นการนิเทศโดยผู้นิเทศที่เรียกว่าผู้ดูแลให้คำแนะนำ (Mentor) เป็นผู้ที่มี

ประสบการณ์สูง มีความรู้สูง และมีความอาวุโสสูงกว่าทำงานร่วมกัน เพื่อให้ความช่วยเหลือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้สามารถพัฒนาประสบการณ์ให้สูงขึ้น และมีความเชี่ยวชาญมากขึ้นตามลำดับ โดยจุดประสงค์ของการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนต้องตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหรือตอบสนองความสนใจของผู้รับการนิเทศหรือผู้ที่รับการติดตามดูแลรับคำแนะนำ (Protege) แต่ “การชี้แนะ” เป็นรูปแบบที่เน้นการสะท้อนความคิดจากเพื่อนผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีความเท่าเทียมกันในความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ แต่เป็นการพูดคุยสนทนากันตามปกติของผู้ร่วมงานที่ต้องการพัฒนาตนเองตามความต้องการที่สามารถกำหนดเวลา วิธีการและเทคนิคการสอนที่สามารถเลือกเองได้ จุดประสงค์ของการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ตอบสนองต่อความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาหรือตามความสนใจของทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ช ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นและผลักดันกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

อย่างไรก็ตามเมื่อกล่าวถึง การชี้แนะมักจะใช้ควบคู่กันไปกับคำว่า การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง การที่ผู้ที่มีประสบการณ์ ทักษะ หรือความชำนาญที่ได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้ช่วยเหลือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผ่านรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำ การทำให้เป็นตัวอย่าง การสาธิต การแบ่งปันประสบการณ์และเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความเข้าใจ มั่นใจ พัฒนาตนเอง สามารถดึงศักยภาพสูงสุดของตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน จนสามารถก้าวข้ามปัญหาและอุปสรรค เอาชนะความท้าทายต่างๆ และทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ (ศิริรัตน์ ศิริวรรณ, 2557, น. 13) จากความหมายดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การชี้แนะกับการเป็นพี่เลี้ยงมีเป้าหมายและกระบวนการที่คล้ายคลึงกันคือ การส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคลากรอื่นจะนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายต่อไป แต่อาจมีความแตกต่างกันในบางประการซึ่ง คอลแนล และคนอื่นๆ (O'Connell B.; Palmer S.; & Williams H, 2012, p. 3) สรุปความแตกต่างของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ดังตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบลักษณะของการเป็นพี่เลี้ยงกับการชี้แนะ

การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)	การชี้แนะ (Coaching)
1. มีความไม่เป็นทางการและเป็นการชี้แนะ (Directive)	1. มีความเป็นทางการและไม่ชี้แนะ (Non-directive)
2. ไม่มีกรอบเวลาที่ชัดเจน	2. มีกรอบเวลาและข้อตกลงที่เฉพาะเจาะจง
3. เป็นการถ่ายทอดความรู้	3. ความก้าวหน้าเป็นไปตามเป้าหมายของผู้รับการชี้แนะ
4. การสร้างและการแสวงหาโอกาสสำหรับการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เพื่อการพัฒนาส่วนบุคคลหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ที่มา: O'Connell,B.; Palmer.S.; & Williams.H. (2012). *Solution focused coaching in practice*. New York : Routledge. p. 3.

จะเห็นได้ว่าการเป็นพี่เลี้ยงเป็นการที่ผู้ให้ความรู้ ความสามารถ หรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น ส่วนการชี้แนะจะมีความเป็นทางการ แต่ขณะเดียวกันผู้ชี้แนะจะไม่ใช้วิธีชี้แนะ แต่จะเอื้ออำนวยให้ผู้รับการชี้แนะได้พัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

ส่วนความแตกต่างกันของ การนิเทศเพื่อการประเมิน (Supervisory evaluation) เป็นนิเทศจากผู้บริหาร หรือการนิเทศตามบทบาทหน้าที่ เพื่อประเมินตัดสินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ จุดเน้นของการสังเกตชั้นเรียนเป็นการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด (Sweeny. 2008: 9) นอกจากนี้ สวีทนี่ ได้สรุปความแตกต่างของคำต่างๆ ดังในตาราง 5

ตาราง 5 ความแตกต่างในบทบาทของนิเทศแบบต่างๆ

รายละเอียด	การเป็นพี่เลี้ยง	การชี้แนะ	การนิเทศเพื่อประเมิน
จุดเน้นของ สังเกตชั้นเรียน	กำหนดจากความสนใจ และความต้องการจำเป็น ของครูผู้รับการสังเกตชั้น เรียน	ร่วมกำหนดโดยครู 2 คนขึ้นไป ที่ต้องการพัฒนาทักษะการ จัดการเรียนรู้ของทั้งสองฝ่ายที่ เหมาะสมที่สุด	เป็นการเปรียบเทียบทักษะ การจัดการเรียนรู้ของครูกับ เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
ทิศทางของ จุดเน้น	เริ่มต้น ครูใหม่ ← → พี่เลี้ยง	ความเป็นเลิศในการปฏิบัติ ครู ↔ โค้ช	ครู ← ผู้ประเมิน
เป้าหมายของ กิจกรรม	1. สร้างความไว้วางใจและ การเป็นผู้ร่วมวิชาชีพ 2. พัฒนาทักษะการย่อกคิด การวิเคราะห์และการ ประเมินตนเองของครูและ ผู้ติดตามดูแล 3. พัฒนากลยุทธ์การสอนที่ มีประสิทธิภาพ 4. พัฒนาการเรียนรู้การ บรรลุเป้าหมายของนักเรียน	1. สร้างความไว้วางใจและการ เป็นผู้ร่วมวิชาชีพ การวิเคราะห์และการประเมิน ตนเองของทั้งสองฝ่าย 3. พัฒนากลยุทธ์การสอนที่มี ประสิทธิภาพของทั้งสองฝ่าย 4. พัฒนาการเรียนรู้การบรรลุ เป้าหมายของนักเรียนของทั้ง สองฝ่าย	1. ประเมินความสามารถใน การสอนของครูเพื่อให้คำ รับรองหรือการพิจารณาต่อ สัญญาจ้าง 2. สร้างข้อตกลงในการ พัฒนาการปฏิบัติงาน 3. พัฒนาการเรียนรู้การบรรลุ เป้าหมายของนักเรียน
ผู้รับการสังเกต ชั้นเรียน	เริ่มจากครูสังเกตการสอน ของผู้ติดตามดูแลผู้ติดตาม ดูแลสังเกตการสอน ของครู	สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน	เป็นการนิเทศจากผู้บริหาร ตามบทบาทหน้าที่
การรายงาน ข้อมูลการ สังเกตชั้นเรียน	เก็บสำเนารายงานทั้งสอง ฝ่าย ที่ปรึกษาใช้คำถามให้ ครูย่อกคิดเพื่อการพัฒนา	เก็บรายงานไว้ที่ครูผู้รับการ สังเกตเพื่อการวิเคราะห์ โดยโค้ช เป็นผู้ตั้งคำถามให้ผู้รับการโค้ช ย่อกคิดเกี่ยวกับโค้ชย่อกคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของ ตนเอง	ผู้ประเมินเป็นผู้วิเคราะห์ ข้อมูลและระบุความจำเป็น ในการพัฒนาเป็นรายงานที่ ฝ่ายบุคลากร

ที่ ม า : Sweeny. (2008). *Leading the Teacher Inducation and Mentoring Program*. 2nd Edition. Thousand Oaks: Corwin Press. p. 9.

วัตถุประสงค์ของการชี้แนะ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552, น.137) กล่าวถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการชี้แนะว่า

1. เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้สอนต้องทำหน้าที่ในการกระตุ้นด้วยการชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไขและให้พนักงานคิดแก้ไขปัญหาต่อเอง
2. เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการเตรียมให้พร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนจะต้องทบทวนผลงานความสามารถปัจจุบันและกำหนดเป้าหมายในการสอนงานโดยเน้นพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่พนักงานจะเลื่อนขึ้นไป
3. เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สอนต้องทำหน้าที่ในการค้นหาความสามารถที่โดดเด่น/ความสามารถที่ต้องปรับปรุงของพนักงาน และจัดลำดับสำคัญของความสามารถที่จะพัฒนาหรือต้องการเสริมและพัฒนาตามลำดับ

จะเห็นได้ว่าการชี้แนะสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาพนักงานได้ทุกระดับ สามารถนำไปพัฒนาได้ในหลายโอกาส การชี้แนะจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาพนักงานที่มีประสิทธิภาพที่ใช้กันอย่างแพร่หลายแทบทุกองค์การ การสอนงานเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้พนักงานทำงานและเรียนรู้ไปด้วยในตัว โดยการสอนพนักงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีการชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องทำและวิธีการปฏิบัติงาน ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ โดยไม่ลืมนที่จะติดตามผลและแก้ไขข้อผิดพลาด ดังนั้นหากต้องการนำเทคนิคการชี้แนะมาใช้พัฒนาความสามารถของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องไม่เพียงแค่สอนหรือแนะแนวทางให้ทำงานเป็นเท่านั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องแนะวิธีการที่พนักงานจะใช้พัฒนาตนเอง อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพกับองค์การต่อไปได้

ข้อดีและข้อจำกัดของการชี้แนะ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552, น.138) กล่าวว่า การชี้แนะให้กับบุคลากรนั้น มีทั้งข้อดีและข้อจำกัดที่ควรพิจารณาดังตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของการชี้แนะ

ข้อดี	ข้อจำกัด
1. เป็นวิธีกระตุ้นที่มีประสิทธิผลในการพัฒนา กำลังคนของหน่วยงาน ด้วยการสนับสนุนให้ ผู้สอนมอบหมายงานและกระจายงานไปยัง ลูกน้อง	1. การชี้แนะเป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งที่ ผู้บริหารอาจจะขาดความตั้งใจในการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
2. ผู้สอนมีความใกล้ชิดกับพนักงานมีการพูดคุย ตอบข้อซักถาม ให้คำปรึกษาแนะนำ และกำหนด แนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	2. เน้นการวางแผนล่วงหน้าเพื่อให้การฝึกสอน เป็นไปตามความต้องการอย่างมีระบบ
3. การชี้แนะทำให้หน่วยงานองค์กรสามารถ/ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาความสามารถ ของพนักงาน	3. ผู้ชี้แนะจะต้องให้ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ การศึกษาข้อมูลการเตรียมข้อมูลการสอนงาน และติดตามผลการสอนงาน
4. ยิ่งสอนบ่อย ย่อมส่งผลให้ผู้สอนงานมีทักษะใน การสอนพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย	4. เพื่อให้ผู้สอนมีทักษะในการชี้แนะอย่างถูก วิธี องค์กรควรจัดหลักสูตรอบรมให้ผู้บริหาร มีทักษะในการสอนงานแก่ผู้ถูกสอน
5. พนักงานมีโอกาสรับรู้ถึงสถานะและการ เปลี่ยนแปลงขององค์กร รวมถึงปัญหาและ อุปสรรคที่เกิดขึ้น ตลอดจนภารกิจต่างๆ ที่ องค์กรจะทำให้ปัจจุบันและต้องการจะทำต่อไป ในอนาคต	
6. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่ง พนักงานจะไม่รู้สึกทำงานเพียงผู้เดียว หรือมีความรู้สึกที่ผู้สอนงานทอดทิ้ง และไม่สนใจ ที่จะพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการ ทำงานของพนักงาน	

ขั้นตอนการชี้แนะ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552, น.139) กล่าวถึงขั้นตอนการชี้แนะดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ ผู้ชี้แนะจะต้องวางแผนระยะเวลาการสอนงาน ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการ และมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะร่วมกัน เนื่องจากเครื่องมือการสอนงานนั้นจะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึก (Deep approach) และวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการสอนงานนั้น จะสอนงานลงลึกเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

2. ขั้นตอนการสื่อสารและตกลงเป้าหมายร่วมกัน ผู้ชี้แนะจะต้องสำรวจงานที่จะต้องสอนให้กับผู้ถูกสอน โดยจัดลำดับความสำคัญของงานที่ควรสอนก่อน และพิจารณาร่วมกับทักษะและความสามารถที่จำเป็นต้องเสริมสร้างผู้ถูกสอนในการทำงานหลังจากนั้นผู้สอนต้องสื่อสารกับผู้ถูกสอน เพื่อให้ผู้ถูกสอนรับรู้แนวทางในการสอนงานของผู้สอน ทั้งนี้ผู้สอนควรตั้งคำถามเพื่อจุดประกายให้ผู้ถูกสอนเห็นความสำคัญของการพัฒนา ดังตัวอย่างของคำถามต่อไปนี้

2.1 คุณต้องการบรรลุเป้าหมายอะไรในอนาคต

2.2 คุณมีความสามารถหรือข้อได้เปรียบอะไรที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย/สิ่งที่ต้องการพัฒนามีอะไรบ้าง

2.3 คุณจะเริ่มต้นอย่างไร

2.4 คุณกำหนดช่วงเวลาอย่างไร

3. ขั้นตอนการเรียนรู้และการสอนจริง กระบวนการสอนจริงเป็นกระบวนการให้ผู้ถูกสอนได้เรียนรู้ในเรื่องที่ผู้สอนจะสอน ประเด็นที่ผู้สอนต้องตระหนักและให้ความสำคัญก็คือ การสอนผู้ถูกสอนนั้นจะต้องเลือกวิธีการสอนงานให้กับผู้ถูกสอนตามความเหมาะสม พยายามให้ผู้ถูกสอนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สนใจสังเกตการณ์ทำงานของผู้ถูกสอนภายหลังจากการสอนงาน และหมั่นสอบถามข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จากผู้ถูกสอนเสมอว่าเข้าใจงานที่สอนหรือไม่ มีปัญหาสงสัยในเรื่องใด ทั้งนี้ในการสอนงานนั้น ผู้สอนควรยกตัวอย่างประกอบการสอนงาน ให้ข้อแนะนำ และชมเชยเมื่อผู้ถูกสอนทำถูกต้อง

4. ขั้นการติดตามและประเมินผลการสอน ภายหลังจากที่ผู้สอนสอนผู้ถูกสอนเสร็จแล้ว ขั้นตอนสุดท้ายก็คือ การติดตามและประเมินผลการสอนงาน ไม่ว่าจะเป็นช่วงระหว่างสอนเสร็จหรือช่วงภายหลังจากการสอนงาน ผู้สอนจะต้องติดตามการทำงานของผู้ถูกสอนและแจ้งข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ให้ผู้ถูกสอนรับทราบ ขั้นตอนนี้ผู้สอนจะต้องประเมินการสอนงาน

ของตนเองด้วยเช่นกันเพื่อปรับปรุง และปรับเปลี่ยนวิธีการสอนงานให้เหมาะสมหากผู้ถูกสอนยังไม่เข้าใจ

ความสำคัญของการชี้แนะมีดังต่อไปนี้

1. ไม่เกิดการลองผิดลองถูก การสอนงานเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดเสียหายและเวลาการทำงาน
 2. การเรียนรู้เป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เกิดการถ่ายทอดงานและเทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้าไปสู่ผู้ร่วมทีมงานช่วยให้เกิดความรู้ในการทำงานที่ถูกต้อง เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
 3. การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย สามารถปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
 4. ไม่เสียเวลาแก้ไขงานที่ผิดพลาดและบกพร่อง
 5. ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจกันและเป็นโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
 6. ทำให้องค์ความรู้ไม่ติดกับตัวบุคคลเมื่อมีการเข้าออกจางานก็มีผู้สืบทอดงานได้
- B. Gottesman (2000, p.127) ให้ ข้อมูล ไว้ว่า การถ่าย โยง ทักษะ ใหม่ (Transfer/Internalization of new skills) สามารถแบ่งระดับความรู้ได้ 2 ระดับ คือ ระดับของความรู้ในระยะสั้น (Knowlevel or short term) และระดับของความรู้ในระยะยาว (Application or long term) เมื่อเราใช้วิธีการถ่ายโยงการเรียนรู้ด้วยวิธีการชี้แนะแก่ ครู และผู้บริหาร ความรู้และทักษะใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่นๆ กล่าวคือ หลังรับการชี้แนะสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ 90 และแม้ว่าเวลาจะผ่านไปนาน ระดับความรู้ความเข้าใจก็ยังคงอยู่ที่ระดับร้อยละ 90 ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงวิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของความรู้ในระยะสั้น	ระดับของความรู้ในระยะยาว
ให้ความรู้เชิงทฤษฎี (Theory)	20 %	5 %
การสาธิต (Demonstration)	35 %	10 %
การเป็นแบบอย่างและแนะนำวิธีปฏิบัติ (Modeling and guided practice)	70 %	20 %

ตาราง 7 (ต่อ)

วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของความรู้ในระยะสั้น	ระดับของความรู้ในระยะยาว
ให้ความรู้เชิงทฤษฎี (Theory)	20 %	5 %
การสาธิต (Demonstration)	35 %	10 %
การเป็นแบบอย่างและแนะนำวิธีปฏิบัติ (Modeling and guided practice)	70 %	20 %
การให้ปฏิบัติและรับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	80 %	25 %
การชี้แนะ (Coaching)	90 %	90 %

ที่มา: กัลยาณี จิตร์วิริยะ. (2558, น. 68); อ้างอิงจาก Gottesman. (2000). *Peer coaching for educators*.p. 127.

คุณลักษณะของผู้ชี้แนะ

1. ชอบเรื่องคน เมื่อต้องยุ่งเกี่ยวกับการพัฒนาคน ผู้ชี้แนะจะต้องชอบเรื่องคน และมีจิตวิทยาในการรู้จักคนและอยู่ร่วมกับผู้อื่น
2. มีจริยธรรม (Ethic) ผู้ชี้แนะนอกจากจะเห็นจุดเด่น (ศักยภาพ) ของผู้รับการชี้แนะแล้วก็ย่อมสามารถ เห็นจุดอ่อน (ข้อด้อย) ของผู้รับการชี้แนะ เช่นกัน การชี้แนะที่จะให้ผลดีนั้น ผู้ชี้แนะก็ต้องสร้างความไว้วางใจแก่ผู้รับการชี้แนะ ที่จะเล่าถึงเรื่องต่างๆ ให้ผู้รับการชี้แนะฟัง ทั้งนี้หากผู้รับการชี้แนะถูกจัดให้โดนโค้ชแล้ว และต้องเล่าเรื่องราวต่างๆ แต่ผู้ชี้แนะไม่มี Ethic ที่จะเก็บความลับของผู้รับการชี้แนะ ก็จะทำให้การชี้แนะไม่ประสบความสำเร็จ
3. มีภาวะความเป็นผู้นำ ในแง่ที่ต้องมีส่วนร่วมในการกระตุ้น จูงใจ และช่วยเหลือแนะแนวตามความจำเป็น เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

วิธีการชี้แนะ

การชี้แนะมีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับว่าจะเลือกวิธีใดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการพัฒนา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอ วิธีการชี้แนะทางปัญญา (Cognitive coaching) วิธีการชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching) และ วิธีการชี้แนะแบบร่วมมือ (Collaborative coaching) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การชี้แนะทางปัญญา (Cognitive coaching)

คอสต้า และแกร์มตัน (Costa Arthur L. and Robert J. Garmston, 2002, pp.28-31) กล่าวถึงการโค้ชทางปัญญา (Cognitive coaching) ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการโค้ชเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพที่ผู้รับการโค้ชเป็นผู้นำตนเอง หรือเป็นการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการสอนด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ชเป็นสื่อกลางให้เกิดการคิด การพัฒนา และการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเอง และการโค้ชทางปัญญา ยังเป็นการกระตุ้นการใช้กระบวนการทางปัญญาของอาจารย์ผู้สอนและใช้ทักษะในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การให้ความช่วยเหลือของโค้ชไม่ได้ให้เป็นการแนะนำ หรือการชี้แนะให้ถึงในสิ่งที่ควรทำ แต่เป็นการสะท้อนเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความคิดในระดับสูง โดยใช้เครื่องมือการสนทนา (Coaching tools) ซึ่งประกอบไปด้วย การถอดความหมายของการพูด (Paraphrasing) การหยุดคิด (Pause) การเจาะหาความคิด (Probe) และการให้ความใส่ใจ (Pay close attention)

ผลลัพธ์ที่เกิดจากการโค้ชทางปัญญา ก่อให้เกิดประโยชน์และช่วยให้ผู้เรียนบรรลุการเรียนรู้เพิ่มขึ้น บุคลากรมีความสามารถในการคิด และการสะท้อนความคิดได้ซับซ้อนมากขึ้น เกิดความพึงพอใจในการทำหน้าที่ มีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศความเป็นวิชาการในการทำงาน เอ็ดเวิร์ด (Costa Arthur L. and Robert J. Garmston, 2002, p. 37); citing (Maskey, 2009, p. 63); citing Edwards. 2001)

คอสต้าและแกร์มตัน (Costa Arthur L. and Robert J. Garmston, 2002, p. 26) ได้เสนอวงจรกระบวนการโค้ชที่พัฒนาความคิด ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่โค้ชช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ทำความเข้าใจกับเป้าหมาย ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ วางแผนการรวบรวมหลักฐานข้อมูลต่างๆ เลือกรูปแบบวิธีการ หรือกลยุทธ์ในการติดตามความสำเร็จ ตลอดจนการระบุความต้องการในการเรียนรู้ และวิธีการประเมินตนเอง

2. การติดตาม (Monitoring) เป็นการดูแลเพื่อให้บรรลุผลตามตัวชี้วัดความสำเร็จ และการปรับปรุงแก้ไขให้วิธีการ กลยุทธ์ และการดำเนินการต่างๆ มีประสิทธิภาพ

3. การวิเคราะห์ (Analyzing) โค้ชช่วยให้ผู้รับการโค้ชสรุปเหตุการณ์ต่างๆ ทบทวนข้อมูลสนับสนุน เปรียบเทียบ วิเคราะห์ สรุปอนุมาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของข้อมูลต่างๆ

4. การประยุกต์นำไปใช้ (Applying) โค้ชช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชสามารถสร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการสะท้อนและปรับปรุงกระบวนการได้

ขั้นตอนของการชี้แนะที่จะบรรลุเป้าหมาย (วิชัยวงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนา, 2557, น. 25-28) ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การตรวจสอบสภาพจริง 3) การกำหนดทางเลือก 4) การตัดสินใจ และ 5) การประเมินผลการโค้ช มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) การกำหนดเป้าหมายของการโค้ชผู้เรียนแต่ละบุคคล มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ ทั้งด้านการรู้คิด ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ วิธีการตั้งเป้าหมายควรกำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ในลักษณะที่เป็นรูปธรรมสามารถสังเกตได้หรือวัดได้ เช่น

- 1.1 ผู้เรียนสามารถระบุสระในภาษาอังกฤษได้
- 1.2 ผู้เรียนบอกเลขสองหลักได้
- 1.3 ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

การกำหนดเป้าหมายของการโค้ชที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมสำหรับผู้เรียนแต่ละคน จะช่วยให้การโค้ชมีประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวคือทำให้ผู้โค้ชที่ทำหน้าที่โค้ชมองเห็นเป้าหมายในการโค้ชของตนเองด้วย อีกทั้งยังช่วยให้การประเมินการโค้ชทำได้ง่ายและตรงประเด็น

2. การตรวจสอบสภาพจริง (Reality) การทบทวนสภาพจริงเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่าเป็นอย่างไร มีความต้องการพัฒนาหรือต้องได้รับการโค้ชในประเด็นใด ซึ่งวิธีการตรวจสอบอาจเป็นการพิจารณาการเรียนรู้ที่ผ่านมา พฤติกรรมการเรียนรู้ที่สังเกตพบ หรือใช้วิธีการซักถามแบบไม่เป็นทางการ ผลของการตรวจสอบสภาพจริงจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการกำหนดทางเลือกวิธีการโค้ช อีกทั้งการตรวจสอบสภาพจริงช่วยยืนยันความถูกต้องของเป้าหมายการโค้ช 3. การกำหนดทางเลือก (Options) การกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริงและตอบสนองเป้าหมายของการโค้ช เช่น การเลือกใช้เทคนิคสร้างความไว้วางใจ ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส พูดด้วยคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน หรือเทคนิคการตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิด แสวงหาคำตอบ ค้นหาทางเลือก การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา เป็นต้น

การกำหนดทางเลือกในการโค้ช ควรมีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการได้รับการโค้ชของผู้เรียนแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกันตลอดจนสอดคล้องกับธรรมชาติของ

ผู้เรียน สภาพอารมณ์ในขณะนั้น (จริตในการเรียนรู้ หรือลีลาการเรียนรู้) การกำหนดทางเลือกของการโค้ชที่ถูกต้อง ช่วยสนับสนุนให้การโค้ชประสบความสำเร็จ คือ การเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน

4. การตัดสินใจ (Will, Way, Forward)

Will คือ การตั้งเป้าหมาย การมุ่งมั่นในการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

Way คือ แนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดขั้นตอนการประสบความสำเร็จ (Milestone) ที่จะบรรลุในแต่ละขั้น

Forward คือ การทบทวนผลการปฏิบัติ รวมทั้งการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอด การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการโค้ช และลงมือปฏิบัติการโค้ชเพื่อการบรรลุเป้าหมาย คือ การเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน เกณฑ์การตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดมีดังนี้

4.1 เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

4.2 ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน

4.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดและตัดสินใจ

4.4 โค้ชแล้วผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้

4.5 โค้ชแล้วผู้เรียนเกิดกำลังใจและพลังการเรียนรู้

5. การประเมินผลการโค้ช (Evaluation) การประเมินการโค้ชมีแนวคิดเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนที่ได้รับการโค้ชมีพัฒนาการที่ดีขึ้นหรือไม่ ด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริง เป็นรายบุคคล เช่น การทดสอบ การซักถาม การประเมินผลงาน การสังเกตพฤติกรรม การสอบถามจากเพื่อนๆ เป็นต้น แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

การชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)

การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นรูปแบบเพื่อการพัฒนาบุคลากร ที่โค้ชและผู้รับการโค้ชเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกัน มีความเท่าเทียมกันของความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อน ด้วยความช่วยเหลือของเพื่อน การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่เสนอโดย กอสเทสแมน และเจนนี (B. L. Gottesman, and, James O. Jennings, 1994, pp. 29-83) เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ประกอบไปด้วยระยะเวลาดำเนินการ 3 ระยะ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การเยี่ยมชมเพื่อน (Peer watching) เป็นระยะของการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนบุคลากรด้วยกัน โดยให้บุคลากรละทิ้งการทำงานด้วยตนเองเพียงลำพัง ด้วยการเยี่ยมชมการทำงานของเพื่อนร่วมงาน โดยในระยะนี้เป็นการเยี่ยมชมนานนั้น ไม่มีการให้ข้อคิดเห็น

หรือข้อติชม หรือการพูดคุยใดๆ ทั้งนี้เพื่อสร้างความรู้สึกผ่อนคลาย และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเยี่ยมชมควรใช้เวลาเป็นสัปดาห์ ซึ่งแต่ละครั้งในการเยี่ยมชมอาจจะมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน เช่น เน้นการชมสถานที่ บรรยายภาคการทำงาน กระบวนการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ

ระยะที่ 2 การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยเพื่อน (Peer feedback) เป็นระยะรอยต่อระหว่างระยะการเยี่ยมชม กับระยะการโค้ช กิจกรรมในระยะนี้ ประกอบด้วย การขอความช่วยเหลือ การเยี่ยมชมผลงาน การทบทวนบันทึก การพูดคุยหลังจากการเยี่ยมชม ซึ่งการพูดคุยในระยะนี้เป็นเพียงการให้ข้อเท็จจริงเท่านั้น ไม่มีข้อคิดเห็นและคำแนะนำใดๆ สำหรับการปรับปรุงการทำงาน ระยะนี้จึงไม่เป็นระยะของการฝึกทักษะการสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูล และทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับ บรรยายภาคการพูดคุยเป็นบรรยายภาคที่ต้องการให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ดังนั้นการให้ข้อมูลป้อนกลับต้องปราศจากการประเมินใดๆ

ระยะที่ 3 การโค้ชโดยเพื่อน (Peer coaching) เป็นระยะของการโค้ชที่แท้จริง มีการวางแผนการโค้ช การให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตามความต้องการของผู้รับการโค้ช ระยะนี้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเสนอความต้องการในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การเยี่ยมเยียน

ขั้นตอนที่ 3 การทบทวนบันทึกและแนวทางที่เป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 4 การพูดคุยหลังการเยี่ยมเยียน

ขั้นตอนที่ 5 การทบทวนกระบวนการ

การชี้แนะแบบร่วมมือ (Collaborative coaching)

การโค้ชแบบร่วมมือ มุ่งเน้นการร่วมมือกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช เพื่อให้ผู้รับการโค้ชสามารถเรียนรู้ และพัฒนาการทำงานวิจัยด้วยการนำตนเอง บทบาทของโค้ชคือการช่วยเหลือผู้รับการโค้ชให้ช่วยเหลือตนเอง สัมพันธภาพและความร่วมมือกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช จึงเป็นจุดเน้นอีกประการหนึ่งที่ช่วยในการพัฒนาการทำงานวิจัยสถาบันของทั้งสองฝ่าย บรรลุผลสำเร็จ บริสตัน และแอนเดอร์สัน (Britton Linda R.; & Anderson Kenneth A, 2009, p.2)การทำงานร่วมกันระหว่างโค้ช และผู้รับการโค้ช เป็นการทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจและเวลาของกันและกัน ซึ่งต้องอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รูปแบบความไว้วางใจ (TRUST model) เพื่อการสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช ประกอบด้วย

1. ความจริงใจต่อกัน (Truthful: T) เป็นการซื่อสัตย์ สุจริต การเชื่อใจ และการให้ความจริงใจต่อกัน
2. การตอบรับต่อกัน (Responsive: R) เป็นการเปิดใจให้กัน มีความเต็มใจและยินดีในการร่วมให้ความคิดเห็นอย่างอิสระ
3. การเป็นหนึ่งเดียว (Uniform: U) เป็นการให้ความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และความมั่นคงในสัมพันธภาพที่สร้างขึ้น
4. ความปลอดภัย (Safe: S) เป็นการให้ความรัก ความปรารถนาดี ปกป้อง ให้การสนับสนุนและส่งเสริมสัมพันธภาพที่สร้างขึ้น
5. การฝึกฝน (Trained: T) เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เกิดขึ้นร่วมกันทั้งสองฝ่าย

รูปแบบการชี้แนะ (Coaching model) ได้มีนักวิชาการได้นำเสนอรูปแบบในการชี้แนะ ได้แก่

จอร์เนล และเบิร์น (Gornall S.; & Burn M, 2013, p. 72) ได้เสนอรูปแบบการชี้แนะไว้ ดังนี้ คือ 1) การชี้แนะโดยเน้นที่การแก้ปัญหา 2) การชี้แนะเชิงพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน 3) การชี้แนะที่มุ่งเปลี่ยนลักษณะนิสัยที่ฝังลึกหรือเปลี่ยนความคิดจิตใจ 4) การชี้แนะโดยใช้โมเดลทางจิตวิทยา และ 5) การชี้แนะโดยใช้รูปแบบผสมผสาน

ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557, น.13) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะของนักวิชาการหลากหลายท่าน โดยกล่าวถึงรูปแบบการชี้แนะซึ่งใช้คำว่า “ตัวแบบการโค้ช” และเสนอตัวแบบ 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ตัวแบบการโค้ชแบบที่ปรึกษา 2) ตัวแบบการโค้ช GROW model และ 3) ตัวแบบการโค้ชเชิงลึก

นักวิชาการได้นำเสนอรูปแบบในการชี้แนะอยู่หลากหลายรูปแบบและค่อนข้างมีความแตกต่างกัน แต่หากพิจารณาประเภทใหญ่ๆ แล้ว รูปแบบการชี้แนะการปฏิบัติงาน ซึ่งเน้นการพัฒนาในด้านการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสรรถนะต่างๆในการปฏิบัติงาน ส่วนการชี้แนะในชีวิตจริงจะเน้นเพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ผู้วิจัยจึงนำเสนอเฉพาะรูปแบบการชี้แนะการปฏิบัติงานเพราะอาจนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัย สถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ได้แก่ 2 รูปแบบ คือ 1)รูปแบบการชี้แนะโดนเน้นที่การแก้ไขปัญหา (Solution-focus frameworks) และ 2) รูปแบบ GROW model ซึ่งเป็นรูปแบบการชี้แนะการปฏิบัติงานที่เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย ซึ่ง Whitmore (J. Whitmore, 2009)

ผู้เขียนหนังสือ “Coaching for performance” ก็ใช้รูปแบบนี้เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน
สาระสำคัญของทั้ง 2 รูปแบบมีดังนี้

1. รูปแบบการชี้แนะโดยเน้นที่การแก้ไขปัญหา (Solution-focus frameworks)

รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่นิยมใช้รูปแบบหนึ่ง ซึ่งนำเสนอโดย เจสันและแมคคา
โกล์ (เก็จกน ก เอ็อวงส์, 2559, น. 7; อ้างอิงจาก Jackson; & McKergow. 2002) ซึ่งใช้ตัวย่อ
คือ OSKAR มีคำอธิบายดังนี้

O = Outcome หมายถึง ผลลัพธ์เป็นสิ่งที่ผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ
ร่วมกันกำหนดจุดประสงค์และวางเป้าหมายและสิ่งต้องการให้สำเร็จ หลังจากการชี้แนะจบลง

S = Scaling หมายถึง การกำหนดมาตรวัด ซึ่งผู้รับการชี้แนะจะประเมิน
ตนเองในเรื่องที่ต้องการพัฒนาว่าในปัจจุบันตนอยู่ในระดับใดและต้องการพัฒนาให้ได้ในระดับใด
โดยใช้เทคนิค “Scaling technique” ซึ่งกำหนดมาตรวัดการพัฒนามากเป็น 10 ระดับ คือ 1-10

K = Know-how and resources หมายถึง การที่ผู้ชี้แนะช่วยให้ผู้รับการ
ชี้แนะได้พิจารณาถึงความรู้ ทักษะ และทรัพยากรที่ผู้รับการชี้แนะมีอยู่

A = Affirm/action หมายถึง การที่ผู้ชี้แนะช่วยให้ผู้รับการชี้แนะระบุนการ
ดำเนินการในแต่ละขั้นย่อยๆ ตามแผนที่ได้กำหนดไว้และพิจารณาถึงสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

R = Review หมายถึง การสะท้อนว่ามีสิ่งใดที่ดีขึ้นหรือพัฒนาขึ้นในการ
เข้าร่วมกระบวนการชี้แนะและมีสิ่งใดที่ผู้รับการชี้แนะจะต้องดำเนินการต่อ

2. รูปแบบ GROW Model

วิทมอร์ (Whitmore. 2012: Online) กล่าวว่า GROW model ประกอบด้วย

G = Goal หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนัก และใช้จินตนาการ
วาดภาพเป้าหมายที่ตนต้องการดำเนินการให้บรรลุผล เป้าหมายนั้นอาจเป็นเป้าหมายระยะยาวก็ได้

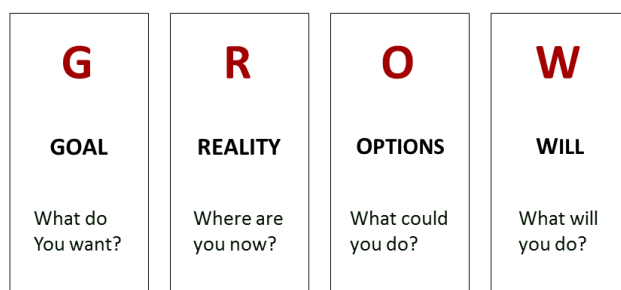
R = Reality หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะเข้าใจสภาพเป็นจริงใน
ปัจจุบัน โดยผู้ชี้แนะจะได้ทบทวนประเมิน และให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในด้านข้อเท็จจริง วิธีคิด
มุมมองต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนักถึงความแตกต่างหรือช่วงระหว่างเป้าหมายกับความ
เป็นจริงในปัจจุบัน

O = Option หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้ใช้ความคิดในการ
แสวงหาและคิดค้นทางเลือกต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งการสร้าง
ความมั่นใจว่าทางเลือกเหล่านั้นมีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

W = Will หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่ามีเจตนาแน่วแน่ที่จะนำทางเลือกไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้ชี้แนะจะชักชวนให้พิจารณาถึงแนวโน้มของอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ระบุแนวทางการดำเนินการให้มีความชัดเจน

GROW model คือรูปแบบกระบวนการหรือเทคนิคการชี้แนะผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนำมาใช้เพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เป็นแบบในการแก้ปัญหาและการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ดังภาพประกอบ 5

Grow Model



ภาพประกอบ 5 กระบวนการ GROW model

ที่มา: Whitmore. (1980). *Coaching for Performance* .

<https://www.performanceconsultants.com/grow-model>.

จะเห็นได้ว่ารูปแบบการชี้แนะทั้ง 2 รูปแบบมีกระบวนการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันคือ มีขั้นกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ ขั้นการสำรวจหรือประเมินตนเอง และขั้นการหาวิธีการหรือทางเลือกในการพัฒนา จนถึงขั้นการประเมินทบทวน ผู้วิจัยจึงสนใจรูปแบบ GROW model มาใช้กับการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าเป็นกระบวนการที่ชัดเจนสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันครั้งนี้ได้ ซึ่งในแต่ละขั้นนี้ผู้ชี้แนะจะเป็นผู้ที่มีบทบาทส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้ผู้รับการชี้แนะได้เข้าใจสภาพที่เป็นจริง วางเป้าหมายในการพัฒนา แสวงหาทางเลือกในการพัฒนา โดยผู้ชี้แนะจะใช้ทักษะต่างๆ ในการช่วยเสริมพลังให้ผู้รับการชี้แนะได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยมีตัวอย่างคำถามการชี้แนะทางปัญญาตามกระบวนการ GROW model

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการชี้แนะ จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขดังต่อไปนี้ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2555, น. 195)

1. การสอนงานเป็นเครื่องมือการพัฒนาพนักงานให้พนักงานสามารถทำงานได้ในระยะยาวผู้สอนงานจึงต้องใช้เวลา วางแผนการสอน และหมั่นแจ้งข้อมูลป้อนกลับกับพนักงานเสมอว่าเข้าใจหรือไม่ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการสอนงานและความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน

2. ผู้สอนควรปรับเปลี่ยนวิธีการสอนงานให้เหมาะสมกับพนักงาน เนื่องจากวิธีการสอนงานแบบหนึ่ง อาจไม่สามารถนำไปใช้ในการสอนงานให้พนักงานอีกคนได้

3. ผู้สอนงานควรกำหนดแนวทางในการทำงานและลำดับในการสอนงานให้ชัดเจนเหมาะสม ยกตัวอย่างเหตุการณ์หรือสถานการณ์ เพื่อให้การสอนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรทบทวนความก้าวหน้าของพนักงานและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นมุ่งเน้นการชมเชยเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้กำลังใจเมื่อพนักงานทำงานผิดพลาด ไม่เป็นไปตามแนวทางการสอนงานของผู้สอนงาน

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551, น. 77-78) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จในการชี้แนะ พบว่ามี 2 ปัจจัยที่สำคัญคือ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร ในส่วนของปัจจัยด้านบุคคล ทั้งด้านผู้สอนและผู้ถูกสอน หัวใจสำคัญของความสำเร็จในการชี้แนะร้อยละ 80 มาจากผู้สอน และเพียงร้อยละ 20 มาจากผู้ถูกสอนงาน ดังนั้น ผู้สอนคือกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การชี้แนะที่ประสบผลสำเร็จผู้สอนจำเป็นต้องทราบถึงข้อมูลเชิงพฤติกรรมของผู้ถูกสอนว่าเป็นอย่างไรด้วยตัวเอง อาจใช้วิธีการสังเกตหรือสอบถามจากบุคคลที่ไว้วางใจได้ เพื่อผู้ถูกสอนไม่รู้สึกรู้สึกว่าตนเองถูกจับผิด หรือถูกตรวจสอบประวัติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559, น. 39-57) ระบุ 10 ประการในการชี้แนะให้เกิดผล ได้แก่

1. เริ่มต้นด้วยทัศนคติที่ดี และมีความปรารถนาดีอยากเห็นน้องๆ เจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ
2. มีวิสัยทัศน์ เห็นเป้าหมายของน้องๆ และช่วยกันสร้างความสำเร็จร่วมกัน
3. มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในงานที่ทำ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างดี
4. อยากให้น้องๆ เก่ง ต้องลงมือทำ และสอนที่หน้างานจริง
5. มีทัศนคติเชิงบวกต่อทีมงาน ไม่จ้องจับผิด แต่จับถูกเชื่อมั่นว่า “เข้าทำได้”

6. รู้จักสร้างกำลังใจและเป็นแรงบันดาลใจให้พนักงาน
7. ให้เวลา สร้างโอกาส ให้เขาได้ฝึกฝน พัฒนา
8. หมั่นประเมินพัฒนาการของพนักงาน พร้อมให้คำปรึกษาและข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ
9. การพัฒนาคนเป็นเรื่องสนุก มีความสุข
10. ภูมิใจเมื่อน้องเก่งขึ้น พร้อมสนับสนุนให้พนักงานก้าวหน้าขึ้น

บทบาทในฐานะผู้ชี้แนะ

ผู้ชี้แนะควรต้องมีสิ่งที่จะต้องปฏิบัติเพื่อเป็นผู้ชี้แนะทางสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จอร์แนล และเบิร์น (Gornall S.; & Burn M, 2013, pp. 42-44) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้ชี้แนะต้องเป็น ต้องมี และต้องทำ สามารถสรุปได้ดังนี้

สิ่งที่ผู้ชี้แนะต้องเป็น (Being) คือ การให้ความสำคัญกับเรื่องราวหรือเหตุการณ์ในปัจจุบันและให้ความสำคัญกับบุคคลที่ทำงานด้วย มีความจริงใจและความรับผิดชอบ การไม่ตัดสินถูกผิดหรือตัดสินคุณค่าผู้รับการชี้แนะ การมีจริยธรรม ความเป็นตัวของตัวเอง การเป็นผู้สังเกตที่ดี เปิดใจในการเรียนรู้ มีความเข้าใจอย่างแท้จริงและสามารถอยู่กับภาวะที่เจ็บบังและภาวะคลุมเครือได้

สิ่งที่ผู้ชี้แนะต้องมี (Having) คือ การให้ความเคารพให้เกียรติผู้อื่น การมีความเชื่อในศักยภาพของผู้รับการชี้แนะ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และมีความทรงจำดี การมีความสามารถที่จะเก็บความกังวลใจส่วนตัวของตนเองได้ การมีความปรารถนาที่ทำตนให้ตัวเองพัฒนาขึ้น การมีเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการมีความเข้าใจบทบาทของตนและขอบเขตของการชี้แนะ

สิ่งที่ผู้ชี้แนะต้องทำ (Doing) คือ การสร้างสัมพันธภาพและความไว้วางใจ การสังเกตรูปแบบการเปลี่ยนแปลงและรายละเอียด การฟังอย่างถ่อมลึกและการเชื่อในสัญชาตญาณของตนเอง การถามคำถามที่ชาญฉลาด การส่งเสริมความเข้มแข็งให้ผู้อื่น การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมใหม่ที่สร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นกลางในสิ่งที่ตนสังเกตเห็น การส่งเสริมให้ผู้รับการชี้แนะรับผิดชอบและนำข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการทบทวนความก้าวหน้าสม่ำเสมอ

จากการศึกษาบทพจนานานวิจัยเกี่ยวกับการชี้แนะ สรุปได้ว่า งานวิจัยเกี่ยวกับการชี้แนะที่ส่งเสริมสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีน้อยมาก เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อนของครูก่อนประจำการ พบว่า การชี้แนะแบบ

เพื่อนช่วยเพื่อน ส่งเสริมให้ครูก่อนประจำการมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของ บริสตันและแอนเดอร์สัน (Britton Linda R.; & Anderson Kenneth A, 2009, p. 1-9) และจากการศึกษา การเรียนรู้ที่เกิดจากการชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ในกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูเกิดการเรียนรู้โดยมีการเกิดความคิด มโนทัศน์ และความเชื่อใหม่ มีความคิดและตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ เกิดการยืนยันความคิด มโนทัศน์และความเชื่อเดิม ปรับเปลี่ยนความคิดที่มีต่อตนเอง รวมทั้งการเพิ่มความตระหนักในการจัดการเรียนรู้ (Zwart R.C.; et al, 2008, pp. 982-1002)

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะ

การชี้แนะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร การเรียนรู้ รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ การตอบสนองความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการสร้างความร่วมมือ การชี้แนะที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความรู้ ทักษะด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ก็กแมน (Glickman Gordon S.; & Ross-Gordon J, 2001, p. 9) ดังนั้นในการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรม ผสานกับการชี้แนะทางปัญญาครั้งนี้ จึงอยู่ภายใต้หลักการ แนวคิด และทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ได้แก่ หลักการ แนวคิดการสื่อสาร (Communication) ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning theory) และแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หลักการ แนวคิดการสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้โค้ชและผู้รับการโค้ชสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเป็นกระบวนการที่โค้ชใช้ในการเปิดโอกาสให้ผู้รับการโค้ชได้ใช้กระบวนการทางปัญญา ในการสร้างความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ดังนี้ผู้วิจัยจึงนำพื้นฐานแนวคิดการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้คิด (Freeing response) ของ (วีชรา เล่าเรียนดี, 2556, น. 17) ร่วมกับแนวคิดเครื่องมือการโค้ชของ คอสตาและแกร์มสตัน (Costa Arthur L. and Robert J. Garmston, 2002, p. 28) ซึ่งเคราะห์เป็นทักษะการโค้ชด้วยการสื่อสารด้วยวาจาและภาษาท่าทาง ซึ่งประกอบด้วย การถอดบทความ (Paraphrasing) การใช้คำถามเจาะหาความคิด (Probe) การหยุดให้คิด (Pause) การฟังอย่างตั้งใจ (Attentive listening) และการให้สาระข้อมูลเพิ่มเติม (Offering information) ทักษะการโค้ชนี้เป็นทั้งองค์ประกอบเชิงกระบวนการ และองค์ประกอบเชิงเนื้อหาของกรนำรูปแบบไปใช้

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning theory) รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สร้างขึ้นภายใต้แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่ม

ปัญญานิยม (Cognitivism) และกลุ่มสรรค์สร้างนิยม (Constructivism) ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) ให้ความสำคัญกับกระบวนการทางปัญญาที่เกิดจากการรับรู้ การสะสมข้อมูล การใช้กระบวนการคิด และประสบการณ์เดิม รวมทั้งความเชื่อ เจตคติและการให้คุณค่า ในการตีความหมายของข้อมูล ตลอดจนการต่อเติมและปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญา (Schema) (ทิสนา แคมมณี, 2550) (Schunk H.S; Pintrich R.P.; & Meece L.M, 2010, p. 17); ส่วนทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มสรรค์สร้างนิยม (Constructivism) เชื่อว่าความรู้และทักษะเป็นสิ่งที่ผู้เรียนสร้างขึ้นจากภายในด้วยตัวของผู้เรียนเองด้วยการทำความเข้าใจ การให้ความหมายแก่ข้อมูลข่าวสารหรือประสบการณ์ โดยอาศัยความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม ความเชื่อ และการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและสังคม ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญ ในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีการพัฒนากายทางปัญญา (Intellectual development theory) และทฤษฎี สังคมเชิงวัฒนธรรม (Social cultural theory) ซึ่งแนวคิดสำคัญของทฤษฎีพัฒนากายทางปัญญา (Intellectual development theory) ของ เพียเจต์ (ทิสนา แคมมณี, 2550, น. 90-91); อ้างอิงจาก (สุรางค์ ใควตระกูล, 2541, น. 63; อ้างอิงจาก Piaget. 1996) ที่นำมาใช้ในการพัฒนาและทดลองใช้ในรูปแบบ ได้แก่ แนวคิดที่กล่าวว่า ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากสิ่งที่เรียนรู้นั้นมีความหมายหรือมีความสำคัญต่อผู้เรียน พัฒนาการทางปัญญาของผู้เรียนเกิดจากการปรับสมดุลทางปัญญา ซึ่งภาวะไม่สมดุลทางปัญญาเกิดจากผู้เรียนไม่สามารถนำความรู้เดิมมาใช้แก้ปัญหาได้ จึงพยายามค้นหาและปรับความไม่สมดุลนั้นโดยใช้โครงสร้างปัญญาของตนเอง การซึมซับประสบการณ์ (Assimilation) และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญา (Accommodation) และการสร้างความรู้ใหม่ โดยใช้โครงสร้างทางปัญญา (Schema) ซึ่งเป็นความรู้ที่มีอยู่เดิมเป็นกรอบในการให้ความหมาย ตีความ ใช้เหตุผล และการแก้ปัญหาจากประสบการณ์ แล้วสร้างโครงสร้างขึ้นใหม่ ส่วนแนวคิดสำคัญของทฤษฎีสังคมเชิงวัฒนธรรม (Social cultural theory) ของ ไวกอสกี (ทิสนา แคมมณี, 2550, น. 92-93); อ้างอิงจาก Vygotsky.1978) ที่นำมาผสมผสานในการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ แนวคิดโซนของพัฒนาการ (Zone of Proximal Development: ZPD) ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนจากพัฒนาการในปัจจุบัน ไปยังพัฒนาการสูงสุดของผู้เรียน ซึ่งการพัฒนาไปสู่การพัฒนาขั้นสูงสุด เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมขณะปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถไปสู่ขั้นสูงสุด และถอนตัวออกจากงานเพื่อให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างสมบูรณ์ที่สุด

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ

จิราพร กำจัดทุกข์ (2552, น. 23) กล่าวไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่เป็นการยอมรับความรู้สึกที่ยินดี ความรู้สึกชอบในการได้รับการหรือได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังหรือความต้องการที่บุคคลนั้นได้ตั้งไว้ เช่นเดียวกับ (สมบัติร บารมี, 2551, น. 13) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นสุขที่เกิดจากทัศนคติทางด้านบวกที่มีต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกของปัจเจกบุคคลและ กู๊ด (Good, 1973, p 320) ให้ความเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง สภาพคุณภาพ หรือระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น ซึ่งการที่บุคคลจะพึงพอใจในการทำงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นได้รับประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ โดยที่ผลการจูงใจให้มนุษย์นั้นทำงานออกมาในรูปของความพึงพอใจที่ทำงานมากและบรรยากาศในสถานที่ทำงานดี สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่ไม่เท่ากัน มนุษย์แต่ละคนจะประพฤติตนให้สอดคล้องกับความต้องการของตนในแต่ละขั้นที่เกิดขึ้นแตกต่างกันทำให้เข้าใจธรรมชาติของความพึงพอใจ เมื่อคนได้รับสิ่งที่เขาต้องการเขาจะมีความพึงพอใจ แต่หากเขาไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการก็จะเกิดความไม่พอใจ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม บุคคลจึงมีโอกาสที่จะพึงพอใจในสิ่งที่ไม่เคยพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ดังนั้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจก็คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ ที่บุคคลได้รับการตอบสนองของความต้องการของตนเอง ซึ่งอาจเป็นผลบวกหากตรงกับความต้องการ หรือเป็นผลลบหากไม่ตรงกับความต้องการของบุคคล

ทฤษฎีความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow's of needs theory) (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547, น. 45-48); อ้างอิงจาก (Maslow, 1970, p. 170) เป็นทฤษฎีด้านความต้องการที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางซึ่งได้สรุปไว้ว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ความต้องการนี้เขาได้ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ว่าบุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกและไม่มีวันจบสิ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมนั้นความต้องการของบุคคลเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอน ตามลำดับขั้นต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไปคือ เป็นความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคงในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในขั้นดังกล่าวข้างต้น ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน อยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ อยากจะเป็นอยากจะได้ตามความคิดของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากันบุคคลแต่ละคน จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละชั้นที่เกิดขึ้น การจูงใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีความต้องการตามลำดับขั้นที่แตกต่างกันออกไปและความต้องการในแต่ละชั้นจะมีความสำคัญกับบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นๆ

การวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการนั้น จะวัดในเรื่องใดย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่จะศึกษา แต่มีวิธีที่นิยมใช้กันดังนี้

1. การสัมภาษณ์ วิธีนี้ผู้ศึกษาจะมีแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถาม ซึ่งได้รับการทดสอบหาความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นแล้ว ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้อดีของวิธีนี้คือ ผู้

สัมภาษณ์อธิบายคำถามให้ผู้ตอบเข้าใจได้ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่อ่าน เขียนหนังสือไม่ได้ แต่มีข้อเสียคือ การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลา และอาจมีข้อผิดพลาดในการสื่อความหมาย

2. การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้มากที่สุด มีลักษณะเป็นคำถามที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบหรือเติมคำ ข้อดีของวิธีนี้คือ ได้คำตอบที่มีความหมายแน่นอน มีความสะดวกรวดเร็วในการสำรวจ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ข้อเสียคือ ผู้ตอบต้องสามารถอ่านออกเขียนได้ และมีความสามารถในการคิดเป็น ความพึงพอใจเป็นสภาวะที่มีความต่อเนื่อง ไม่สามารถบอกจุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดของความพึงพอใจได้ แบบสอบถามจึงนิยมสร้างแบบมาตรฐาน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้วิธีการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา เพื่อให้ทราบว่าหลังจากการจัดกิจกรรมแล้วบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบฯ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาของ จิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง (2556, น.146-147) พัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูพณิชยกรรมพบว่า สมรรถภาพการโค้ช และการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์หลังจากใช้รูปแบบการโค้ช สูงกว่า ก่อนการใช้รูปแบบการโค้ชและ (จุฬารัตน์ ห้าวหาญ, 2557) และ (อรชร อินทองป, 2557, น. 173-174) ศึกษาการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า หลังจากทดลองใช้รูปแบบการโค้ชพบว่า ผู้ที่มีหน้าที่โค้ชมีความสามารถในการโค้ชและการสอนงาน ขณะที่ผู้รับการโค้ชมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพเพิ่มขึ้น ผู้ใช้ระบบการโค้ชและผู้รับบริการระบบการโค้ชมีความพึงพอใจสูงต่อการใช้รูปแบบการโค้ช และผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้พยาบาลใหม่มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ธัญพร (ธัญพร ชื่นกลิ่น, 2553, น. 263-264) การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการโค้ชพีซีซีมีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการทดลอง อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะการโค้ชแตกต่างกัน และการศึกษาของ (สมเกียรติ ทานอก; และคณะ, 2556, pp. 263-264) ศึกษาการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้บริหารมีความสามารถเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำโดยประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม ประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำอยู่ในระดับดี ประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี

สรุปได้ว่า การชี้แนะทางปัญญาเป็นเครื่องมือการพัฒนาความสามารถของมนุษย์ได้ทุกระดับ สามารถนำไปพัฒนาได้ในหลายโอกาส การชี้แนะจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่ใช้กันอย่างแพร่หลายแทบในทุกองค์กร การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานและเรียนรู้กันไปด้วยในตัว อันนำไปสู่ทักษะความชำนาญที่เกิดขึ้นในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิธีการชี้แนะทางปัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ ช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการบรรลุการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันเพิ่มขึ้น มีความสามารถในการคิด และการสะท้อนความคิดได้ซับซ้อนมากขึ้น เกิดความพึงพอใจหรือเจตคติที่ดีต่อการวิจัย มีการร่วมมือกันในการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วยตนเอง และสร้างบรรยากาศความเป็นวิชาการให้เกิดขึ้น และผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแบบ GROW model ซึ่งเป็นกระบวนการหรือเทคนิคการชี้แนะผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนำมาใช้เพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เป็นแบบในการแก้ปัญหาและการกำหนดเป้าหมายในการทำวิจัยสถาบันให้สำเร็จ สามารถสรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนการชี้แนะได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 สรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนการชี้แนะ

ผู้วิจัย	ขั้นตอนการชี้แนะ										
	ขั้นที่ 1		ขั้นที่ 2			ขั้นที่ 3		ขั้นที่ 4			
	กำหนดเป้าหมาย	เตรียมความพร้อม	การวางแผน	ตรวจสอบสภาพจริง	ตกลงเป้าหมาย	กำหนดทางเลือก	การสะท้อนจริง	ทบทวนกระบวนการ	การสะท้อนจริง (2)	สะท้อนคิด	ประเมินผล
อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552)			✓		✓		✓				✓
จิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์ (2556)	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓

ตาราง 8 (ต่อ)

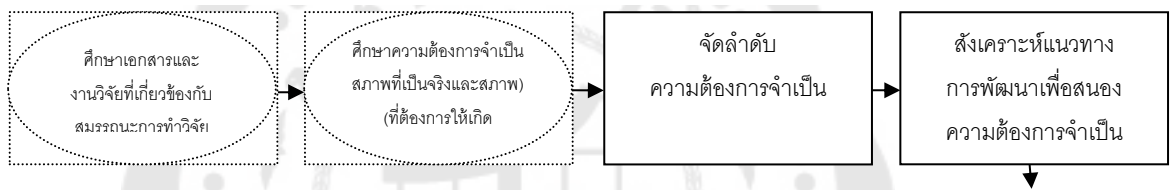
ผู้วิจัย	ขั้นตอนการชี้แนะ										
	ขั้นที่ 1		ขั้นที่ 2		ขั้นที่ 3			ขั้นที่ 4			
	กำหนดเป้าหมาย	เตรียมความพร้อม	การวางแผน	ตรวจสอบสภาพจริง	ตกลงเป้าหมาย	กำหนดทางเลือก	การสนทนาจริง	ทบทวนกระบวนการ	การสนทนาจริง (2)	สะท้อนคิด	ประเมินผล
ธัญพร ชินกลิ่น (2553)		✓	✓				✓				✓
สมเกียรติ ทานอก และคณะ (2556)		✓			✓		✓				✓
วิชัย วงษ์ใหญ่และ มารุต พัฒนาผล (2557)	✓			✓		✓					✓
จุฬารัตน์ หัวหาญ และคณะ (2557)		✓	✓				✓				✓

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ขั้นตอนการชี้แนะแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นเตรียมความพร้อม ขั้นการวางแผน ขั้นการสนทนาจริง และขั้นการประเมินผล ผู้วิจัยได้นำขั้นตอนดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

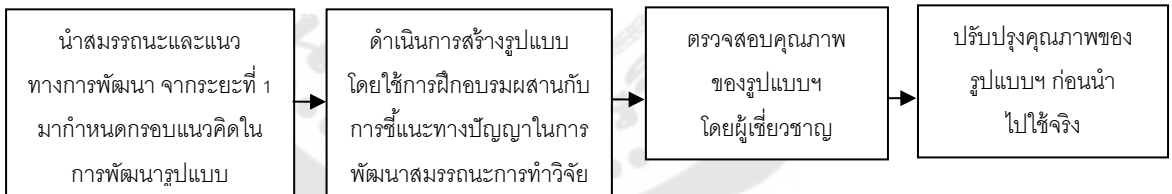
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา รวมทั้งประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC) หมายเลขรับรอง SWUEC/X-114/2561 มีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

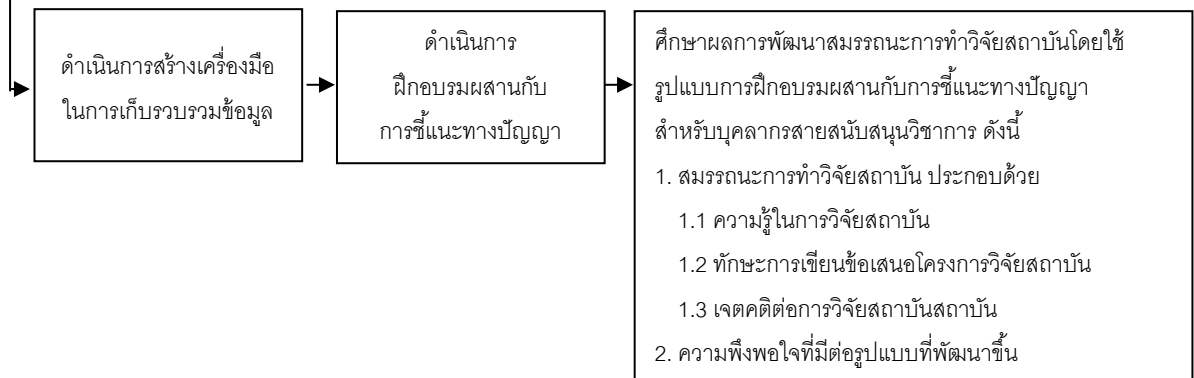


ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา



รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ระยะที่ 3 ประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้น



ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและประเมินความต้องการจำเป็นรวมทั้งศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี โดยศึกษาความต้องการจำเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) กำหนดความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2) วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและ 3) วิเคราะห์แนวทางในการสนองความต้องการจำเป็นเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำวิจัยสถาบันได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary Document)

ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ สมรรถนะการวิจัย สมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการระดับอุดมศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะการวิจัยสถาบัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยทำการสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ สมรรถนะการวิจัย สมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ในการสืบค้นงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ และเผยแพร่ในฐานข้อมูลวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สังเคราะห์ข้อค้นพบที่ได้ นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เอกสารเป็นบทความวิชาการและบทความวิจัย ทำให้ได้สมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และนำมาประยุกต์กับแนวคิดของสมรรถนะของ แมคเคลแลนด์ (McClelland 1973) สามารถสรุปได้ 3 สมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการทำวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นซึ่งเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการให้เกิดของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เกี่ยวกับสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ ความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการทำวิจัยสถาบันและเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ด้วยวิธีการสำรวจ จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังต้องการให้เกิด

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรวมทั้งหมด 1,626 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการเลือกมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยการวิจัยเชิงสำรวจมีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจตรวจสอบ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรที่มีรากฐานมาจากความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง (Sampling error formula) (องอาจ นัยพัฒน์, 2554, น. 203) ตามสูตรดังนี้

สูตรสำหรับประมาณค่าสัดส่วนของประชากร

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 pq}{d^2}$$

- เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
- $Z_{\alpha/2}$ = คะแนนมาตรฐานที่ระดับช่วงความเชื่อมั่น ณ ระดับนัยสำคัญใดๆ ซึ่งได้จากการเปิดตารางได้โค้งปกติ (Normal distribution table) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่น 95%)
- d = ระดับความแม่นยำ (precision level) หรือ ขอบเขตความคลาดเคลื่อนการประมาณค่า (margin of error) ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05
- p = ค่าประมาณสัดส่วนของประชากรที่สนใจศึกษา (โดยทั่วไปนิยมใช้สัดส่วน 30% หรือ 0.30)
- q = $(1 - p)$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลประเมินสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร จึงมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 324 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้คณะและหน่วยงานสนับสนุนเป็นชั้นในการแบ่งและสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	390	78
2 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	342	68
3 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	321	64
4 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	360	71
5 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	213	43
รวม	1,626	324

ที่มา: เว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ณ เดือนมีนาคม พ.ศ.2560

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการพัฒนาแบบประเมินวัดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบตอบสนองคู่ (Dual-response format) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ในการทำวิจัยสถาบัน 2) ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน และ 3) ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน สอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของ บลูมและคนอื่นๆ (Bloom; et al. 1956) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) 2) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain) และ 3) ด้านเจตพิสัย (Affective domain) เน้นพัฒนาความรู้ด้านการออกแบบการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 ความรู้ในการวิจัยสถาบัน อาศัยแนวคิดพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับสติปัญญา 6 ชั้น ได้แก่ 1) ความรู้และความจำ 2) เข้าใจ 3) นำความรู้ไปใช้ 4) วิเคราะห์ 5) สังเคราะห์ และ 6) ประเมินค่า ซึ่งมีพฤติกรรมดังนี้คือ สามารถวิเคราะห์หรืออธิบาย สรุป เสนอวิธี ระบุ จำแนก บอกความแตกต่าง จัดลำดับ จัดระบบ แปลความหมาย เสนอแนวทาง เปรียบเทียบ ค้นหาจุดเน้น และพิจารณา

ด้านที่ 2 ทักษะการทำวิจัยสถาบัน อาศัยแนวคิดทักษะพิสัย (Psychomotor domain) เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน บ่งถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนิชำนาญ พฤติกรรมด้านนี้จะเห็นได้จากกระทำซึ่งแสดงผลของการปฏิบัติออกมาได้โดยตรง โดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะที่เกิดว่ามีมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย พฤติกรรมย่อยๆ 5 ชั้น ดังนี้ 1) การรับรู้ 2) กระทำตามแบบ 3) การหาความถูกต้อง 4) การกระทำอย่างต่อเนื่อง และ 5) การกระทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งมีพฤติกรรมดังนี้คือ สามารถเขียนได้อย่างรวดเร็ว ด้วยความชำนาญ ทำตามขั้นตอนปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ได้อย่างถูกต้องในเวลาอันรวดเร็ว อย่างเป็นอัตโนมัติ อย่างคล่องแคล่ว อย่างว่องไว และอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 3 เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน อาศัยแนวคิดจิตพิสัย (Affective domain) พฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับจิตใจซึ่งจะเกี่ยวกับค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ และคุณธรรม ประกอบด้วย พฤติกรรมย่อย ๆ 5 ระดับ ได้แก่ 1) การรับรู้ 2) การตอบสนอง 3) การเกิดค่านิยม 4) การจัดรวบรวม และ 5) สร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยมที่ยึดถือ ซึ่งมีพฤติกรรมดังนี้คือ มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ไม่รู้สึกกดดัน บรรารณาที่จะทำให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อ แรงบันดาลใจ พร้อมจะพัฒนา คำนึงถึงความถูกต้อง ให้ความสำคัญ มั่นใจ เพลิดเพลิน และเห็นคุณค่า

มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. กำหนดนิยามปฏิบัติการ ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบของสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน โดยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดนิยามปฏิบัติการ และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

2. กำหนดโครงสร้างของแบบประเมินวัดสมรรถนะการวิจัยสถาบัน โดยนำนิยามปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น มากำหนดโครงสร้างของแบบประเมินและจำนวนข้อ โดยสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการทำวิจัยสถาบัน และเจต

คติต่อการวิจัยสถาบัน โดยกำหนดจำนวนข้อคำถามด้านละ 15 ข้อ รวมทั้งหมดเป็น 45 ข้อ
ดังตาราง 10

ตาราง 10 โครงสร้างเนื้อหาของแบบวัดสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

เนื้อหา	สมรรถนะ			จำนวน ข้อคำถาม	รวม
	K	S	A		
ความรู้ความเข้าใจด้านการออกแบบการวิจัย	✓			5	
ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการวิจัย	✓			5	15
ความรู้ความเข้าใจในการเขียนรายงานการวิจัย	✓			5	
ปฏิบัติการออกแบบการวิจัย		✓		5	
ปฏิบัติการดำเนินการวิจัย		✓		5	
ปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัย		✓		5	
ความสนใจใฝ่รู้และมีวิธีการเรียนรู้เกี่ยวกับ การออกแบบการวิจัย			✓	5	15
มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการดำเนินการวิจัย			✓	5	
มีจรรยาบรรณของนักวิจัยในการเขียนรายงานการวิจัย			✓	5	
รวม					45

หมายเหตุ : K แทน ความรู้ในการวิจัยสถาบัน ,S แทน ทักษะการทำวิจัยสถาบัน และ A แทน เจตคติต่อการวิจัย
สถาบันสถาบัน

3. จัดทำร่างแบบประเมิน ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามในแต่ละตอนตามโครงสร้างที่กำหนดที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม ได้เป็นแบบประเมินฉบับร่าง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ และการจัดรูปแบบการพิมพ์ และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) นำแบบประเมินฉบับร่างพร้อม กับรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย จุดมุ่งหมายของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยาม

เชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (รายชื่อดังภาพผนวก ก) ประกอบด้วย

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีวิทยาการวิจัย	จำนวน 1 คน
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยสถาบัน	จำนวน 2 คน
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล	จำนวน 2 คน

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยถือเกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าแบบประเมินที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมนำไปใช้ได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2556: 97) มีการให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่อาจตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินวัดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในกลุ่มด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 45 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ผู้เชี่ยวชาญแนะนำเรื่องการใช้ภาษาให้เข้าใจง่าย ชัดเจน และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (รายละเอียดดังภาพผนวก ข) โดยผู้วิจัยดำเนินการปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาช่วย ตรวจสอบอีกครั้งและจัดพิมพ์แบบประเมินเพื่อดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น

5. การทดลองใช้แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากในอดีตเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏและมีบริบทใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ในระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2560 ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้

สูตรสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation) แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 45 ข้อ มีค่า Corrected item – Total correlation อยู่ระหว่าง 0.55 - 0.85 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

6. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินทั้งฉบับด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าแบบประเมินทั้งฉบับ จำนวน 45 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.98 (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

7. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินฉบับสมบูรณ์และนำแบบประเมินไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 แห่ง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้เวลา 3 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม – มีนาคม พ.ศ.2561

2. นำหนังสือรับรองจากมหาวิทยาลัย เสนอต่ออธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำหนังสือไปขอความร่วมมือด้วยตนเองและการส่งทางไปรษณีย์

3. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายในและบุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี และสถาบันวิจัยและพัฒนาของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล นัดหมาย วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากได้รับความร่วมมือจากแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยดำเนินการกำกับ ติดตาม แบบสอบถามคืน เป็นระยะๆ โดยติดต่อกับหน่วยงานที่รับผิดชอบและบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้วิจัยดำเนินการไปปรับแบบสอบถามกลับมาด้วยตนเองในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับคืนกลับมา พบว่ากลุ่มตัวอย่างตอบกลับจำนวน 303 ฉบับ มีอัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 80.80 ของแบบประเมินทั้งหมด จำนวน 375 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ห้ข้อมูลเบื้องต้นเพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบประเมิน ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การวิเคราะห์ Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

(สุวิมล ว่องวานิช, 2558) โดยมีสูตรดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

โดย I (Importance) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด

D (Degree of Success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

โดยมีเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ค่าดัชนีที่มีค่า 0.30 ขึ้นไป ถือเป็นความต้องการจำเป็น ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสาเหตุและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

ทำการศึกษเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ และสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะได้อย่างถูกต้อง

ผู้ให้ข้อมูลและคุณสมบัติที่กำหนด ของผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบยึดจุดมุ่งหมาย (Purposeful sampling) ตามคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลที่กำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาความเหมาะสมและโอกาสการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล โดยคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีผลงานวิจัยสถาบันหรือมีประสบการณ์การทำวิจัยสถาบัน อย่างน้อย 1 เรื่อง และเป็นผู้ที่มีความยินดีให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้ง จำนวน 3 คน

2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่มีผลงานวิจัยสถาบันและเป็นผู้ที่มีความยินดีให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้ง จำนวน 3 คน

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้แนะเพื่อพัฒนาบุคลากรในระดับอุดมศึกษา มีความรู้ความสามารถด้านการชี้แนะและเป็นผู้ที่มีความยินดีให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้ง จำนวน 1 ท่าน

กรอบในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเพื่อให้มีความชัดเจนก่อนการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิธีการปฏิบัติงานและการทำงานวิจัยสถาบันกับการพัฒนาทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 2 ศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการพูดคุย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่แสดงถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ขั้นที่ 3 การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบข้อมูลกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและปัญหาวิจัยเพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูล และเพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือเพื่อใช้ประกอบการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้พัฒนาขึ้นใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) และได้แนวคำถามในการรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ซึ่งได้สร้างประเด็นคำถามของการสัมภาษณ์ตาม เครสเวลล์ (Creswell, 2011) องค์ประกอบสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนี้

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview form) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคำถามในการสัมภาษณ์อย่างกว้างๆ เพื่อทราบถึงตัวผู้ถูกสัมภาษณ์ การชี้แจงเหตุผล และวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ การสนทนาสร้างความคุ้นเคย

ตอนที่ 2 แนวคำถามในการสัมภาษณ์สมรรถนะการทำวิจัยสถาบันมีอะไรบ้าง มีความสำคัญอย่างไร และจัดลำดับความสำคัญได้อย่างไรบ้าง

ตอนที่ 3 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ความหมาย ลักษณะ และเงื่อนไขเกี่ยวกับสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตอนที่ 4 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ชวนสรุปประเด็นที่ได้สัมภาษณ์ไปแล้ว ตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

เมื่อดำเนินการร่างข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ตามกรอบในการศึกษาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมปริญาภิพนธ์ ช่วยพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ของข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อให้ตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ติดต่อผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยและแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้อย่างไม่เป็นทางการก่อน ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม พ.ศ.2561
2. นำหนังสือรับรองอย่างเป็นทางการจาก บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทร- วิโรฒ พร้อมทั้งประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีหัวข้อในการสัมภาษณ์คือ “สมรรถนะการทำวิจัยสถาบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ” ไปยื่นให้กับทางผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งนัด วัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์
3. ขออนุญาตบันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ และจดบันทึกการให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลประมาณ 30 - 45 นาทีต่อคน

การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาทำการลดทอนข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล (Miles M B. & Huberman A M, 1994) ซึ่งกระบวนการทั้ง 2 นี้ได้ทำควบคู่กันกับกระบวนการรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การลดทอนข้อมูล เป็นการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แล้วจัดลงในหัวข้อที่เกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาคือ สมรรถนะการทำวิจัยสถาบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเลือกหาจุดที่

น่าสนใจของข้อมูลที่ได้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่สนใจศึกษาและเป็นข้อมูลที่เกิดจากการปฏิบัติจริงของผู้ให้ข้อมูล

2. การตรวจสอบข้อมูล เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลโดยพิจารณาถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล พิจารณาจากการสนทนาพูดคุยโดยมีหลักฐานประกอบระหว่างการสนทนา ความพอเพียงของข้อมูล กำหนดได้โดยประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้คือการศึกษาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งชี้แจงจุดมุ่งหมายของการวิจัย การใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ร่วมกับสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูล สอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัย ตลอดจนพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยจึงละเว้นการอ้างถึงบุคคลซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้ เป็นการนำผลจากการศึกษาในระยะที่ 1 มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดและกำหนดองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการพัฒนา นำมากำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรูปแบบเป็นแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆของรูปแบบ (Model) (J.P. Keeves, 1988); (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2553);(ทีศนา แชมมณี, 2550) โดยมีโครงสร้างดังนี้

หลักการ กล่าวถึง ความสำคัญ และทฤษฎีหลักการที่นำมาใช้สร้างรูปแบบวัตถุประสงค์ เป็นจุดมุ่งหมายของรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

โครงสร้างและสาระของรูปแบบ มีความครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คือการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน และด้านทักษะเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

วิธีการและเทคนิคการดำเนินงานกิจกรรมของรูปแบบ ใช้วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา โดยการให้ความรู้ การใช้คำถามเพื่อตั้งศักยภาพทางความคิด และการปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

การประเมินผล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน และด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ทำการประเมินผล 2 ครั้ง คือ ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม

2. กำหนดขอบเขตเนื้อหา ระยะเวลา จากการศึกษาในระยะที่ 1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพบว่า เมื่อจัดลำดับความสำคัญด้วยดัชนี (PNI_{modified}) สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรกได้แก่ 1) ด้านทักษะการทำวิจัย รองลงมาลำดับที่สองได้แก่ 2) ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน และลำดับสุดท้ายได้แก่ 3) ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบ กำหนดเนื้อหา ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อให้ตรงและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต้องการ โดยจัดฝึกอบรมจำนวน 12 ชั่วโมง เน้นการฝึกปฏิบัติมากกว่าการบรรยายให้ความรู้ ผู้วิจัยจึงออกแบบเป็นภาคฝึกปฏิบัติจำนวน 6.5 ชั่วโมง และภาคบรรยายให้ความรู้ จำนวน 5.5 ชั่วโมง เพื่อใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้

3. ดำเนินการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา ตามแนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบจากระยะที่ 1 มีลักษณะของรูปแบบมุ่งพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดำเนินการโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา ครั้งนี้ ออกแบบขึ้นโดยอาศัยผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs) ที่ได้รับการระดมที่ 1 เป็นการจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการทำวิจัยสถาบัน โดยด้านที่มีค่ามากที่สุดแสดงว่าเป็นด้านที่มีความจำเป็นระดับสูงที่ควรให้ความสำคัญนำมาพัฒนาก่อน ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

เป็นขั้นตอนแรกของการฝึกอบรมผสมผสานการชี้แนะทางปัญญา โดยการศึกษาสภาพ ปัญหา ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สร้างความเข้าใจร่วมกันในการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน

2.1 วางแผนเลือก เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นตอนนี้ผู้ชี้แนะเลือกเทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ รวมทั้งกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ตัวชี้วัดความสำเร็จ ขั้นตอนที่กิจกรรม และการวัดประเมินผล ผู้วิจัยใช้วิธีการจัดฝึกอบรมด้วยการบรรยายร่วมกับวิธีการชี้แนะทางปัญญา การตั้งคำถามกระตุ้นการคิดตามกระบวนการ GROW Model

2.2 วางแผนการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา กำหนดปฏิทินกิจกรรม กำหนดวัน เวลา ของแต่ละกิจกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กิจกรรม ใช้เวลา 2 วัน (12 ชั่วโมง) ในการกำหนด วันควรคำนึงถึงความเหมาะสมเป็นสำคัญ

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ผู้ชี้แนะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ โดยใช้กระบวนการโกรว์ (GROW Model) รวมทั้งการประเมินผลย้อนกลับ ทั้งในด้านที่ดีและด้านที่ควรปรับปรุงเป็นระยะตามแผนที่กำหนด เป็นการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ด้วยการนำตนเอง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะและผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นสื่อกลางให้เกิดการคิด การพัฒนา และการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเอง เป็นการกระตุ้นการใช้กระบวนการทางปัญญาของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและใช้ทักษะในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน การให้ความช่วยเหลือของผู้ชี้แนะไม่ได้ให้เป็นการแนะนำหรือการชี้แนะให้ถึงในสิ่งที่ควรทำ แต่เป็นการสะท้อนเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ใช้ความคิดนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ดี ซึ่งการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาจะต้องมีองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขและบทบาทของผู้ชี้แนะดังนี้

องค์ประกอบเชิงเงื่อนไข

สำหรับการนำรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปใช้นั้น ต้องคำนึงถึงส่วนที่เป็นเงื่อนไขซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ถ้าขาดเงื่อนไขเหล่านี้ การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบดังกล่าวอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จตามคาดหวัง นั่นคือในการดำเนินการพัฒนาต้องดำเนินการโดยมีเงื่อนไข 3 ประการดังต่อไปนี้

1. ระบบสนับสนุน (Supporting systems) ประกอบด้วย ความเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Collegiality) ความร่วมมือกัน (Collaboration) และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust)

2. ทักษะการชี้แนะ (Coaching Skills) ประกอบด้วยทักษะ 5 ประการ คือ การใช้คำถามที่ดี (Questioning) การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening) การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback) การจูงใจและให้กำลังใจ (Motivation) และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Set Goal)

3. การติดตามดูแล (Mentoring) เป็นการให้การติดตามดูแลและแนะนำจากผู้ชี้แนะตลอดระยะเวลาของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา เพื่อให้การพัฒนาดำเนินได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้ชี้แนะ

1. สิ่งที่ผู้ชี้แนะต้องเป็น คือ การให้ความสำคัญกับเรื่องราวหรือเหตุการณ์ในปัจจุบัน และให้ความสำคัญกับบุคคลที่ทำงานด้วย มีความจริงใจและความรับผิดชอบ การไม่ตัดสินถูกผิดหรือตัดสินคุณค่าผู้รับการชี้แนะ การมีจริยธรรม ความเป็นตัวของตัวเอง การเป็นผู้สังเกตที่ดี เปิดใจในการเรียนรู้ มีความเข้าใจอย่างแท้จริงและสามารถอยู่กับภาวะที่เปลี่ยนแปลงและภาวะคลุมเครือได้

2. สิ่งที่ผู้ชี้แนะต้องมี คือ การให้ความเคารพให้เกียรติผู้อื่น การมีความเชื่อในศักยภาพของผู้รับการชี้แนะ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และมีความทรงจำดี การมีความสามารถที่จะเก็บความกังวลใจส่วนตัวของตนเองได้ มีความปรารถนาที่ทำตนให้ตัวเองพัฒนาขึ้น การมีเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการมีความเข้าใจบทบาทของตนและขอบเขตของการชี้แนะ

3. สิ่งที่ผู้ชี้แนะต้องทำ คือ การสร้างสัมพันธภาพและความไว้วางใจ การสังเกตรูปแบบการเปลี่ยนแปลงและรายละเอียด การฟังอย่างลุ่มลึกและการเชื่อในสัญชาตญาณของตนเอง การถามคำถามที่ชาญฉลาด การส่งเสริมความเข้มแข็งให้ผู้อื่น การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมใหม่ที่สร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นกลางในสิ่งที่ตนสังเกตเห็น การส่งเสริมให้ผู้รับการชี้แนะรับผิดชอบและนำข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการทบทวนความก้าวหน้าสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ ผู้ชี้แนะต้องติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างต่อเนื่อง สังเกตวิธีการเรียนรู้ วิธีคิด และการแก้ไขปัญหา เพื่อสามารถวางแนวทางพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนได้อย่างถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล

ทำการประเมินผลเป็นรายบุคคล ซึ่งประเมินสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบัน แบบฝึกทักษะการเขียนโครงการวิจัยสถาบัน แบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน และแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม เป็นการประเมินก่อนเริ่มต้นการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา เพื่อประเมินสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันเป็นรายบุคคล

2. การประเมินผลหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม เป็นการประเมินเมื่อการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาเสร็จสิ้น โดยประเมินสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน รวมทั้งวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

3. ดำเนินการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามแนวคิด เทคนิคต่างๆ เป็นรูปแบบที่มุ่งนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

4. นำรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม และความสอดคล้องตามองค์ประกอบของรูปแบบจำนวน 5 คน (รายละเอียดดังภาคผนวก ก) ประกอบด้วย

ผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้แนะ	จำนวน 1 คน
ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน	จำนวน 1 คน
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล	จำนวน 1 คน
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยสถาบัน	จำนวน 2 คน

ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยประเมินความเหมาะสมของรูปแบบกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบแล้ว นำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนี IOC มากกว่า 0.60 จึงจะถือว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมนำไปใช้ได้

ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบการฝึกอบรมผลานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีประเด็นการประเมิน 5 ข้อ และความสอดคล้องของ 4 กิจกรรม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญแนะนำเรื่องการใช้ภาษาให้เข้าใจง่าย ปรับวิธีการประเมินผลให้ชัดเจน และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (รายละเอียดดังภาคผนวก ข) ผู้วิจัยดำเนินการปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบอีกครั้งและจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมผลานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด มีจำนวน 10 ประเด็นการพิจารณา มีเกณฑ์การยอมรับความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้คือค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
	3.50 – 4.49	หมายถึง	เหมาะสมมาก
	2.50 – 3.49	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
	1.50 – 2.49	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
	1.00 – 1.49	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมผลานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย คู่มือรูปแบบ พบว่าผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนประเด็นการพิจารณามีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20 – 4.80 คะแนน อยู่ในระดับมี

ความเหมาะสมมาก – มากที่สุด เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ มีความเหมาะสมมากที่สุด (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

5. ผู้วิจัยปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงพิมพ์ฉบับสมบูรณ์นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การพัฒนาตนเองของผู้วิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการชี้แนะ จึงเข้ารับการฝึกอบรม ฝึกฝน เทคนิค วิธีการชี้แนะทางปัญญา เพื่อฝึกทักษะสำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ประวัติการชี้แนะ นิยามการชี้แนะทางปัญญา เทคนิคการชี้แนะ (Coaching tips) ภาวะการชี้แนะ (Coachable moment) สิ่งที่ต้องมีก่อนการชี้แนะ วิธีการชี้แนะ องค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้ชี้แนะ หลักการที่ใช้ในการชี้แนะ บทบาทที่เลือกใช้ระหว่างการชี้แนะ ทักษะที่ใช้ในการดำเนินการชี้แนะในครั้งนี้ กระบวนการดำเนินการชี้แนะที่ใช้ และเครื่องมือประกอบการชี้แนะที่เลือกใช้ เทคนิคการใช้เครื่องมือประกอบการโค้ชชิ่ง ด้วยคำสำคัญ (Keywords) การใช้คำถามเพื่อคิดกลยุทธ์พิชิตเป้าหมาย เครื่องมือประกอบการชี้แนะตามกระบวนการโกรว์ (GROW Model) ประกอบด้วย Goal, Reality, Option และ Way Forward และกรณีศึกษา ทักษะการถามสำหรับผู้ชี้แนะ การชี้แนะด้วยคำถามชี้แนะด้วยทำให้ดูด้วย ชี้แนะด้วยการเล่าเรื่อง เป็นต้น

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้น

ในระยะนี้เป็นการนำรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านขั้นตอนการหาคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญและปรับแก้ไขตามคำแนะนำแล้ว มาดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีผลการประเมินทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรวมทั้งหมด 1,626 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาทดลองพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมายคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว) สังกัดและปฏิบัติงานภายในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เนื่องจากสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way MANOVA; repeated measures) โดยทั่วไปกำหนดขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 10 คน รวมกับจำนวนครั้งของการวัดซ้ำ (ไม่น้อยกว่า 12 คน) การวิจัยเชิงทดลองควรมีตัวอย่าง อย่างน้อยกลุ่มละ 15 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมาย จำนวน 17 คน ตามคุณสมบัติที่กำหนดดังนี้

1. เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2. ไม่เคยมีผลงานวิจัย (กรณีถ้ามีผลงานวิจัย ต้องไม่เคยเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยมาก่อน)
3. ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน
4. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
5. เป็นผู้มีความสนใจ มุ่งมั่นเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร (รวม 12 ชั่วโมง ครั้งละ 3 ชั่วโมง จำนวน 4 ครั้ง)

ทั้งนี้เพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่จะสามารถทำวิจัยสถาบันได้ ต้องเข้าใจกระบวนการทำงานก่อน ถึงจะทราบปัญหาหรือพัฒนางานด้วยกระบวนการวิจัยสถาบันได้ และด้วยข้อจำกัดด้านเวลาที่ได้รับอนุญาต บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมการฝึกอบรมจึงควรมีพื้นฐานความรู้ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรจัดกระทำ ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนี้

1. สมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้ในการวิจัยสถาบัน
 - 1.2 ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

1.3 เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน

2. ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันทั้ง 3 ด้าน ในระยะนี้มี 4 ฉบับ ประกอบด้วย 1) แบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบัน 2) แบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน 3) แบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และ 4) แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ซึ่งแต่ละฉบับมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบัน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ความหมาย และองค์ประกอบของวิจัยสถาบัน

1.2 เขียนนิยามศัพท์เฉพาะของสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 1) การออกแบบการวิจัย 2) การดำเนินการวิจัย และ 3) การเขียนรายงานการวิจัย

1.3 สร้างข้อคำถามวัดสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน เป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choice) แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

1.4 นำแบบวัดสมรรถนะด้านความรู้ในการวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน (รายละเอียดดังภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากดัชนีความสอดคล้อง โดยถือเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมนำไปใช้ได้

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ผู้เชี่ยวชาญแนะนำเรื่องการปรับภาษาให้ไม่กำกวม อ่านแล้วสามารถเข้าใจได้อย่างทันที ชัดเจน และต้องไม่ยากจนเกินไป ปรับให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ด้านการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (รายละเอียดดังภาคผนวก ข) ผู้วิจัยดำเนินการปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ตรวจสอบอีกครั้งและจัดพิมพ์แบบทดสอบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบันเพื่อดำเนินการนำไปทดลองใช้

1.5 การทดลองใช้แบบวัดเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 10 คน ในระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ.2561 ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 15 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.80 และมีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.80 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) พบว่าแบบวัดทั้งฉบับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.85 (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

1.6 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบันฉบับสมบูรณ์และนำแบบวัดไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ต่อไป

ฉบับที่ 2 แบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ความหมาย และองค์ประกอบของเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน

2.2 เขียนนิยามศัพท์เฉพาะของเจตคติต่อการวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการซึ่งในการทำวิจัยสถาบันบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำเป็นต้องมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยสถาบัน ด้านการออกแบบการวิจัย การดำเนินการวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย

2.3 สร้างข้อคำถามวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.4 นำแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน (รายละเอียดดังภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากดัชนีความสอดคล้อง โดยถือเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าแบบวัดที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมนำไปใช้ได้

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ผู้เชี่ยวชาญแนะนำเรื่อง ความชัดเจนของข้อคำถาม (รายละเอียดดังภาคผนวก ข) ผู้วิจัยดำเนินการปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา

ปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ตรวจสอบอีกครั้งและจัดพิมพ์แบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบันเพื่อดำเนินการนำไปใช้ทดลองใช้

2.5 การทดลองใช้แบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบันเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 10 คน ในระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2561 ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 15 ข้อ มีค่า Corrected Item – total correlation อยู่ระหว่าง 0.62 - 0.95 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

2.6 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบันทั้งฉบับ ด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่าแบบวัดทั้งฉบับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.96 (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

2.7 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบันฉบับสมบูรณ์และนำแบบวัดฯ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ต่อไป

ฉบับที่ 3 แบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ หลักการวิจัยสถาบัน ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนการวิจัย และการสร้างแบบประเมินผลที่มีลักษณะเป็นคะแนนรูบรีค (Rubric scoring) นำข้อมูลมาพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เพื่อจัดทำแบบประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันตามประเด็นที่กำหนด

3.2 เขียนนิยามศัพท์เฉพาะของประเด็นการวิจัยสถาบันที่ต้องการประเมินสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3.3 สร้างแบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน มีลักษณะเป็นคะแนนรูบรีค 3 ระดับ

3.4 นำแบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน (รายละเอียดดังภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดและแบบประเมินด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากดัชนีความสอดคล้อง โดยถือเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าแบบประเมินที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมนำไปใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย แบบฝึกและแบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเกณฑ์การให้คะแนนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันพบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนความเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ย 1.00 ทุกข้อ ซึ่งอยู่ในระดับมีความเหมาะสมมากที่สุด (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

3.5. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญคือ เกณฑ์การประเมินบางข้อเข้มเกินไป ควรปรับให้อ่อนลงเหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีพื้นฐานด้านการวิจัยสถาบันยังไม่มากนัก แล้วจึงพิมพ์ฉบับสมบูรณ์นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การประเมินผล

การประเมินผลทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน อาศัยการประเมินโดยผู้ประเมิน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้วิจัย และผู้ประเมินที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 2 คน ผู้ประเมินแต่ละคนทำการประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันของผู้เข้าอบรมทั้ง 17 คน ซึ่งผู้เข้าอบรมแต่ละคนฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน คนละ 1 เรื่อง ทำการประเมิน 3 ครั้ง ได้แก่ ก่อนการอบรม หลังการอบรม และระยะติดตามผล และมีเกณฑ์การประเมิน 3 ระดับ คือ ข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันมีคุณภาพระดับ สูง ปานกลางและควรปรับปรุง

คุณสมบัติของผู้ประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

1. มีความรู้ ความสามารถ ด้านการวิจัย วิจัยสถาบัน ระเบียบวิธีการวิจัย การดำเนินการวิจัย
2. เข้าใจวัฒนธรรมและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
3. มีประสบการณ์บริหารโครงการวิจัยและ/หรือมีผลงานวิจัยสถาบัน

การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Rater Agreement Index : RAI)

การหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน โดยนำผลการตรวจแบบวัดทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน จากผู้ตรวจให้คะแนน 3 คน มาหาค่าความเชื่อมั่นของเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนของแบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน (Intraclass Correlation Coefficient : ICC) เพื่อหาความเชื่อมั่นระหว่างผู้ตรวจและค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ตรวจโดยใช้ Rater Agreement

Index (RAI) (สุรชัย มีชาญ, 2547) กรณีที่มีพฤติกรรมบ่งชี้หลายตัว ผู้รับการประเมินหลายคนและมีผู้ประเมินหลายคน มีสูตรดังนี้

$$RAI = 1 - \frac{\sum_{k=1}^K \sum_{n=1}^N \sum_{m=1}^M |R_{mnk} - \bar{R}_{nk}|}{KN(M-1)(I-1)}$$

โดย	RAI	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน
	M	หมายถึง	จำนวนของผู้ประเมินทั้งหมด
	I	หมายถึง	จำนวนของคะแนนทั้งหมดที่เป็นไปได้
	K	หมายถึง	จำนวนของพฤติกรรมบ่งชี้ทั้งหมด
		หมายถึง	จำนวนของผู้รับการประเมินทั้งหมด
	R_{mnk}	หมายถึง	คะแนนที่ได้จากผู้ประเมินคนที่ m ของผู้รับการประเมินคนที่ n ในพฤติกรรมที่ k
	\bar{R}_{nk}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของผู้รับการประเมินคนที่ n ในพฤติกรรมที่ k

ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน Rater Agreement Index (RAI) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงระดับความสอดคล้องกันของคะแนนที่ได้จากผู้ประเมินทั้ง 3 คน โดยดัชนีจะมีค่าตั้งแต่ 0 – 1 เมื่อใดที่ค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าผู้ประเมินสามารถให้คะแนนได้อย่างสอดคล้องกันสูงมาก แต่ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 0 ก็แสดงว่ามีความสอดคล้องกันไม่มากนัก (สุรชัย มีชาญ, 2547, น. 114) จากการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานเอกสารของหน่วยงานภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (สุชาติ ฤกษ์โอรส. 2558) จากผู้ประเมินทั้ง 3 คน พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่าแบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันฉบับนี้มีคุณภาพอยู่ในขั้นใช้ได้

ฉบับที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ความหมาย และองค์ประกอบของแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

4.2 เขียนนิยามศัพท์เฉพาะของความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ การเตรียมความพร้อม กระบวนการ เอกสารประกอบ เนื้อหาสาระ วิทยากร กิจกรรม การประเมินผล ระยะเวลา สถานที่ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

4.3 สร้างข้อคำถามวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4.4 นำแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 5 คน (รายละเอียดดังภาคผนวก ก) พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยถือเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าแบบวัดที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมนำไปใช้ได้

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 11 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 (รายละเอียดดังภาคผนวก ข) ผู้วิจัยดำเนินการปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ตรวจสอบอีกครั้งและจัดพิมพ์แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อดำเนินการนำไปใช้

4.5 ผู้วิจัยนำแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ต่อไป

การเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน เสนอต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรม พร้อมเสนอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยซึ่งออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. กลุ่มสนับสนุนการดำเนินงาน

2.1 ผู้วิจัย (ผู้ชี้แนะหลัก) จำนวน 1 คน

2.2 รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เป็นวิทยากรรับเชิญและผู้ช่วยชี้แนะ จำนวน 1 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานวิจัยสถาบัน

3. เตรียมความพร้อมด้านสถานที่จัดกิจกรรมคือ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และประสานสื่ออุปกรณ์ต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมและการประเมินผล

4. ดำเนินการทดลองตามแผนการที่กำหนด ระหว่างเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน พ.ศ.2561

เครื่องมือช่วยในการดำเนินการวิจัย

1. กรณีตัวอย่างผลงานวิจัยสถาบัน เป็นงานวิจัยสถาบันทำโดยนักวิชาการในสถาบัน อุดมศึกษาต่างๆ นำมาเป็นตัวอย่างแนวทางในการศึกษา

2. แบบเสนอโครงการวิจัย เป็นแบบเสนอโครงการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช) แบบฟอร์ม ว-1ด ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วศึกษาผลการพัฒนา โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร- วิโรฒ เพื่อขออนุญาตใช้สถานที่ในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2. ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดของโครงการกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทุกท่านยินดีเข้าร่วมโครงการ และชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมกิจกรรมให้ครบทุกกิจกรรม โดยแบบแผนการทดลองดำเนินการตามการวิจัยแบบมีการสอบครั้งแรกกับการทดสอบครั้งหลังหลายครั้ง (Pretest and Multiple – Posttest Design) (Edmonds W. A & Kennedy T. D, 2013) ดังตาราง 11

ตาราง 11 แบบแผนการทดลอง

Pretest	Treatment	Posttest1	Posttest2
O ₁	X	O ₂	O ₃
Time →			

ความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

- O₁ คือ การวัดสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันก่อนการทดลอง (Pretest)
- X คือ การจัดกระทำ (Treatment) โดยการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
- O₂ คือ การวัดสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันหลังการจัดกระทำการทดลอง (Posttest)
- O₃ คือ การวัดสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันหลังการจัดกระทำในระยะติดตามผล (Follow up)

สำหรับระยะเวลาในการวัดภายหลังการทดลองเป็นการวัดภายหลังการติดตามผล (Follow up) จะต้องมีการเว้นระยะห่างของเวลาในการวัดซ้ำ เพราะถึงแม้ว่าจะเป็นการวัดสมรรถนะเดียวกันก็ควรทดสอบโดยมีระยะเวลาห่างกันมากกว่า 3 สัปดาห์ขึ้นไป (เสาวณิต กิตตินานนท์. 2554: 20-21; อ้างอิงจาก Ferrando; & Lorenzo. 2001) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดช่วงเวลาในการติดตามผลอยู่ในช่วง 4 สัปดาห์หลังการทดลอง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี แบ่งออกเป็น 4 ระยะ รายละเอียดดังนี้

ระยะก่อนการทดลอง ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกแบบมีจุดมุ่งหมายตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการวัดก่อนการทดลอง โดยใช้แบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบัน แบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบันและแบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ซึ่งคะแนนจากการวัดเป็นคะแนนก่อนการทดลอง (O₁)

ระยะการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยใช้รูปแบบการ

ฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา ผู้วิจัยดำเนินการทดลองระหว่างเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน พ.ศ.2561 โดยดำเนินการฝึกอบรมทั้งหมด 12 ชั่วโมง

ระยะหลังการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการวัดโดยใช้แบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบัน และแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบันและแบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ซึ่งคะแนนจากการวัดเป็นคะแนนหลังการทดลองเสร็จสิ้น (O_2)

ระยะติดตามผล ภายหลังจากการทดลอง 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยดำเนินการวัดโดยใช้แบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบัน แบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน แบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น (O_3)

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบัน แบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน แบบประเมินทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ที่ได้รับกลับคืนมาแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

แนวทางการวิเคราะห์ผลการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยการใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสมรรถนะด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน และทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ในช่วงก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะการติดตามผล โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way MANOVA; repeated measures)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงของข้อมูล ซึ่งเป็นค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way MANOVA; repeated measures) เปรียบเทียบสมรรถนะด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ระหว่างระยะหลังทดลองเสร็จสิ้นทันที และหลังทดลอง 4 สัปดาห์ ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ กรุงเทพมหานคร มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา และ 3) เพื่อประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา และตอนที่ 3 ผลประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้น

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
I	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังหรือคิดว่าจะน่าจะเป็น
D	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาพที่เป็นอยู่หรือมีอยู่จริงในปัจจุบัน
PNI_{modified}	แทน	ค่าดัชนี PNI แบบปรับปรุง
df	แทน	ระดับของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของกำลังสอง
F	แทน	ค่าสถิติ Multivariate F Test ที่ใช้ในการคำนวณ
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

1.1 ผลการศึกษาสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น จำแนกตามสมรรถนะได้ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ในการวิจัยสถาบัน 2) ทักษะการทำวิจัยสถาบัน และ 3) เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ส่วนขั้นตอนการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัย จำแนกได้ 3 ขั้นตอน คือ 1) การออกแบบการวิจัย 2) การดำเนินการวิจัย และ 3) การเขียนรายงานการวิจัย ทั้งนี้สมรรถนะและขั้นตอนการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์จะนำไปเป็นกรอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อไป

1.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบัน

ขั้นตอนที่ 1.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและสถิติพื้นฐานของคะแนนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 63.70 และร้อยละ 36.30 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาตามมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด แต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏมีส่วนแตกต่างกันเล็กน้อย ซึ่งได้มาจากสัดส่วนของประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีกลุ่มตัวอย่างสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ร้อยละ 22.77 รองลงมา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ร้อยละ 22.11 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ร้อยละ 19.80 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ร้อยละ 17.82 และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ร้อยละ 17.49 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอายุพบว่า ภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่เป็นมีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี ร้อยละ 48.84 อายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 23.10 และ 40 – 49 ปี ร้อยละ 22.77 และ 50 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 5.28 ตามลำดับ ดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการกระจายจำแนกตามเพศ มหาวิทยาลัย และอายุ

ตัวแปร	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
มหาวิทยาลัยราชภัฏ						
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	28	25.45	41	21.24	69	22.77
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	23	20.91	44	22.80	67	22.11
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	17	15.45	43	22.28	60	19.80
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	20	18.18	34	17.62	54	17.82
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	22	20.00	31	16.06	53	17.49
อายุ						
น้อยกว่า 30 ปี	26	23.64	44	22.80	70	23.10
ระหว่าง 30 – 39 ปี	58	52.73	90	46.63	148	48.84
ระหว่าง 40 – 49 ปี	22	20.00	47	24.35	69	22.77
50 ปีขึ้นไป	4	3.64	12	6.22	16	5.28
รวม	110	36.30	193	63.70	303	100.00

ผลการวิเคราะห์การกระจายของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนผลงานวิจัย สถาบันอุดมศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า จำนวนผลงานวิจัยสถาบัน ส่วนใหญ่ยังไม่มีผลงานวิจัยสถาบันสูงสุด ร้อยละ 63.35 รองลงมา มีผลงานวิจัย 1 เรื่อง ร้อยละ 18.50 มีผลงานวิจัย 2 เรื่อง ร้อยละ 13.20 และมีผลงานวิจัย 3 เรื่องขึ้นไป ร้อยละ 4.95 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์แยกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ผู้ศึกษาระดับปริญญาตรีสูงสุด ร้อยละ 59.41 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท ร้อยละ 36.30 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.30 และระดับปริญญาเอก ร้อยละ 0.99 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 39.27 รองลงมาเป็น มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี ร้อยละ 22.44 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.45 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 16.83 ตามลำดับ ดังตาราง 13 และตาราง 14

ตาราง 13 แสดงการกระจายจำแนกตามจำนวนผลงานวิจัยสถาบันและวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	จำนวนผลงานวิจัยสถาบัน								รวม	
	ไม่มี		1		2		3 ขึ้นไป			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา										
ต่ำกว่า										
ปริญญาตรี	10	5.21	0	0.00	0	0.00	0	0.00	10	3.30
ตรี										
ปริญญาตรี	145	75.52	31	55.36	3	7.50	1	6.67	180	59.41
ปริญญาโท	37	19.27	25	44.64	35	87.50	13	86.67	110	36.30
ปริญญาเอก	0	0.00	0	0.00	2	5.00	1	6.67	3	0.99
รวม	192	63.35	56	18.50	40	13.20	15	4.95	303	100.00

ตาราง 14 แสดงการกระจายจำแนกตามจำนวนผลงานวิจัยสถาบันและประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปร	จำนวนผลงานวิจัยสถาบัน								รวม	
	ไม่มี		1		2		3 ขึ้นไป			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน										
ต่ำกว่า 1 ปี										
ต่ำกว่า 1 ปี	37	19.27	11	19.64	3	7.50	0	0.00	51	16.83
1 – 5 ปี	84	43.75	23	41.07	9	22.50	3	20.00	119	39.27
6 – 10 ปี	40	20.83	10	17.86	16	40.00	2	13.33	68	22.44
10 ปีขึ้นไป	31	16.15	12	21.43	12	30.00	10	66.67	65	21.45
รวม	192	100.00	56	100.00	40	100.00	15	100.00	303	100.00

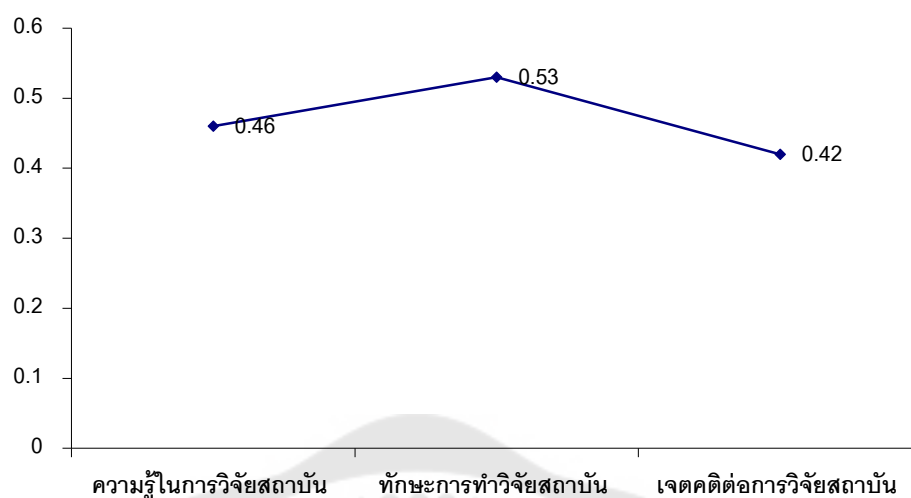
ขั้นตอนที่ 1.2 จัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพ-มหานคร ด้วยวิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการทำวิจัยสถาบัน ลักษณะของเครื่องมือเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ระบุความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร $PNI_{modified}$ และกำหนดให้ระดับที่คาดหวังของแต่ละข้อรายการมีเท่ากับ 5 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏในตอนนี้นำแสดงค่าที่ระบุระดับความต้องการจำเป็นด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ของสมรรถนะแต่ละด้าน โดยด้านที่มีค่ามากแสดงว่าเป็นด้านที่มีความจำเป็นระดับสูงที่ควรให้ความสำคัญนำมาพัฒนา ก่อน โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ที่มีค่า 0.3 ขึ้นไปถือเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการพัฒนา ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามาก แปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า

ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ทักษะการทำวิจัยสถาบัน (0.53) รองลงมาคือ ความรู้ในการวิจัยสถาบัน (0.46) และเจตคติ ต่อการวิจัยสถาบัน (0.42) ตามลำดับ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ดัชนี $PNI_{modified}$

ขั้นตอน การวิจัย	สมรรถนะ					
	ความรู้ใน การวิจัยสถาบัน		ทักษะ การทำวิจัยสถาบัน		เจตคติ ต่อการวิจัย	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
การออกแบบการวิจัย	0.43	3	0.57	1	0.53	1
การดำเนินการวิจัย	0.49	1	0.54	2	0.37	3
การเขียนรายงาน การวิจัย	0.47	2	0.50	3	0.38	2
รวม	0.46	2	0.53	1	0.42	3



ภาพประกอบ 7 แสดงผลการประเมินความต้องการจำเป็นค่าดัชนี PNI_{modified}

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน เมื่อเปรียบเทียบสภาพที่ควรจะเป็น และสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ภาพรวมพิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.53 เมื่อจำแนกออกเป็นขั้นตอนการวิจัย ขั้นตอนการออกแบบการวิจัยพบว่า พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.47 ซึ่งรายการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุดคือ สรุปรอบแนวคิด โดยอาศัยการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยพบว่า พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.45 – 0.53 ซึ่งรายการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุดคือ จัดลำดับการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ และขั้นตอนการเขียนรายงานการวิจัยพบว่า พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.44 – 0.50 ซึ่งรายการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุดคือ เปรียบเทียบทฤษฎีหลักการที่ศึกษากับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายแยกแยะความแตกต่าง รายละเอียดดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการประเมินความรู้ในการวิจัยสถาบันสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง

สมรรถนะการวิจัย ด้านความรู้ในการวิจัย	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
การออกแบบการวิจัย								
1. สรุปกรอบแนวคิด โดยอาศัยการ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	3.72	0.85	มาก	2.53	0.88	ปานกลาง	0.47	1
2. ระบุตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ ในการวิจัยได้	3.80	0.87	มาก	2.62	0.99	ปานกลาง	0.45	2
3. เสนอวิธีการหาขนาดประชากรและ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้	3.75	0.92	มาก	2.63	0.97	ปานกลาง	0.43	3
4. สามารถอธิบายวิธีการเขียน จุดมุ่งหมายของการวิจัยให้สอดคล้อง กับปัญหาการวิจัยได้	3.74	0.91	มาก	2.65	0.92	ปานกลาง	0.41	4
5. นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ให้เป็นปัญหา การวิจัยได้	3.77	0.86	มาก	2.72	0.98	ปานกลาง	0.39	5
การดำเนินการวิจัย								
6. จัดลำดับการสร้างและหาคุณภาพ ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้	3.73	0.85	มาก	2.44	0.91	น้อย	0.53	1
7. บอกความแตกต่างของเครื่องมือที่ ใช้ในการวิจัยแต่ละประเภทได้	3.77	0.89	มาก	2.49	0.96	น้อย	0.51	2
8. สามารถวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ยได้	3.75	0.86	มาก	2.50	1.04	ปานกลาง	0.50	3
9. จำแนกรูปแบบการวิจัยแบบต่างๆ ได้อย่างถูกต้องได้	3.76	0.86	มาก	2.53	0.99	ปานกลาง	0.49	4
10. จัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ ใช้ในงานวิจัยได้	3.78	0.86	มาก	2.60	0.93	ปานกลาง	0.45	5
การเขียนรายงานการวิจัย								
11. เปรียบเทียบทฤษฎีหลักการที่ ศึกษากับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมา อภิปรายแยกแยะความแตกต่าง	3.79	0.88	มาก	2.53	0.95	ปานกลาง	0.50	1

ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะการวิจัย ด้านความรู้ในการวิจัย	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
12. ค้นหาจุดเน้นของงานวิจัยมาเป็น ข้อเสนอแนะการวิจัยในการนำ ผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	3.80	0.81	มาก	2.56	0.90	ปานกลาง	0.48	2
13. พิจารณาผลการวิจัยเพื่อนำมา ประยุกต์ใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะ เป็นจากการปฏิบัติงานหรือ ชีวิตประจำวัน	3.84	0.82	มาก	2.61	0.87	ปานกลาง	0.47	3
14. แปลความหมายผลที่ได้จากการ วิเคราะห์ข้อมูลได้	3.82	0.90	มาก	2.61	1.05	ปานกลาง	0.46	4
15. เสนอรูปแบบการสรุปผลการ วิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางได้	3.73	0.93	มาก	2.58	1.00	ปานกลาง	0.44	5

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน เมื่อเปรียบเทียบสภาพที่ควรจะเป็น และสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ภาพรวมพิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.43 – 0.64 เมื่อจำแนกออกเป็นขั้นตอนการวิจัย ขั้นตอนการออกแบบการวิจัยพบว่า พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.64 ซึ่งรายการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุดคือ สามารถทำตามขั้นตอนวิธีการกำหนดขนาดประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยไม่ต้องเปิดหนังสือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยพบว่า พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.56 ซึ่งรายการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุดคือ วาดแผนภาพขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้อย่างถูกต้องในเวลาอันรวดเร็ว และขั้นตอนการเขียนรายงานการวิจัยพบว่า พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.43 – 0.55 ซึ่งรายการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุดคือ เขียนอภิปรายผลจากทฤษฎีหลักการที่ศึกษากับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ว่ามีความสอดคล้อง ชัดแย้ง กันอย่างไร รายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการประเมินทักษะการทำวิจัยสถาบันสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง

สมรรถนะการวิจัย ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
การออกแบบการวิจัย								
1. สามารถทำตามขั้นตอนวิธีการกำหนดขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยไม่ต้องเปิดหนังสือ	3.57	0.90	มาก	2.18	0.88	น้อย	0.64	1
2. เขียนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้อย่างถูกต้อง โดยไม่ต้องมีผู้ชี้แนะ	3.59	0.96	มาก	2.20	0.95	น้อย	0.63	2
3. ลงมือเขียนกรอบแนวคิดทฤษฎีการค้นหาคำตอบของการวิจัยด้วยความชำนาญ	3.61	0.91	มาก	2.30	0.85	น้อย	0.57	3
4. เมื่อมีผู้อื่นมาขอให้ข้าพเจ้าช่วยเขียนจุดมุ่งหมายของการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถลงมือเขียนได้ทันที	3.63	0.87	มาก	2.38	0.88	น้อย	0.53	4
5. นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาเขียนเป็นปัญหาการวิจัยได้ทันที	3.73	0.84	มาก	2.51	0.88	ปานกลาง	0.49	5
การดำเนินการวิจัย								
6. วาดแผนภาพขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้อย่างถูกต้องในเวลาอันรวดเร็ว	3.60	0.95	มาก	2.31	0.90	น้อย	0.56	1
7. เก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยได้อย่างถูกต้องทุกขั้นตอนอย่างเป็นอัตโนมัติ	3.70	0.90	มาก	2.37	0.90	น้อย	0.55	2
8. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้อย่างคล่องแคล่ว	3.76	0.92	มาก	2.44	1.02	น้อย	0.54	3
9. เมื่อศึกษารูปแบบการวิจัยแบบต่างๆ แล้ว ข้าพเจ้าสามารถนำมาปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	3.71	0.84	มาก	2.44	0.90	น้อย	0.53	4

ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะการวิจัย ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
10. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ โดยไม่ต้อง (เช่น แบบสอบถาม) ปรึกษาผู้อื่น	3.63	0.95	มาก	2.38	0.95	น้อย	0.50	5
การเขียนรายงานการวิจัย								
11. เขียนอภิปรายผลจากทฤษฎี หลักการที่ศึกษากับผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ว่ามีความสอดคล้อง ชัดแย้ง กันอย่างไร	3.67	0.96	มาก	2.37	0.90	น้อย	0.55	1
12. วาดภาพประกอบการนำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปแบบของ กราฟได้อย่างสวยงาม	3.63	0.96	มาก	2.39	0.92	น้อย	0.52	2
13. เมื่อศึกษางานวิจัยของผู้อื่น ข้าพเจ้าจะต้องเปิดอ่าน การนำ ผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เป็นประจำ	3.75	0.86	มาก	2.48	0.93	น้อย	0.51	3
14. เมื่อแปลความหมายผลที่ได้จากการ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแล้ว ข้าพเจ้า จะทำการตรวจสอบความถูกต้องอีก ครั้งโดยไม่ชักช้า	3.75	0.87	มาก	2.53	1.00	ปาน กลาง	0.48	4
15. เมื่อพบผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ ข้าพเจ้าจะนำผลการวิจัยนั้นไปใช้ ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง	3.73	0.98	มาก	2.61	0.99	ปาน กลาง	0.43	5

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน เมื่อเปรียบเทียบสภาพที่ควรจะเป็น และสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ภาพรวมพิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.34 – 0.41 เมื่อจำแนกออกเป็นขั้นตอนการวิจัย ขั้นตอนการออกแบบการวิจัยพบว่า พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.40 ซึ่งรายการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุดคือ มีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาคำตอบที่มาของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยพบว่า พิสัยของดัชนีความต้องการ

จำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.41 ซึ่งรายการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุดคือ ถึงจะไม่รู้ว่าขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีอะไรบ้าง แต่ก็เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้าใจและปฏิบัติได้และขั้นตอนการเขียนรายงานการวิจัยพบว่า พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.34 – 0.38 ซึ่งรายการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุดคือ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเรื่องซับซ้อน แต่ข้าพเจ้าก็ให้ความสำคัญในการเรียนรู้วิธีการสรุปผลให้ถูกต้องตามหลักสถิติ รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการประเมินเจตคติต่อการวิจัยสถาบันสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง

สมรรถนะการวิจัย ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
การออกแบบการวิจัย								
1. มีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาคำตอบที่มาจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.89	0.86	มาก	2.78	0.82	ปานกลาง	0.40	1
2. การกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นเรื่องยุ่งยาก แต่ข้าพเจ้าก็ปรารถนาที่จะค้นคว้าต่อไปอย่างไม่ย่อท้อจนสามารถกำหนดได้	3.79	0.91	มาก	2.75	0.99	ปานกลาง	0.38	2
3. ถึงปัจจุบันจะกำหนดขนาดตัวอย่างไม่เป็น แต่ข้าพเจ้าก็ปรารถนาที่จะกำหนดขนาดตัวอย่างให้จงได้	3.82	0.92	มาก	2.79	0.96	ปานกลาง	0.37	3
4. ถึงแม้ว่าจะเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยไม่ได้ แต่ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะเรียนรู้โดยไม่รู้สึกกดดัน	3.90	0.93	มาก	2.86	0.98	ปานกลาง	0.36	4
5. เมื่อมีวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับการเขียนจุดมุ่งหมายของการวิจัย ข้าพเจ้าจะตั้งใจฟังอย่างเต็มที่	3.90	0.89	มาก	2.88	0.94	ปานกลาง	0.35	5
การดำเนินการวิจัย								
6. ถึงจะไม่รู้ว่าขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีอะไรบ้าง แต่ก็เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้าใจและปฏิบัติได้	3.95	0.89	มาก	2.80	0.95	ปานกลาง	0.41	1

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะการวิจัย ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
7. แม้ว่าสถิติที่ใช้ในการวิจัยจะเป็นเรื่องยาก แต่ข้าพเจ้า จะเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นสามารถทำได้เช่นกัน	3.88	0.95	มาก	2.82	1.00	ปานกลาง	0.38	2
8. ถึงจะไม่รู้ว่าการวิจัยมีกี่รูปแบบ แต่ข้าพเจ้าก็จะสร้างแรงบันดาลใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มให้กับตนเอง	3.90	0.94	มาก	2.84	0.99	ปานกลาง	0.37	3
9. แม้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายวิธีจนสับสน แต่ข้าพเจ้าพร้อมที่จะศึกษาและเลือกวิธีการที่ถูกต้องมาใช้ในการวิจัย	3.92	0.91	มาก	2.86	0.98	ปานกลาง	0.37	3
10. รู้ว่าการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจะเป็นเรื่องยาก แต่ข้าพเจ้าคิดว่าจะสามารถเรียนรู้และสร้างได้อย่างแน่นอน	3.90	0.87	มาก	2.86	1.00	ปานกลาง	0.36	4
การเขียนรายงานการวิจัย								
11. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเรื่องซับซ้อน แต่ข้าพเจ้าก็ให้ความสำคัญในการเรียนรู้วิธีการสรุปผลให้ถูกต้องตามหลักสถิติ	3.88	0.92	มาก	2.82	0.95	ปานกลาง	0.38	1
12. ถึงจะไม่มีความรู้ในการแปลความหมายผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะพัฒนาให้สามารถแปลความหมายได้อย่างแน่นอน	3.92	0.92	มาก	2.86	0.94	ปานกลาง	0.37	2
13. การเขียนอภิปรายผลการวิจัยเป็นเรื่องยาก แต่ข้าพเจ้ามั่นใจว่าจะค้นหาวิธีการเขียนอภิปรายผลการวิจัยให้ได้	3.89	0.93	มาก	2.84	0.95	ปานกลาง	0.36	3

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะการวิจัย ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
14. เมื่อมีโอกาสได้ศึกษางานวิจัยของ ผู้อื่นข้าพเจ้ารู้สึกเพลิดเพลินกับการ อ่านข้อเสนอนโยบายการวิจัยหรือการนำ ผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	3.91	0.94	มาก	2.85	0.99	ปานกลาง	0.36	3
15. ข้าพเจ้าเห็นคุณค่าของผลการวิจัย ว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานหรือในชีวิตประจำวันได้จริง	4.01	0.93	มาก	2.95	1.07	ปานกลาง	0.34	4

ขั้นตอนที่ 1.3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยการสัมภาษณ์ครั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีผลงานวิจัยสถาบันหรือมีประสบการณ์การทำวิจัยสถาบัน จำนวน 3 คน มีคุณลักษณะดังนี้ คนที่ 1 เพศ หญิง, อายุ 36 ปี, ตำแหน่ง นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน 9 ปี, ลักษณะงาน ปฏิบัติการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประสบการณ์ทำวิจัยสถาบัน จำนวน 2 เรื่อง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คนที่ 2 เพศ ชาย, อายุ 45 ปี, ตำแหน่ง วิศวกร, ประสบการณ์ทำงาน 12 ปี, ลักษณะงาน ปฏิบัติการ และประสบการณ์ทำวิจัยสถาบัน จำนวน 4 เรื่อง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และคนที่ 3 เพศ ชาย, อายุ 34 ปี, นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน 9 ปี, ลักษณะงาน ปฏิบัติการ และประสบการณ์ทำวิจัยสถาบัน จำนวน 2 เรื่อง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 คน สังกัดหน่วยงานสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่มีผลงานวิจัยสถาบัน จำนวน 3 คน มีคุณลักษณะดังนี้ คนที่ 1 เพศ หญิง, อายุ 30 ปี, ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน 5 ปี, ลักษณะงานปฏิบัติการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล, สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และสังกัดหน่วยงานประกันคุณภาพการศึกษา คนที่ 2 เพศ หญิง, อายุ 33 ปี, ตำแหน่ง วิเคราะห์นโยบายและแผน, ประสบการณ์ทำงาน 6 ปี และลักษณะงาน ปฏิบัติการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบายและแผน, สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และสังกัดหน่วยงานกองนโยบาย

และแผน และคนที่ 3 เพศ ชาย, อายุ 28 ปี, ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน 4 ปี และลักษณะงาน ปฏิบัติการ วิเคราะห์ สังเคราะห์, สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และสังกัดหน่วยงานสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้แนะเพื่อพัฒนาบุคลากรในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 ท่าน มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ เป็นเพศ หญิง, มีตำแหน่ง เป็นผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพ การศึกษา, มีประสบการณ์ทำงาน 29 ปี, ลักษณะงาน บริหาร, ประสบการณ์ทำวิจัยสถาบัน 3 เรื่อง และผ่านการอบรมการชี้แนะที่ได้รับการรับรองจากสหพันธ์โค้ชนานาชาติ (International Coach Federation - ICF)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติร้อยละในการบอกถึงระดับจำนวนข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการเทียบความถี่ของข้อมูลที่ต้องการกับความถี่ของข้อมูลทั้งหมด ที่เทียบเป็น 100 มีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1.3.1 สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน

จากผลการวิเคราะห์สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัย สถาบัน พบว่า 1) ขาดความรู้ ทักษะทำการวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการวิจัย (100%) 2) ภาระงานที่ รับผิดชอบมีจำนวนมาก (66.67%) และ 3) ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร (50.00%) ตามลำดับ ดังตาราง 19

ตาราง 19 สรุปสาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน

บุคลากร	สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน		
	ขาดสมรรถนะ (100%)	ภาระงานมาก (66.67%)	ขาดการสนับสนุน (50.00%)
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีผลงานวิจัย	“บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านการวิจัย ทำให้ไม่กล้าลงมือทำวิจัย เพราะมีความคิดว่างานวิจัยเป็นอะไรที่ยุ่งยาก” (สาว, นักวิชาการโสตทัศนศึกษาเอกสารหมายเลข , 1 , บรรทัดที่ 5)	“ภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีจำนวนมาก บางงานต้องมีความละเอียด รอบคอบสังเกตการณ์อยู่ตลอด จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนไม่สนใจที่จะทำงานวิจัยสถาบัน” (สาว, นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, เอกสารหมายเลข 1บรรทัดที่ , 7)	“ผู้ใหญ่ไม่ให้การสนับสนุน ส่งโครงร่างการวิจัยเสนอขอทุนสนับสนุนไป แต่กลับได้รับแจ้งว่ายังไม่ได้รับทุนสนับสนุน เนื่องจากต้องให้สายวิชาการก่อน” (หนุ่ม, วิศวกร , ประสบการณ์ทำงานวิจัยสูง, เอกสารหมายเลข 2บรรทัดที่ , 8)

ตาราง 19 (ต่อ)

บุคลากร	สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน		
	ขาดสมรรถนะ (100%)	ภาระงานมาก (66.67%)	ขาดการสนับสนุน (50.00%)
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีผลงานวิจัย	<p>ไม่ได้ จึงไม่คิดจะทำงานวิจัยสถาบัน” (หนุ่ม , วิศวกร , ประสบการณ์ทำงานวิจัยสูง, เอกสารหมายเลข 2 , บรรทัดที่ 5)</p> <p>“ไม่มีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน ซึ่งตนเองก็เคยเป็นมาก่อน และก็เชื่อว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการหลายๆ คนก็เป็นแบบนั้น ทำให้คิดว่าการทำวิจัยสถาบันนั้นยาก (หนุ่ม , นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, เอกสารหมายเลข 3 , บรรทัดที่ 7)</p>		
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่มีผลงานวิจัย	<p>“แค่คิดก็ยากแล้ว ไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไร ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบันเลย เริ่มไม่ถูกว่า จะต้องทำอย่างไรก่อน” (สาว , นักวิชาการศึกษา, เอกสารหมายเลข 4, บรรทัดที่ 4)</p>	<p>“ตนเองมีเวลาเหลือจากการทำงานประจำน้อยมากๆ ภาระงานประจำที่ต้องรับผิดชอบมีจำนวนมากอยู่แล้ว และยังต้องรับหน้าที่แทนอัตราที่ว่างอยู่ จึงทำให้ไม่มีเวลาที่จะคิดทำงานวิจัยสถาบัน จึงทำให้รู้สึกกังวลใจถ้าต้องทำงานวิจัย” (สาว, นักวิชาการศึกษา, เอกสารหมายเลข 4 บรรทัดที่ , 6)</p>	<p>“พอเสนอจะทำงานวิจัยผู้บังคับบัญชาไม่มีการตอบรับหรือปฏิเสธ ทำให้ไม่แน่ใจว่าจะทำได้ไหม (สาว, นักวิชาการศึกษา, เอกสารหมายเลข 4 , บรรทัดที่ 8)</p> <p>“มหาวิทยาลัยยังไม่ได้มีระเบียบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจน</p>

ตาราง 19 (ต่อ)

บุคลากร	สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน		
	ขาดสมรรถนะ (100%)	ภาระงานมาก (66.67%)	ขาดการสนับสนุน (50.00%)
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่มีผลงานวิจัย	<p>“เคยลองเขียนโครงร่างการวิจัยสถาบัน ซึ่งตอนแรกคิดว่าจะสามารถเขียนได้ แต่พอลงมือเขียนจริงๆ เขียนยังไม่สำเร็จ และตอนนี้ก็รู้สึกว่างานวิจัยเป็นเรื่องยากจริงๆ ยุ่งยาก ซับซ้อน ไม่แน่ใจว่าความรู้เกี่ยวกับการวิจัยที่มีอยู่จะสามารถทำได้จนสำเร็จลุล่วงได้” (สาว, วิเคราะห์นโยบายและแผน, เอกสารหมายเลข 5บรรทัดที่ , 4)</p> <p>“ตนไม่มีความรู้เรื่องการวิจัยถึงจะเข้าร่วมการอบรมบ้าง แต่ก็พอรู้แบบงูๆ ปลาๆ คิดว่าลงมือทำจริงไม่ได้ จึงไม่กล้าทำงานวิจัยเพราะกลัวไม่สำเร็จและรู้สึกว่าการทำงานวิจัยเป็นใหญ่ มากๆ” (หนุ่ม , นักวิชาการศึกษา , เอกสารหมายเลข 6บรรทัดที่ , 5)</p>	<p>“บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีภาระงานเยอะ ไหนจะภาระงานประจำที่ต้องปฏิบัติอยู่ทุกวัน ไหนจะภาระงานเร่งด่วน จากภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย ทำให้ไม่แน่ใจในตัวเองว่าจะสามารถทำงานวิจัยสถาบันได้สำเร็จ”</p> <p>(สาว, วิเคราะห์นโยบายและแผน, เอกสารหมายเลข 5 , บรรทัดที่ 7)</p> <p>“นอกเหนือจากงานประจำแล้ว ยังมีงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ไหนจะภาระงานเร่งด่วน ซึ่งถ้าเป็นงานที่มีความรู้ความสามารถอยู่แล้วก็สามารถปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว แต่ถ้าเป็นงานที่ไม่มีความรู้ ก็ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ เพื่อที่จะได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จเสียก่อน (หนุ่ม นักวิชาการศึกษา, เอกสารหมายเลข 6 , บรรทัดที่ 7)</p>	<p>จึงไม่แน่ใจว่าทำไปแล้วจะสามารถนำมานับเป็นผลงานได้หรือไม่ เพราะการทำวิจัยต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน” (หนุ่ม , นักวิชาการศึกษา, เอกสารหมายเลข 6บรรทัดที่ , 7)</p>

1) สาเหตุจากการขาดความรู้ ทักษะการทำวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการวิจัย สรุปได้ว่า

การทำวิจัยสถาบันเป็นเรื่องใหญ่มากสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ยังไม่มีความรู้และประสบการณ์มากนักในการทำวิจัยสถาบัน ซึ่งยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ยังไม่เข้าใจการทำวิจัยสถาบันว่าสามารถนำมาเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานได้ ขาดทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่สามารถกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัยได้ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีแนวคิดว่าการทำวิจัยสถาบันเป็นเรื่องยุ่งยาก วุ่นวาย ซับซ้อน หลายขั้นตอน ดึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

2) สาเหตุจากภาระงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก สรุปได้ว่า

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก นอกจากภาระงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ก็ยังมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำงานวิจัยสถาบันได้ดึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

3) จากเหตุจากการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร สรุปได้ว่า

ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา ในด้านงบประมาณ การวิจัย วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน ดึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

จากผลการวิเคราะห์สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน สรุปได้ว่ามาจากการขาดความรู้ ทักษะการทำวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการวิจัย สาเหตุรองลงมาคือภาระงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก และขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร จากสาเหตุดังกล่าวทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกิดความไม่มั่นใจว่า ถ้าตนทำวิจัยสถาบันแล้วจะสามารถทำจนสำเร็จลุล่วงได้หรือไม่ ซึ่งสาเหตุหลักคือการขาดความรู้ในการวิจัยสถาบัน จึงควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยให้มากขึ้น ขาดทักษะทำการวิจัย ควรเพิ่มการฝึกปฏิบัติลงมือทดลองเขียนงานวิจัยอย่างจริงจังและสร้างเจตคติที่ดีต่อการวิจัย เพิ่มความมั่นใจให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่าตนเองก็สามารถทำงานวิจัยได้จนสำเร็จ

1.3.2 สมรรถนะด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน และด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน สมรรถนะใดควรได้รับการพัฒนาก่อน หลังตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จากการศึกษาสามารถจัดลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ทักษะการทำวิจัยสถาบัน (50.00%) ลำดับที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน (33.33%) และลำดับที่ 3 เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน (16.67%) ตามลำดับ ดังตาราง 20

ตาราง 20 สรุปสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน หลัง ตามลำดับ

บุคลากร	สมรรถนะ		
	ทักษะการทำวิจัย (50.00%)	ความรู้ในการวิจัย (33.33%)	เจตคติที่ดีต่อการวิจัย (16.67%)
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีผลงานวิจัย	<p>“ความจริงแล้วก็สำคัญทั้ง 3 ด้าน แต่ถ้าให้มองจริงๆ น่าจะเป็น ทักษะการทำวิจัย เพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้แต่ฟังอบรมบรรยาย แต่ยังไม่มีการลงปฏิบัติจริง ร่องลงมาเป็นด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และเจตคติต่อการวิจัยสถาบันที่อยู่ลำดับสุดท้ายเพราะเชื่อว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ก็ต้องการที่จะพัฒนาตนเองเช่นกัน ”</p> <p>(สาว, นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, เอกสารหมายเลข 1บรรทัดที่ , 10)</p> <p>“คงต้องเป็นทักษะการทำวิจัย เพราะทุกคนยังไม่เคยเริ่มลงมือเลย แต่ก็คิดกันไป บอกกันไป ว่าวิจัยยาก ต่อมาน่าจะเป็ด้านความรู้ในการวิจัย เพราะถ้าจับปากกาแล้วก็ต้องมีความรู้ที่จะลงมือทำและเจตคติต่อการวิจัยสถาบันที่ทุกคนน่าจะพอมืออยู่แล้ว</p> <p>(หนุ่ม, วิศวกรประสบการณ์ทำงาน , วิจัยสูง, เอกสารหมายเลข 2บรรทัด , ที่ 12)</p>	<p>“ความรู้น่าจะมาก่อน ถ้ามีความรู้ ก็ จะลงมือทำวิจัยได้ พอลงมือทำได้ ก็จะมีกำลังใจสามารถทำวิจัย</p>	

ตาราง 20 (ต่อ)

บุคลากร	สมรรถนะ		
	ทักษะการทำวิจัย (50.00%)	ความรู้ในการวิจัย (33.33%)	เจตคติที่ดีต่อการวิจัย (16.67%)
บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการที่ไม่ มีผลงานวิจัย	“การฝึกปฏิบัติจริงน่าจะต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด เพราะที่ผ่านมา มีแต่เข้าร่วมการอบรมได้รับความรู้ เกี่ยวการวิจัยจากการนั่งฟัง แต่พอจะ กลับไปลองลงมือเขียนงานวิจัยก็ไม่สามารถเขียนได้ ส่วนเจตคติต่อการวิจัยสถาบันก็ดีสามารถทำงานวิจัยได้ (หนุ่ม ,นักวิชาการศึกษา, เอกสาร	“เนื่องจากตนเองยังมีความรู้เกี่ยวกับ การวิจัยน้อยมาก จึงมองว่าความรู้ ในการทำวิจัยสำคัญที่สุด รองลงมา จึงเป็นทักษะการปฏิบัติ ยังไม่เคยได้ ลองลงมือเขียนอย่างจริงจัง และเจตคติที่ดีต่อการวิจัยคือสามารถทำก็ได้ ไม่ทำก็ได้ ไม่มีปัญหาอะไร” (สาว, วิเคราะห์นโยบายและแผน, เอกสาร	“อาจจะต้องปรับเจตคติ ก่อน เพราะมองว่าการ วิจัยเป็นเรื่องยาก ทำไม่ได้ กลัวทำไม่สำเร็จ หลังจาก นั้นคงเป็นความรู้เกี่ยวกับการ ทำวิจัย เพราะถ้ามี ความรู้ก็จะสามารถลงมือ ทำได้ตามมา”
บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการที่ไม่ มีผลงานวิจัย	หมายเลข 6บรรทัดที่ , 11)	หมายเลข 5บรรทัดที่ , 10)	(สาว, นักวิชาการศึกษา, เอกสารหมายเลข 4 , บรรทัดที่ 9)
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการ ชี้แนะ	“เราควรต้อง “ปลุกยักษ์” ขึ้นมา เสียก่อน ความจริงแล้วทั้ง 3 สมรรถนะมีความสำคัญเท่าๆ กัน ในการทำวิจัยสถาบันให้สำเร็จได้ ก็ต้องมีทั้งความรู้เกี่ยวกับการวิจัย มีทักษะ พร้อมที่จะลงมือทำอย่างตั้งใจ และมี ใจที่จะสู้ให้สำเร็จ ดังนั้นถ้าจะพัฒนา ก็คงต้องพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ไป พร้อมๆ กัน”เอกสารหมายเลข 7 , บรรทัดที่ 5)		

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า สมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน รองลงมา ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน และด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน เนื่องจากที่ผ่านมามีมหาวิทยาลัยมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย ซึ่งทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พอที่จะมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยมากขึ้นซึ่งส่งผลต่อเจตคติที่ดีด้วย แต่ที่ยังขาดคือ ทักษะการทำวิจัย การลงมือปฏิบัติทำงานวิจัย ซึ่งควรเริ่มจากการฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันโครงการเล็กๆ ก่อน เพราะถ้าสามารถเริ่มต้นเขียนข้อเสนอ

โครงการวิจัยสถาบันได้ ก็จะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรู้สึกมั่นใจ ภูมิใจมากขึ้น ทำให้มีความตั้งใจที่จะสามารถทำงานวิจัยสถาบันจนสำเร็จลุล่วงได้

1.3.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถทำงานวิจัยสถาบันได้สำเร็จสูงสุด ได้แก่ มีผู้คอยช่วยเหลือชี้แนะ แนะนำ (100.00%) และบรรยากาศการอบรม (50.00%) ตามลำดับ ดังตาราง 21

ตาราง 21 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

บุคลากร	แนวทางการพัฒนา	
	มีผู้คอยช่วยเหลือ (100.00%)	บรรยากาศการอบรม (50.00%)
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีผลงานวิจัย	<p>“นักวิจัยมือใหม่ นอกจะต้องการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติแล้ว ควรจะมีผู้ช่วยในการแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ให้สามารถทำงานวิจัยสถาบันได้ จากประสบการณ์ตนเองงานวิจัยสถาบันเรื่องแรก ได้ไปปรึกษาผู้ที่มีความรู้ด้านการวิจัย แต่ด้วยความเกรงใจหรือตำแหน่งที่สูงกว่าทำให้ไม่กล้าที่จะถามอย่างละเอียด” (สาว, นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, เอกสารหมายเลข 1, บรรทัดที่ 14)</p> <p>“บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการควรมีคนคอยให้ความช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มต้นเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย คอยแนะแนวทางตั้งแต่เริ่มต้นคิดประเด็นปัญหาการวิจัย พร้อมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันและลงมือคิด ลงมือเขียนไปพร้อมๆ กัน โดยมีคนคอยช่วยเหลืออยู่เคียงข้าง(หนุ่ม, วิศวกร, ประสบการณ์ทำงานวิจัยสูง, เอกสารหมายเลข 2, บรรทัดที่ 15)</p>	

ตาราง 21 (ต่อ)

บุคลากร	แนวทางการพัฒนา	
	มีผู้คอยช่วยเหลือ (100.00%)	บรรยากาศการอบรม (50.00%)
	<p>“ตอนที่ตนเริ่มเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ใช้เวลานานมากกว่าจะเขียนสำเร็จ เนื่องจากไม่มีคนที่คอยให้คำแนะนำในการเขียนโครงการวิจัยแต่ละขั้นตอน ดังนั้นการที่จะผลักดันให้สายสนับสนุนวิชาการสามารถเขียนโครงการวิจัยสถาบันให้สำเร็จ ก็คงต้องมีคนที่จะสามารถคอยช่วยเหลือชี้แนะได้”</p> <p>(หนุ่ม, นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, เอกสารหมายเลข 3, บรรทัดที่ 13)</p>	
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่มีผลงานวิจัย	<p>“อยากให้ใครสักคนที่สามารถพูดคุยกันได้อย่างเป็นกันเอง สบายใจ สามารถสอบถามในสิ่งที่สงสัยได้อย่างไม่เขินอาย เข้าใจบริบทของเราว่าเราไม่ได้มีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการวิจัยมากนัก และพร้อมให้ความรู้ความช่วยเหลือ คอยบอกว่าสิ่งที่เราคิด ถูก ผิด อย่างไร หรือควรไปในแนวทางไหน ซึ่งจะทำให้เรามีความมั่นใจมากขึ้น และต้องมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง สามารถเปิดใจได้” (สาว, นักวิชาการศึกษา, เอกสารหมายเลข 4, บรรทัดที่ 12)</p> <p>“ผู้ให้ความช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มต้นคิดประเด็นปัญหาการวิจัย นำทางในการเริ่มคิด ให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด ฝึกปฏิบัติแบบไม่กดดัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือในระหว่างการลงมือเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย (สาว, วิเคราะห์นโยบายและแผน, เอกสารหมายเลข 5 บรรทัดที่ , 12)</p>	<p>“จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน พร้อมฝึกเขียนประเด็นปัญหาการวิจัยที่สนใจ สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ สื่อการบรรยายน่าสนใจ และที่สำคัญมีคนคอยช่วยเหลือ แนะนำที่สามารถพูดคุยได้อย่างเป็นกันเอง”</p> <p>(หนุ่ม, นักวิชาการศึกษา, เอกสารหมายเลข 6 บรรทัดที่ , 14)</p>
ผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้แนะ	<p>“ในมุมมองของตนเองมองว่า “การชี้แนะ” เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ เพราะการชี้แนะเป็นกระบวนการที่ผู้ชี้แนะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิจัยสถาบัน ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการใช้ศักยภาพของตน ค้นหาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง ทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญขั้นตอนในการดำเนินการ คือ การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพ การกำหนดเป้าหมาย การเข้าใจสภาพที่เป็นจริง การแสวงหาและคิดค้นทางเลือก และการมีเจตนาแน่วแน่ในการทำวิจัยสถาบันให้สำเร็จ” เอกสารหมายเลข 7, บรรทัดที่ 11)</p>	

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต้องการให้มีผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มต้นคิดประเด็นปัญหาการวิจัย ให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน แนะนำ ชี้แนะ แนวทาง สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง พุดคุยได้อย่างสบายใจ และเข้าใจบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วยกัน

ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่าเหมาะสมคือ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้ลงมือปฏิบัติการทดลองเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะการทำวิจัยพร้อมทั้งพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน และสร้างเจตคติที่ดีต่อการวิจัย ให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความสนใจและกระตือรือร้นอยากทำงานวิจัยสถาบันมากขึ้น สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันให้สำเร็จลุล่วงได้คือ การมีผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ ซึ่งควรเป็นบุคคลที่เข้าใจบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นอย่างดี รวมทั้งการจัดบรรยากาศการอบรมที่เป็นกันเอง พุดคุยได้อย่างสบายใจ สามารถเปิดใจได้ และสื่อการเรียนการสอนต้องไม่วิชาการมากเกินไป

จากการศึกษาในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณหาสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ทักษะการทำวิจัยสถาบัน รองลงมาคือ ความรู้ในการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ตามลำดับ และจากการศึกษาเชิงคุณภาพ สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน สรุปได้ว่ามาจากการขาดความรู้ ทักษะการทำวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการวิจัย สาเหตุรองลงมาคือภาระงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก และขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และจากข้อมูลการสัมภาษณ์สมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน รองลงมา ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน และด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน จะเห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกันกับการข้อมูลจากการสำรวจ โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันด้านทักษะการทำวิจัยสูงที่สุดมาเป็นลำดับแรก ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต้องการให้มีผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มต้นคิดประเด็นปัญหาการวิจัย ให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน แนะนำ ชี้แนะ แนวทาง สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง พุดคุยได้อย่างสบายใจ และเข้าใจบริบทของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการด้วยกัน จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 แนวคิดการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 แนวคิดหลัก ได้แก่

1. แนวคิด “สมรรถนะ” คือ คุณลักษณะหรือกลุ่มพฤติกรรมที่แสดงออกส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ โดยอย่างน้อยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ในการวิจัยสถาบัน เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน และทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้ทำงานวิจัยสถาบันบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญ เมื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูงขึ้นแล้ว องค์กรก็จะสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น และยังมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินภารกิจบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิด “การฝึกอบรม” เป็นการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ความชำนาญและเจตคติในทางที่ถูกต้องที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม จะต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ลักษณะเนื้อหาวิชาที่อบรม ความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม หลักการเบื้องต้นในการพิจารณา คือ การอบรมนั้นต้องให้ผู้เข้ารับการอบรม 1) มีความรู้เพิ่มขึ้น 2) เพิ่มทักษะ และ 3) ปรับเปลี่ยนเจตคติและค่านิยม

3. แนวคิด “การชี้แนะ” เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรด้วยการนิเทศ แต่การมีชี้แนะมีจุดเน้นที่เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และมีประสบการณ์ที่ทัดเทียมกัน ร่วมกันพัฒนางานขององค์กร ทั้งฝ่ายที่ทำหน้าที่ชี้แนะและเป็นผู้รับ

การชี้แนะ โดยที่การชี้แนะมีความเฉพาะเจาะจงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และมีกระบวนการให้การช่วยเหลือที่มีความเข้มข้น ใกล้ชิด และให้เวลาแก่กัน การชี้แนะจึงเป็นกระบวนการการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเลือกวิธี “การชี้แนะทางปัญญา” เนื่องจากเป็นการพัฒนาทางวิชาชีพที่ผู้รับการชี้แนะเป็นผู้นำตนเอง หรือเป็นการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันด้วยการนำตนเอง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะเป็นสื่อกลางให้เกิดการคิด การพัฒนาและการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเอง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการชี้แนะทางปัญญา ก่อให้ประโยชน์และช่วยให้บุคลากรบรรลุการเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีความสามารถในการคิด และการสะท้อนความคิดได้ซับซ้อนมากขึ้น เกิดความพึงพอใจในการทำหน้าที่ มีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศความเป็นวิชาการในการทำงาน และยังใช้เทคนิค “GROW Model” ซึ่งเป็นตัวแบบกระบวนการการตั้งคำถาม ซึ่งนำมาใช้เพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เป็นแบบในการแก้ปัญหาและการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ประกอบด้วย G (Goal) เป็นการใช้อำนาจเพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ R (Reality) คำถามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันรวมทั้งวิธีคิด เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นความแตกต่างระหว่างเป้าหมายกับความเป็นจริง O (Option) การถามเพื่อให้พิจารณาทางเลือกเป็นการใช้คำถามให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรู้จักวิธีคิด กระตุ้นให้เกิดความคิดในการแสวงหาทางเลือกต่างๆ ในการทำวิจัยสถาบันให้ประสบความสำเร็จและ W (Will) เมื่อได้ทางออกหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด จะเป็นการใช้คำถามเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการระบุนิ่ววิธีการและนำไปปฏิบัติตามที่ตกลงเป้าหมายร่วมกันไว้

ขั้นที่ 2.1.1 สมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

1) ผลการประเมินความต้องการจำเป็น (ระยะที่ 1) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 แห่ง พบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ทักษะการทำวิจัยสถาบัน รองลงมา ความรู้ในการทำวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ตามลำดับ

2) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (ระยะที่ 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีผลงานวิจัยสถาบันและไม่มีผลงานวิจัยสถาบัน รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้แนะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ให้ข้อมูลว่าสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรกคือ ทักษะการทำวิจัยสถาบัน รองลงมาความรู้ในการทำวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ตามลำดับ

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการทำวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน และเมื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผลปรากฏว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สมรรถนะด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน รองลงมา ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ส่วนแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้ประสบผลสำเร็จก็คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต้องการให้มีผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ ในการเริ่มต้นเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน รวมทั้งมีความเป็นกันเอง บรรยากาศไม่ตึงเครียดและที่สำคัญต้องมีความเข้าใจบริบทของบุคลากรสายสนับสนุน

ขั้นตอนที่ 2.2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

การออกแบบและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้โครงสร้างรูปแบบ ซึ่งมีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ดังตาราง 22

ตาราง 22 โครงสร้างรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	สาระสำคัญ
1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ	อธิบายถึง สภาพ ปัญหา ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และเหตุผลในการสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2. หลักการของรูปแบบ	แนวคิด ประกอบด้วย ความรู้ในการวิจัยสถาบัน "สมรรถนะ" "เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน" และทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน แนวคิด การฝึก "อบรมการ" "ผสมผสาน" โดยใช้เทคนิคชี้แนะทางปัญญา เป็นพื้นฐานในการกำหนดหลักการ โดยประยุกต์ให้ "ชี้แนะ" สอดคล้อง เหมาะสมกับความจำเป็นในการสร้างรูปแบบ
3. ลักษณะสำคัญของรูปแบบ	ลักษณะสำคัญของรูปแบบสอดคล้องกับขั้นตอนการพัฒนาที่กำหนดไว้ ได้แก่ การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา และใช้กระบวนการตั้งคำถาม GROW Model G (Goal) : หมายถึง การตั้งเป้าหมายขึ้นมาก่อน R (Reality) : หมายถึง สถานการณ์จริงในปัจจุบัน O (Options) : หมายถึง ทางเลือก W (Will) : หมายถึง สิ่งที่ต้องทำต่อไป
4. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	เพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	สาระสำคัญ
5. โครงสร้างเนื้อหา	กำหนดแผนการจัดกิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมที่ 1 มโนทัศน์การวิจัยและแนวปฏิบัติในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน กิจกรรมที่ 2 สมมติฐาน และขอบเขตของการวิจัย กิจกรรมที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กิจกรรมที่ 4 แผนการดำเนินงานและงบประมาณการวิจัย
6. กระบวนการจัด กิจกรรม	กำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับองค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบ แบ่ง ได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล
7. การประเมินผลของ รูปแบบ	ประเมินสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้าน เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน และทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ทำการเก็บ รวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง ได้แก่ 1. ประเมินผลก่อนการทดลอง 2. ประเมินผลหลังสิ้นสุดการทดลอง และการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 80%

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	สาระสำคัญ
8. สภาพบ่งชี้การบรรลุเป้าหมาย	<p>ตัวบ่งชี้สมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้ในการวิจัยสถาบัน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ มโนทัศน์การวิจัย แนวปฏิบัติในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน การกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัยสถาบัน วัตถุประสงค์การวิจัย การออกแบบการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และแผนการดำเนินงาน 2. เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน มีเจตคติที่ดี มีค่านิยม ความรู้สึก ความสนใจในทิศทางที่ดีต่อการวิจัย 3. ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน มีความสามารถในการกำหนด คำสำคัญ (Keywords) ของโครงการวิจัย ประเด็นปัญหาการวิจัยและชื่อเรื่องงานวิจัยสถาบัน ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย สมมุติฐานการวิจัย ขอบเขตของโครงการวิจัย ขอบเขตของเนื้อหา ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านเวลา ตัวแปรที่ศึกษา นิยามศัพท์เฉพาะ ประชานที่คาดว่าจะได้รับ วิธีการดำเนินการวิจัย รูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล แผนการดำเนินงานวิจัย ทรัพยากรที่ใช้ งบประมาณของโครงการวิจัย และเอกสารอ้างอิง

การออกแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาครั้งนี้ มาจากผลการวิจัยระยะที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็น เมื่อจัดลำดับความสำคัญด้วยดัชนี (PNI_{modified}) สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรกได้แก่ 1) ด้านทักษะการทำวิจัย รองลงมาลำดับที่สองได้แก่ 2) ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน และลำดับสุดท้ายได้แก่ 3) ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบ โครงสร้างเนื้อหา แผนการจัดกิจกรรม และเทคนิควิธีที่ใช้ในการพัฒนาในครั้งนี้ จัดฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อให้ตรงและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต้องการ โดยจัดฝึกอบรมจำนวน 12 ชั่วโมง เน้นการฝึกปฏิบัติมากกว่าบรรยายให้ความรู้ ผู้วิจัยจึงออกแบบเป็นภาคฝึกปฏิบัติ จำนวน 6.5 ชั่วโมง และภาคบรรยายให้ความรู้จำนวน 5.5 ชั่วโมง กิจกรรมแบ่งออกเป็น 4 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมที่ 1 มโนทัศน์การวิจัย และแนวปฏิบัติในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน กิจกรรมที่ 2 สมมุติฐาน และขอบเขตของการวิจัย กิจกรรมที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย และกิจกรรมที่ 4 แผนการดำเนินงานและงบประมาณการ

วิจัย ซึ่งในแต่ละกิจกรรมมีสัดส่วนการให้ความรู้ในการวิจัยสถาบันและฝึกทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม ส่วนเจตคติต่อการวิจัยสถาบันในระหว่างการฝึกอบรมและการชี้แนะทางปัญญา มีการสร้างเจตคติที่ดีอยู่ตลอดเวลา ระหว่างการฝึกอบรม มีรายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 เนื้อหา ระยะเวลา และเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

กิจกรรม ที่	เนื้อหา	ระยะเวลา		สมรรถนะ			เทคนิค วิธีการ ที่ใช้ในการพัฒนา
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ	K	S	A	
1	มโนทัศน์การวิจัย - การกำหนดโจทย์การวิจัย - สถาบัน ความสำคัญและที่มาของ - ปัญหาที่ทำการวิจัย วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย - /การทบทวนวรรณกรรม - สารสนเทศ(information) ที่เกี่ยวข้อง -กรอบแนวความคิดของ โครงการวิจัย	2 ชั่วโมง	2 ชั่วโมง	+++	+++	++	1. การฝึกอบรมด้วย วิธีการบรรยาย 2. การชี้แนะทางปัญญา 3. การตั้งคำถามตาม GROW Model ประกอบด้วย G (Goal) เป้าหมายใน การทำงานวิจัยสถาบัน จนสำเร็จ

ตาราง 23 (ต่อ)

กิจกรรม ที่	เนื้อหา	ระยะเวลา		สมรรถนะ			เทคนิค วิธีการ ที่ใช้ในการพัฒนา
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ	K	S	A	
2	- ทฤษฎี สมมุติฐาน - ขอบเขตของโครงการวิจัย ประกอบด้วย - ขอบเขตด้านเวลา - ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง - ขอบเขตของเนื้อหา - ตัวแปรที่ศึกษา - นิยามศัพท์เฉพาะ - ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1.30 ชั่วโมง	2.00 ชั่วโมง	++	+++	++	R (Reality) สภาพเป็น จริงในปัจจุบันเกี่ยวกับการ การทำวิจัย O (Option) คิดค้น ทางเลือกต่างๆ เพื่อให้ สามารถทำงานวิจัย สถาบันได้ W (Will) นำทางเลือก ที่พบไปปฏิบัติให้
3	วิธีการดำเนินการวิจัย และ สถานที่ทำการทดลองเก็บ/ ข้อมูล - ประชากรและกลุ่ม ตัวอย่าง - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย - การเก็บรวบรวมข้อมูล - การวิเคราะห์ข้อมูล	1.30 ชั่วโมง	1.30 ชั่วโมง	++	++	++	สามารถทำงานวิจัย สถาบันได้จนสำเร็จ
4	- ระยะเวลาทำการวิจัยและ แผนการดำเนินงานตลอด โครงการวิจัย - ปัจจัยที่เอื้อต่อการวิจัย - รายละเอียดงบประมาณ การวิจัยจำแนกตามงบประมาณ ต่างๆ	30 นาที	1 ชั่วโมง	+	++	++	
	รวม	5.5	6.5				

หมายเหตุ : การให้ความสำคัญ +++ แทน มาก ,++ แทน ปานกลาง ,+ แทน น้อย

ตาราง 24 สรุปความสอดคล้องระหว่าง แนวคิด ทฤษฎี และนำมาประยุกต์เป็นหลักการจัดกิจกรรม

แนวคิดทฤษฎี/ มโนทัศน์สำคัญ	การนำมาประยุกต์เป็นหลักการจัดกิจกรรมของรูปแบบฯ	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน
<p>สมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland. 1973; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2547) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <p>สมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน 2. ด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน 3. ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน 	<p>พัฒนาความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันและด้าน เจตคติต่อการวิจัยสถาบันด้วยรูปแบบการฝึกอบรม ผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ</p>	<p>ขอบเขตของสาระการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน 3 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน 2. ด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน 3. ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน
<p>แนวคิดการชี้แนะ อากอร์นี ภูวิทย์พันธ์ุ (2552 : 136) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่ามาใช้พัฒนาความสามารถของบุคคล ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้ชี้แนะใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยมากการชี้แนะมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล</p>	<p>เป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การชี้แนะสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรได้ทุกระดับ สามารถนำไปพัฒนาได้ในหลายโอกาส การชี้แนะจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานและเรียนรู้ไปด้วยในตัว</p>	
<p>การชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) (Costa and Garmston. 2002 :31) เป็นรูปแบบหนึ่งของการชี้แนะเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ ที่ผู้รับการชี้แนะเป็นผู้นำตนเอง หรือเป็นการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานด้วยการนำตนเอง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะเป็นสื่อกลางให้เกิดการคิด การพัฒนา และการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเอง</p>	<p>เป็นการดึงศักยภาพภายในของบุคลากร สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการใช้กระบวนการทางปัญญาของบุคลากรและใช้ทักษะในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือของผู้ชี้แนะไม่ได้ให้เป็นการแนะนำ หรือการชี้แนะให้ถึงในสิ่งที่ควรทำ แต่เป็นการสะท้อนเพื่อให้ บุคลากรได้ใช้ความคิดในระดับสูง โดยใช้เครื่องมือการสนทนา ประกอบด้วย</p>	

ตาราง 24(ต่อ)

แนวคิดทฤษฎี/ มโนทัศน์สำคัญ	การนำมาประยุกต์เป็นหลักการจัดกิจกรรมของรูปแบบฯ	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน
	การใช้คำถามที่ดี การรับฟังอย่างตั้งใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก การจูงใจ และให้กำลังใจ การกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน	
GROW Model .เก็จกน เอ็องส์ (2559: 7) อ้างอิงจาก Whitmore,2009) การตั้งคำถามซึ่ง นำมาใช้เพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เป็นแบบในการ แก้ปัญหาและการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ประกอบด้วย G = Goal ตระหนักถึง เป้าหมายที่ต้องการและ ดำเนินการให้บรรลุผล เป้าหมายนั้น R = Reality เข้าใจสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างเป้าหมายกับ ความเป็นจริงในปัจจุบัน O = Option ใช้ความคิดในการแสวงหาทางเลือก เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ W = Will มีเจตนาแน่วแน่ที่จะนำทางเลือกไป ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย	G = Goal ตั้งเป้าหมายในการเขียนข้อเสนอ โครงการวิจัยสถาบันให้สำเร็จ R = Reality ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย สถาบัน สภาพ ความสนใจ หรือปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต้องการนำมา ศึกษาวิจัย ตั้งศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคล ออกมา O = Option มีแนวทางแก้ไขปัญหา อย่างไรบ้าง สามารถทำเป็นงานวิจัย สถาบันเพื่อแก้ปัญหา หรือ เลือกใช้วิธีการ อะไร รวมทั้งแหล่งการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม W = Will สร้างความเชื่อมั่น ปรับเจตคติ ให้ไปในทิศทางบวก รวมทั้งให้แรงบันดาลใจ ใจ ว่าทุกคนสามารถทำงานวิจัยสถาบันได้ จนสำเร็จ ถึงแม้จะมีปัญหาอุปสรรค แต่ก็ สามารถฝ่าฟันไปได้ ถ้ามีความมุ่งมั่นตั้งใจ	

ขั้นตอนที่ 2.3 ตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

โดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัยการศึกษา ด้าน
การวิจัยสถาบัน ด้านหลักสูตร ด้านการชี้แนะ และด้านการวัดผลประเมินผล รวมจำนวน 5 ท่าน
พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์
ค่าเฉลี่ยและค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลการตรวจสอบ

พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบ ในแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 4.20 – 4.80 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก ถึง มากที่สุด แสดงความรูปร่างแบบมีความเหมาะสม ส่วนการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 0.60 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบและกระบวนการจัดกิจกรรมด้านระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และการประเมินผลทุกกิจกรรมมีความสอดคล้องกัน ดังตาราง 25 และตาราง 26

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

ข้อ	ประเด็นการพิจารณา	ระดับคะแนน		
		M	S	แปลผล
1	ใช้ทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเหมาะสม	4.60	0.54	มากที่สุด
2	ลักษณะสำคัญของรูปแบบ สะท้อนให้เห็นหลักการของรูปแบบชัดเจน	4.20	0.44	มาก
3	หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.60	0.54	มากที่สุด
4	องค์ความรู้ของรูปแบบเหมาะสมที่จะนำไปใช้	4.80	0.44	มากที่สุด
5	วัตถุประสงค์ของรูปแบบชัดเจน	4.60	0.54	มากที่สุด
6	เนื้อหาสาระของรูปแบบครอบคลุมการพัฒนสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	4.20	0.44	มาก
7	แนวทางการประเมินผลชัดเจน	4.80	0.44	มากที่สุด
8	วัตถุประสงค์ของกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.80	0.44	มากที่สุด
9	กิจกรรมสะท้อนให้เห็นหลักการและลักษณะสำคัญของรูปแบบ	4.20	0.44	มาก
10	คู่มือการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จัดลำดับเนื้อหาเป็นระบบและชัดเจน	4.60	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.54	0.48	มากที่สุด

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	IOC
1	ความสอดคล้องระหว่างความเป็นมาของรูปแบบกับแนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน	1.00
2	ความสอดคล้องระหว่างแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานกับองค์ประกอบของรูปแบบ	1.00
3	ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบกับหลักการของรูปแบบ	0.60
4	ความสอดคล้องระหว่างหลักการของรูปแบบกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	1.00
5	ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของรูปแบบกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ	0.80
	การทำวิจัยสถาบัน ระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และการประเมินผล	
	กิจกรรมที่ 1	1.00
	กิจกรรมที่ 2	0.80
	กิจกรรมที่ 3	0.80
	กิจกรรมที่ 4	1.00

ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำดังกล่าวแล้ว พอสรุปได้ดังตาราง 27

ตาราง 27 สรุปประเด็น ข้อเสนอแนะ จากผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบ

สรุปประเด็นความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางดำเนินการของผู้วิจัย
1. ส่วนของเนื้อหา บางเรื่องมีรายละเอียดมาก แต่ผู้วิจัยกำหนดระยเวลาน้อยไป ซึ่งควรปรับให้เหมาะสมกับความเป็นไปได้ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุกิจกรรมตามที่กำหนดไว้	ผู้วิจัยดำเนินการปรับแผนการจัดกิจกรรมค่านึงถึงรายละเอียดเนื้อหา สาระ ความยาก ง่ายในแต่เนื้อหา โดยเนื้อหาใดมีรายละเอียดเยอะหรือค่อนข้างยากก็เพิ่มเวลาในการบรรยายให้ความรู้รวมทั้งเพิ่มเวลาการลงมือปฏิบัติกิจกรรมเช่นกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

สรุปประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางดำเนินการของผู้วิจัย
2. บางกิจกรรมยังขาดการประเมินผล ควรใส่รายละเอียดให้ครบทุกกิจกรรม	ปรับปรุงแผนกิจกรรม โดยดำเนินการประเมินผลให้ครบทุกกิจกรรม ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3 .การตั้งคำถามตามแนวคิด .GROW Model คำถามควรเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย	ปรับภาษาที่ใช้ในการตั้งคำถามให้เข้าใจง่ายมากขึ้น เป็นภาษาที่เป็นกันเอง แต่ยังคงคำนึงถึงกระบวนการ GROW Model เป็นหลัก
4. การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องมีความสนใจ สนใจใฝ่รู้ วิทยากรต้องสร้างบรรยากาศ กระตุ้น ปลุกใจ ให้ผู้เข้าอบรมเห็นความสำคัญของการทำวิจัยสถาบัน	ผู้วิจัยเป็นผู้ทำหน้าที่ผู้ชี้แนะ นำข้อมูลคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ไปดำเนินการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรม โดยสร้างบรรยากาศที่ดี น่าสนใจ กระตุ้น ปลุกใจ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นความสำคัญของการทำวิจัยสถาบัน
5.คู่มือ แผนการจัดกิจกรรม ส่วนเนื้อหาควรระบุแหล่งที่มาของข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษา	ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ของข้อมูลที่ใช้ในกิจกรรมให้ความรู้ และระบุแหล่งที่มาของข้อมูลนั้นๆ อ่างอิงให้ครบถ้วน ในทุกเนื้อหาสาระ

จากข้อเสนอแนะทั้งหมดเหล่านี้ ผู้วิจัยได้นำเอามาปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรม ผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือประกอบรูปแบบ ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรม คู่มือ เครื่องมือการวัดผลประเมินผล ให้ชัดเจนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

ตัวอย่างที่ 1 ส่วนของเนื้อหา บางเรื่องมีรายละเอียดมาก แต่ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาน้อยไปเช่น กิจกรรมที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย เดิมผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการให้ความรู้ 1 ชั่วโมง และฝึกปฏิบัติ 1 ชั่วโมง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ในหัวข้อวิธีการดำเนินการวิจัยนั้น มีเนื้อหารายละเอียดเกี่ยวกับ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสุ่มตัวอย่าง หัวข้อ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเครื่องมือในการวิจัยก็มี

หลากหลายประเภท รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูล แม้ว่าจะเป็นเพียงสถิติเบื้องต้น แต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอาจต้องการเวลาในการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงปรับระยะเวลาเป็น ให้ความรู้ 1.30 ชั่วโมง และฝึกปฏิบัติ 1.30 ชั่วโมง รวมทั้งการยืดหยุ่นเวลาในแต่ละหัวข้อ

ตัวอย่างที่ 2 การตั้งคำถามตามแนวคิด GROW Model คำถามควรเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายเดิม “คุณคิดว่างานที่คุณทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญอย่างไร” ปรับเป็น “ภาระงานที่คุณทำในปัจจุบันมีความสำคัญอย่างไร” หรือ เดิม “คุณจะต้องเขียนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับลงในข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันของคุณให้ได้” ปรับเป็น “เป้าหมายของเราในตอนนี้เป็น เขียนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับลงในข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน” เป็นต้น

หลังจากดำเนินการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้นำรูปแบบฯ ที่ปรับปรุงไปขอคำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้จริง

ผลจากการศึกษาในระยาะที่ 2 ทำให้ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ว่ามีหลักการ แนวคิด มีกระบวนการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งมีความสอดคล้องกันที่ว่าสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรกคือ ทักษะการทำวิจัยสถาบัน รองลงมา ความรู้ในการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ตามลำดับ จากนั้นศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน โดยใช้แนวคิดการฝึกอบรมผสมผสานกับแนวคิดการชี้แนะใช้วิธีการชี้แนะทางปัญญา รวมทั้งเทคนิคการตั้งคำถามตามกระบวนการ GROW Model โดยนำแนวคิดดังกล่าวมาผสมผสานวิธีเพื่อดำเนินการยกวางในขั้นถัดไป ขั้นตอนที่ 2 ผลการยกวางรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการ ลักษณะสำคัญ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา กระบวนการจัดกิจกรรม การประเมินผล และสภาพบังคับการบรรลุเป้าหมาย และขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน โดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่าคุณภาพอยู่ในระดับ มาก ถึง มากที่สุด แสดงความรูปแบบมีความเหมาะสม และค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบพบว่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบและกระบวนการจัดกิจกรรมด้านระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และการประเมินผลทุกกิจกรรมมีความสอดคล้องกัน

จากการศึกษาพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ ความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน จากการสัมภาษณ์ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคือการฝึกอบรมและการชี้แนะ ผู้วิจัยจึงใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ เป็นการศึกษาสภาพ ปัญหา ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนเลือกเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และปฏิทินการอบรม

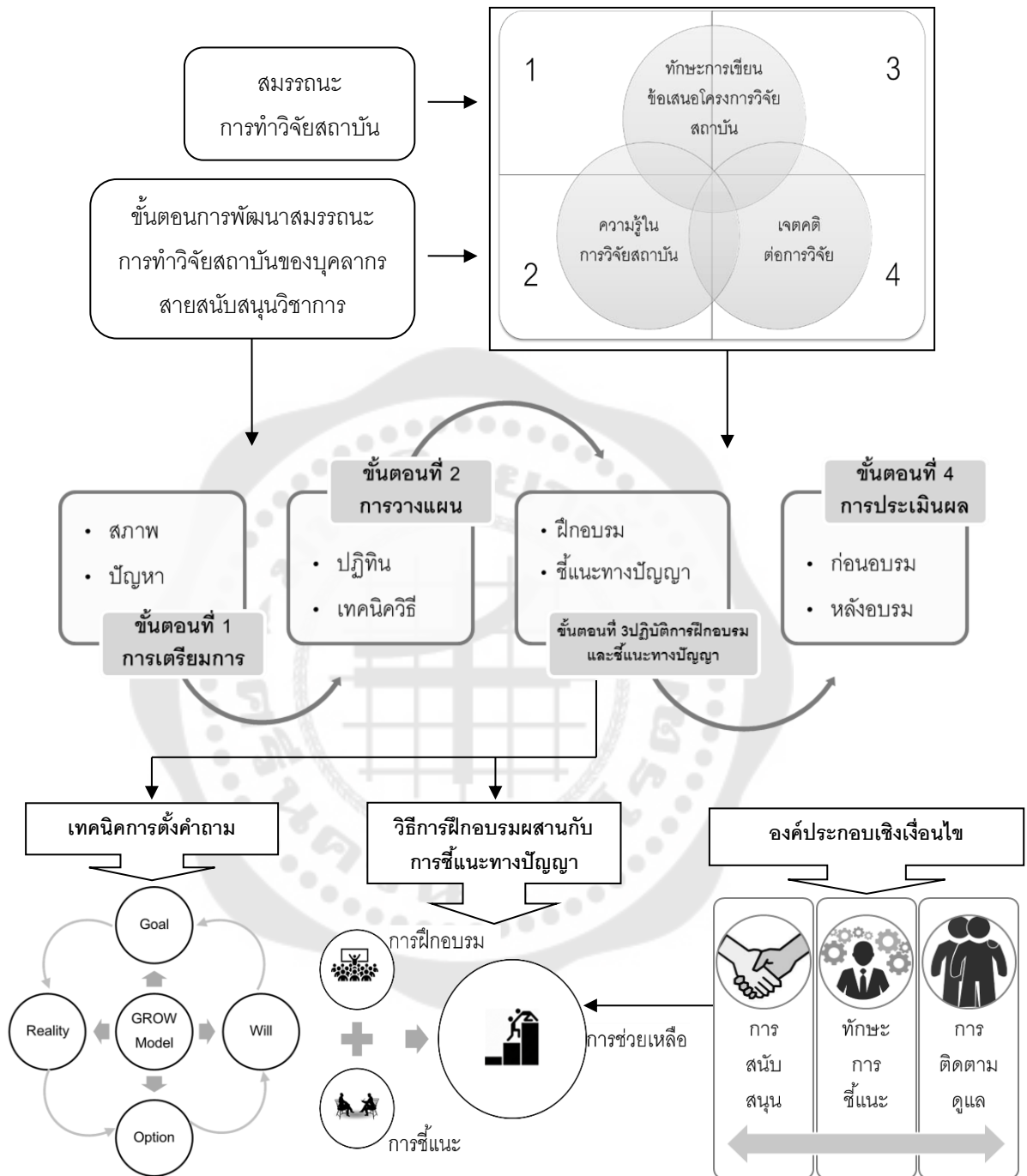
ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาใช้การตั้งคำถามตามกระบวนการ GROW Model ประกอบด้วย G = Goal หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนัก และใช้จินตนาการ วาดภาพเป้าหมายที่ตนต้องการดำเนินการให้บรรลุผล เป้าหมายนั้น R = Reality หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะเข้าใจสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน โดยผู้ชี้แนะจะได้ทบทวนประเมิน และให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในด้านข้อเท็จจริง วิถีคิด มุมมองต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนักถึงความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างเป้าหมายกับความเป็นจริงในปัจจุบัน O = Option หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้ใช้ความคิดในการแสวงหาและคิดค้นทางเลือกต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นว่าทางเลือกเหล่านั้นมีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ W = Will หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่า มีเจตนาแน่วแน่ที่จะนำทางเลือกไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้ชี้แนะจะชักชวนให้พิจารณาถึงแนวโน้มของอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ระบุแนวทางการดำเนินการให้มีความชัดเจน เทคนิคการตั้งคำถามดังกล่าวจะช่วยดึงศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการออกมา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล ทำการประเมินผลก่อนการใช้รูปแบบ และหลังสิ้นสุดการใช้รูปแบบ

สำหรับรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่พัฒนาขึ้นนี้ อาศัยองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าขาดเงื่อนไข การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบดังกล่าวอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จตามคาดหวัง

ซึ่งมีเงื่อนไข 3 ประการดังต่อไปนี้ 1) ระบบสนับสนุน ประกอบด้วย ความเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ ความร่วมมือกัน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) ทักษะการชี้แนะ ประกอบด้วยทักษะ 5 ประการ คือ การถอดบทความ การใช้คำถามเจาะหาความคิด การหยุดให้คิด การฟังอย่างตั้งใจ และการให้สาระข้อมูลเพิ่มเติม และ 3) การติดตามดูแล เป็นการให้การติดตามดูแลแนะนำจากผู้ชี้แนะตลอดระยะเวลาของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน เพื่อให้การพัฒนาดำเนินได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งบทบาทของผู้ชี้แนะ ต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือ ปรึกษาประคองจนประสบความสำเร็จ สร้างความไว้วางใจ สร้างความสัมพันธ์อันดีตลอดระยะเวลาของการดำเนินงาน มีความเข้าใจในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา ตลอดจนทักษะที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของประเด็นปัญหาหรือสิ่งที่สนใจในการทำวิจัยสถาบันครั้งนี้ และต้องติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างต่อเนื่อง ดังภาพประกอบ 8





ภาพประกอบ 8 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

ตอนที่ 3 ผลประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้น

สถานภาพทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมกิจกรรม มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้นจำนวน 17 คน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.35 และเพศชาย ร้อยละ 17.65 มีอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 47.05 อายุ 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 29.42 และอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 23.53 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.70 และปริญญาโท ร้อยละ 35.30 ส่วนระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ต่ำกว่า 4 ปี ร้อยละ 76.47 5 – 10 ปี ร้อยละ 17.65 และ 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.88 ดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงสถานภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	3	17.65
หญิง	14	82.35
รวม	17	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	4	23.53
อายุ 31 – 40 ปี	8	47.05
อายุ 41 ปีขึ้นไป	5	29.42
รวม	17	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	11	64.70
ปริญญาโท	6	35.30
รวม	17	100.00
4. ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ		
ต่ำกว่า 4 ปี	13	76.47
5 – 10 ปี	3	17.65
11 ปีขึ้นไป	1	5.88
รวม	17	100.00

ผลการประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

ผลการประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 17 คน พบว่าข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันที่มีคุณภาพระดับสูง (คะแนนอยู่ระหว่าง 25 – 30 คะแนน) จำนวน 6 โครงการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 35.30 และข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันที่มีคุณภาพระดับปานกลาง (คะแนนอยู่ระหว่าง 14 – 22 คะแนน) จำนวน 11 โครงการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 64.70 ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการประเมินคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

หน่วยงาน	ข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน	ระดับคุณภาพ
คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	1. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	ปานกลาง
	2. การพัฒนาเว็บไซต์ภาษาอังกฤษคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	สูง
วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	3. การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการให้บริการทางด้านการเงินของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	ปานกลาง
	4. การพัฒนาโปรแกรมการรับ – ส่ง หนังสือภายใน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	ปานกลาง
โครงการ บัณฑิตศึกษา	5. การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	ปานกลาง
	6. การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการของห้องปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	ปานกลาง
กลุ่มบริหารงานคลัง และพัสดุ	7. การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจงในหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	สูง

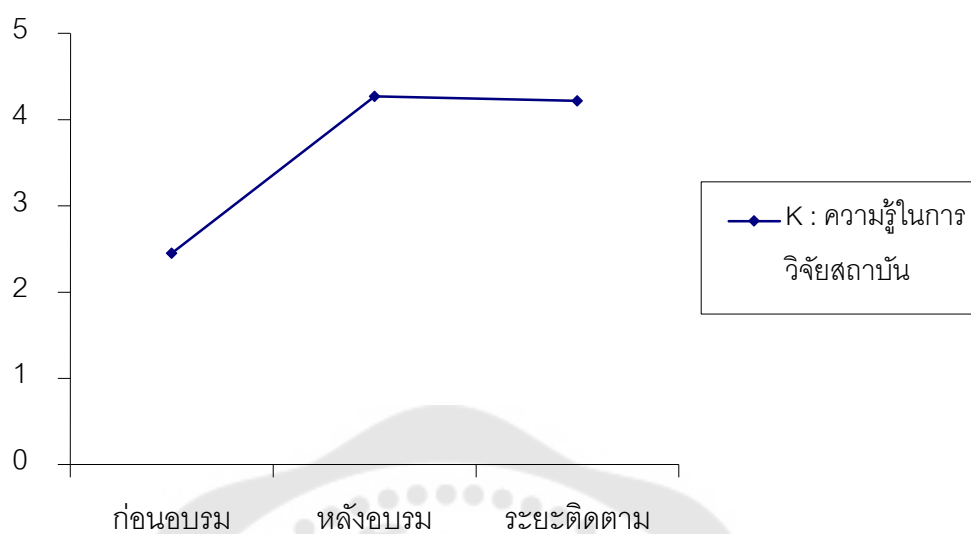
ตาราง 29 (ต่อ)

หน่วยงาน	ข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน	ระดับ คุณภาพ
สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ	8. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชาวชุมชนต่อกิจกรรม บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	ปานกลาง
	9. การพัฒนาระบบมัลติมีเดียเพื่อการบริการ ผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	สูง
	10. การใช้ระบบยืมคืนหนังสือด้วยตนเองของนักศึกษา - มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	ปานกลาง
สำนักประกัน คุณภาพการศึกษา	11. การใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	ปานกลาง
	12. แนวทางการส่งเสริมให้อาจารย์แต่ละหลักสูตรเผยแพร่ หลักสูตรที่คุณภาพและมาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	สูง
	13. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	สูง
สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน	14. ความพึงพอใจในการบริการของสำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	ปานกลาง
กองนโยบายและ แผน	15. ผลกระทบของปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อการบริหารงบประมาณ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (งบลงทุน)	สูง
	16. รายงานวิเคราะห์การติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ	ปานกลาง
	17. การรับรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีต่อการ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ปานกลาง

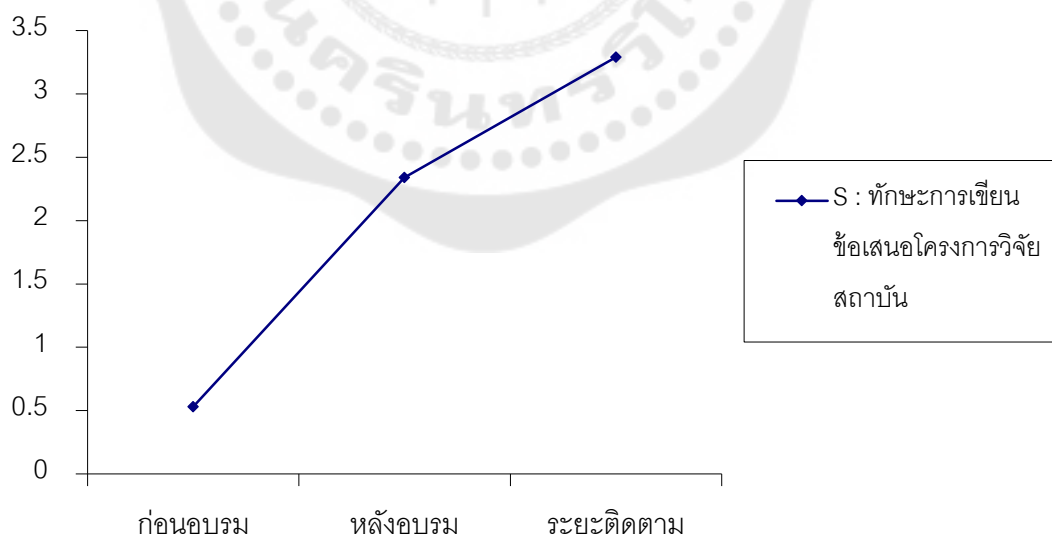
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ของบุคลากรสาย สนิบสนุนวิชาการ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้ในการวิจัย สถาบัน ก่อนทดลอง อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.45$, $SD = 1.46$) หลังทดลอง อยู่ในระดับดี ($M = 4.27$, $SD = 1.24$) และในระยะติดตามผล อยู่ในระดับดี ($M = 4.22$, $SD = 1.00$) มีทักษะการ เขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ก่อนทดลอง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($M = 0.53$, $SD = 3.02$) หลังทดลอง อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.34$, $SD = 1.08$) และในระยะติดตามผล อยู่ในระดับปาน กลาง ($M = 3.29$, $SD = 1.41$) และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ก่อนทดลองอยู่ในระดับดี ($M = 3.96$, $SD = 0.30$) หลังทดลอง อยู่ในระดับดี ($M = 4.45$, $SD = 0.24$) และในระยะติดตามผล อยู่ใน ระดับดีที่สุด ($M = 4.53$, $SD = 0.20$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อได้ เรียนรู้โดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการ ชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขต กรุงเทพมหานครแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอ โครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบันสูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนทดลอง ดัง ตาราง 30

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

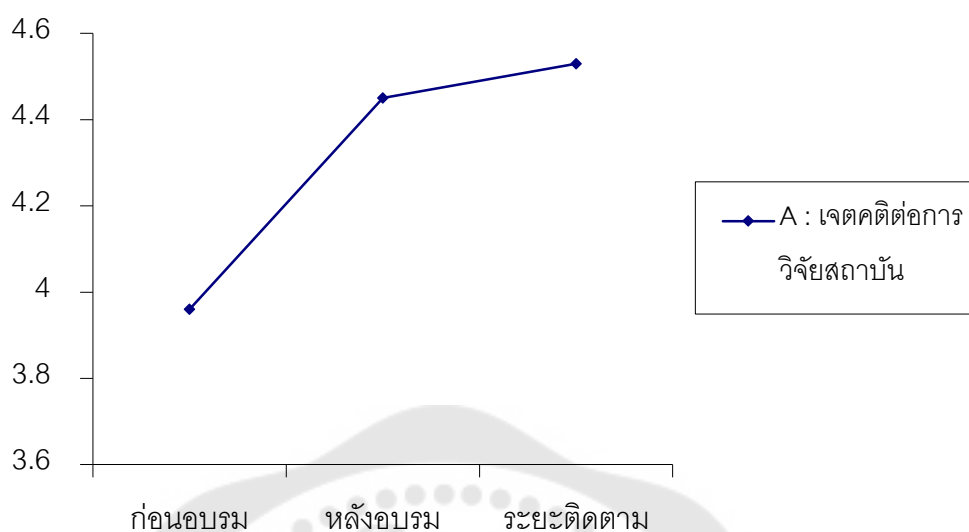
ตัวแปรที่ศึกษา	ช่วงเวลา การวัด	n	M	SD	ระดับ
ความรู้ในการวิจัยสถาบัน	ก่อนทดลอง	17	2.45	1.46	น้อย
	หลังทดลอง	17	4.27	1.24	ดี
	ติดตามผล	17	4.22	1.00	ดี
ทักษะการเขียนข้อเสนอ โครงการวิจัยสถาบัน	ก่อนทดลอง	17	0.53	3.02	น้อยที่สุด
	หลังทดลอง	17	2.34	1.08	น้อย
	ติดตามผล	17	3.29	1.41	ปานกลาง
เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน	ก่อนทดลอง	17	3.96	0.30	ดี
	หลังทดลอง	17	4.45	0.24	ดี
	ติดตามผล	17	4.53	0.20	ดีที่สุด



ภาพประกอบ 9 แสดงคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน



ภาพประกอบ 10 แสดงคะแนนเฉลี่ยด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน



ภาพประกอบ 11 แสดงคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามช่วงเวลาในการวัด จำนวน 3 ครั้ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำทางเดียว (One-Way MANOVA Repeated Measures) คะแนนด้านความรู้ในการวิจัยสถาบันพบว่า ระยะติดตามผล คะแนนด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันพบว่า ระยะก่อนทดลองและระยะติดตามผล มีการกระจายตัวของคะแนนที่มีการละเมิดข้อตกลงเพียงเล็กน้อย มีการแจกแจงปกติหลายตัวแปร (Multivariate normal distribution) เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Shapiro – Wilk เนื่องจากขนาดตัวอย่างมีจำนวนน้อยกว่า 50 คน จึงพบว่าคะแนนด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ระยะติดตามผล ($W\text{-test} = .889, p = 0.45$) และคะแนนด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันพบว่า ระยะก่อนทดลอง ($W\text{-test} = .967, p = 0.03$) มีการกระจายตัวของคะแนนที่มีการละเมิดข้อตกลงเพียงเล็กน้อย นอกนั้นมีการแจกแจงปกติหลายตัวแปร (Multivariate normal distribution) เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Shapiro – Wilk ของคะแนนด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบันมีการกระจายตัวของคะแนนเป็นปกติ จากการทดสอบจึงถือได้ว่าตัวแปรตามในแต่ละกลุ่มมีการแจกแจงเป็นปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

สรุปได้ว่าคะแนนก่อนทดลอง หลังทดลอง และระยะติดตามผล ส่วนใหญ่ผ่าน ข้อตกลงเกี่ยวกับการกระจายตัวเป็นปกติของคะแนน ยกเว้นคะแนนด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน และด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน บางช่วงของการวัดเท่านั้นที่มีการละเมิด ข้อตกลงดังกล่าวและมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนาม (MANOVA) ได้ ผลดังแสดงในตาราง 31

ตาราง 31 ผลการทดสอบการกระจายตัวเป็นปกติระหว่างช่วงเวลาการวัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ช่วงเวลา ในการวัด	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Value	df	p	Value	df	p
ความรู้ในการวิจัย สถาบัน	ก่อนทดลอง	.243	17	.056	.915	17	.120
	หลังทดลอง	.218	17	.051	.913	17	.112
	ติดตามผล	.244	17	.008*	.889	17	.045*
ทักษะการเขียนข้อเสนอ โครงการวิจัยสถาบัน	ก่อนทดลอง	.117	17	.000*	.967	17	.003*
	หลังทดลอง	.187	17	.116	.945	17	.380
	ติดตามผล	.132	17	.000*	.933	17	.241
เจตคติต่อการวิจัย สถาบัน	ก่อนทดลอง	.220	17	.069	.797	17	.102
	หลังทดลอง	.146	17	.200	.924	17	.170
	ติดตามผล	.147	17	.200	.961	17	.648

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์พบว่า เมตริกซ์ความแปรปรวน-แปรปรวนร่วม ระหว่างกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Box's M = 203.838, $df_1 = 12$, $df_2 = 1165.538$, $p = .000$) แสดงว่าข้อมูลฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้น เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของคะแนนการสอบแต่ละครั้ง ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน จากการทดสอบ Levene's test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ก่อนทดลอง: $F = 17.990$, $p = .000$, หลังทดลอง: $F = 26.722$, $p = .000$, ระยะติดตามผล: $F = 23.688$, $p = .000$) นอกจากนี้ตัวแปรตามทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะวิเคราะห์ด้วย MANOVA ได้

เนื่องจากค่า Bartlett's test มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Approx. Chi-Square = 100.440, df = 5, p = .000) แสดงว่าข้อมูลไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้น

สำหรับการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวัดซ้ำ โดยพิจารณาค่าความแปรปรวนของคะแนนการความรู้ในการวิจัยสถาบัน แต่ละช่วงเวลา ด้วย Mauchly's Test พบว่า ความแปรปรวนของคะแนนจากการสอบซ้ำแต่ละช่วงเวลาไม่แตกต่างกัน (Mauchly's W = .765, Approx. Chi-Square = 4.019, df = 2, η^2 p = .134) และทำนองเดียวกัน ค่าความแปรปรวนของคะแนนการสอบด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน แต่ละช่วงเวลา ด้วย Mauchly's Test พบว่า ความแปรปรวนของคะแนนจากการสอบซ้ำแต่ละช่วงเวลาไม่แตกต่าง (Mauchly's W = .977, Approx. Chi-Square = .356, df = 2, p = .837) แต่ในส่วนค่าความแปรปรวนของคะแนนการสอบด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบันแต่ละช่วงเวลา ด้วย Mauchly's Test พบว่า ความแปรปรวนของคะแนนจากการสอบซ้ำแต่ละช่วงเวลามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Mauchly's W = .372, Approx. Chi-Square = 14.829, df = 2, p = .001) นั้นแสดงว่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยจากการวัดซ้ำ 3 ครั้ง ไม่เป็น Compound Symmetry ซึ่งหมายถึง ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแต่ละคู่ที่วัดซ้ำและความแปรปรวนของตัวแปรตามในการวัดซ้ำแต่ละครั้งต่างกัน หรือมีการละเมิดข้อตกลงเรื่องความเท่ากันของความแปรปรวนภายในของชุดข้อมูลการวัดต่างเวลากัน (Sphericity) ดังนั้น เพื่อลดความคลาดเคลื่อนแบบที่ 1 (type I error) ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการทดสอบของ Greenhouse – Geisser epsilon ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน จากการทดสอบพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Pillai's Trace = .586, F = 34.648, df = 2, p = .000) โดยค่าขนาดอิทธิพลของความแตกต่างอยู่ในระดับ มาก (Effect Size: = .586) ซึ่งผลการศึกษามีจำนวนตัวอย่างและขนาดอิทธิพลของความแตกต่างเพียงพอต่อการส่งผลให้มีนัยสำคัญทางสถิติจริง (Observed power = 1.000) แสดงว่าอิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรมผลานกับการชี้แนะทางปัญญานั้นไม่คงที่ กล่าวคือ คะแนนความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน แตกต่างกันเปลี่ยนไปตามช่วงเวลา ที่วัด ดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำ โดยพิจารณาช่วงเวลาการวัด

	Multivariate Tests	Value	F	Hypothesis df	Error df	p	η^2	Observed Power
ภายในกลุ่ม								
ช่วงเวลา (time)	Pillai's Trace	.586	34.648	2.000	49.000	.000	.586	1.000
	Wiks' Lambda	.414	34.648	2.000	49.000	.000	.586	1.000
	Hotelling's Trace	1.414	34.648	2.000	49.000	.000	.586	1.000
	Roy's Largest Root	1.414	34.648	2.000	49.000	.000	.586	1.000

เมื่อทำการทดสอบตัวแปรเดียว (Univariate tests) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา มีคะแนนความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ระหว่างก่อนทดลอง หลังทดลอง และระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 261.844, p = .000, F = 560.758, p = .000, F = 49.227, p = .000$ ตามลำดับ) ดังตาราง 33

ตาราง 33 ผลการทดสอบ Univariate tests ตามช่วงเวลาการวัด

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความรู้ในการวิจัยสถาบัน	ภายในช่วงเวลาการวัด					
	กลุ่มทดลอง	328.588	2	164.294	261.844**	.000
	ความคลาดเคลื่อน	20.078	32	.627		
ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน	ภายในช่วงเวลาการวัด					
	กลุ่มทดลอง	3047.059	2	1523.529	560.758**	.000
	ความคลาดเคลื่อน	86.941	32	2.717		
เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน	ภายในช่วงเวลาการวัด					
	กลุ่มทดลอง	3.211	2	1.605	49.227**	.000
	ความคลาดเคลื่อน	1.044	32	0.33		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ไม่คงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงจากก่อนทดลอง หลังทดลอง และระยะติดตามผล ทั้งนี้จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่เพื่อพิจารณาว่าก่อนทดลอง หลังทดลอง และระยะติดตามผล ระยะใดที่ค่าเฉลี่ยความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน มีความแตกต่างกัน โดยใช้หลักการประมาณค่าเฉลี่ยด้วยเทคนิคบนเฟอร์โรนี (Bonferroni) พบว่า

ความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน หลังทดลองกับก่อนทดลอง ระยะติดตามผลกับก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า คะแนนความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน แตกต่างกัน เมื่อวัดในช่วงเวลาต่างกัน โดยความรู้ในการวิจัยสถาบัน หลังทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนทดลอง (หลังทดลอง: $M = 4.27$; ก่อนการทดลอง: $M = 2.45$) ระยะติดตามผลกับก่อนการทดลอง (ระยะติดตามผล: $M = 4.22$; ก่อนการทดลอง: $M = 2.45$) อย่างไรก็ตาม หลังทดลองกับระยะติดตามผล ของความรู้ในการวิจัยสถาบัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (หลังทดลอง: $M = 4.27$; ระยะติดตามผล: $M = 4.22$) แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา คงทนหรืออยู่ในตัว แม้ว่าเวลาจะผ่านไปก็ตาม เช่นเดียวกับ เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน หลังทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนทดลอง (หลังทดลอง: $M = 4.45$; ก่อนการทดลอง: $M = 3.96$) ระยะติดตามผลกับก่อนการทดลอง (ระยะติดตามผล: $M = 4.53$; ก่อนการทดลอง: $M = 3.96$) อย่างไรก็ตาม หลังทดลองกับระยะติดตามผล ของเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (หลังทดลอง: $M = 4.45$; ระยะติดตามผล: $M = 4.53$) แต่ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน หลังทดลองกับระยะติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (หลังทดลอง: $M = 2.34$; ระยะติดตามผล: $M = 3.29$) อาจเนื่องมาจากเมื่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนาโดยใช้รูปแบบทำให้มีทักษะเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบรายคู่ ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

ตัวแปรที่วัด	ช่วงเวลาการวัด	M	ช่วงเวลาการวัด		
			ก่อนทดลอง	หลังทดลอง	ระยะติดตามผล
ความรู้ในการวิจัย สถาบัน	ก่อนทดลอง	2.45	-	5.471**	5.294**
	หลังทดลอง	4.27		-	.176
	ระยะติดตามผล	4.22			-
ทักษะการเขียน ข้อเสนอ โครงการวิจัย สถาบัน	ก่อนทดลอง	0.53	-	13.529**	18.235**
	หลังทดลอง	2.34		-	4.706**
	ระยะติดตามผล	3.29			-
เจตคติต่อการวิจัย สถาบัน	ก่อนทดลอง	3.96	-	.491**	.566**
	หลังทดลอง	4.45		-	.075
	ระยะติดตามผล	4.53			-

. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ *05

ภายหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบต่อไป

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

หลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยได้ประเมินความพึงพอใจ ภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.61, SD = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (M = 4.88, SD = 0.33) สถานที่ (M = 4.82, SD = 0.39) วิทยากร (M = 4.76, SD = 0.43)

กิจกรรม (M = 4.76, SD = 0.43) เอกสารประกอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (M = 4.70, SD = 0.47) การเตรียมความพร้อม (M = 4.64, SD = 0.49) และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (M = 4.52, SD = 0.51) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การประเมินผล (M = 4.47, SD = 0.51) เนื้อหาสาระ (M = 4.41, SD = 0.50) กระบวนการการพัฒนาสมรรถนะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน (M = 4.41, SD = 0.50) และระยะเวลา (M = 4.29, SD = 0.68) ตามลำดับ ดังตาราง 35

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ที่	ประเด็น	M	SD	ระดับ
1	วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	4.52	0.51	มากที่สุด
2	การเตรียมความพร้อม	4.64	0.49	มากที่สุด
3	กระบวนการการพัฒนาสมรรถนะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน	4.41	0.50	มาก
4	เอกสารประกอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	4.70	0.47	มากที่สุด
5	เนื้อหาสาระ	4.41	0.50	มาก
6	วิทยากร	4.76	0.43	มากที่สุด
7	กิจกรรม	4.76	0.43	มากที่สุด
8	การประเมินผล	4.47	0.51	มาก
9	ระยะเวลา	4.29	0.68	มาก
10	สถานที่	4.82	0.39	มากที่สุด
11	การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	4.88	0.33	มากที่สุด
ภาพรวม		4.61	0.51	มากที่สุด

ผลเชิงคุณภาพของรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

บริบทของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้เข้าอบรมในครั้งนี้มีจำนวน 17 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด ซึ่งผู้เข้าอบรมมีความหลากหลายใน เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งงาน สังกัดหน่วยงาน ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา รายละเอียดดังตาราง 36

ตาราง 36 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้เข้าอบรม คนที่	เพศ	ตำแหน่ง	สังกัด	ระดับ การศึกษา	อายุงาน (ปี)
1	หญิง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	โท	3
2	หญิง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	ตรี	8
3	หญิง	นักวิชาการเงินและบัญชี	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	ตรี	4
4	หญิง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	ตรี	4
5	หญิง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	โครงการบัณฑิตศึกษา	ตรี	4
6	ชาย	นักวิชาการศึกษา	โครงการบัณฑิตศึกษา	ตรี	2
7	หญิง	นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	กลุ่มบริหารงานคลังและ พัสดุ	โท	19
8	หญิง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ตรี	4
9	หญิง	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ตรี	2
10	หญิง	บรรณารักษ์	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ตรี	2
11	หญิง	บรรณารักษ์	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ตรี	2
12	หญิง	นักวิชาการศึกษา	งานประกันคุณภาพ การศึกษา	โท	5

ตาราง 36 (ต่อ)

ผู้เข้าอบรม คนที่	เพศ	ตำแหน่ง	สังกัด	ระดับ การศึกษา	อายุงาน (ปี)
13	หญิง	นักวิชาการศึกษา	งานประกันคุณภาพ การศึกษา	โท	4
14	ชาย	นักวิชาการศึกษา	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	ตรี	4
15	หญิง	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	กองนโยบายและแผน	โท	6
16	ชาย	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	กองนโยบายและแผน	ตรี	2
17	หญิง	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	กองนโยบายและแผน	โท	1

ผู้วิจัยดำเนินการเตรียมความพร้อม ห้องคอมพิวเตอร์ สำนักวิทยบริการและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ ก่อนการจัดกิจกรรม โดยขออนุญาตจัดเตรียมห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์
ตรวจสอบเครื่องคอมพิวเตอร์ และเมื่อถึงวันจัดฝึกอบรมคือ วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ.2561 เวลา
9.00 – 16.00 น. ผู้วิจัยสร้างความเป็นกันเอง โดยการทักทาย พูดคุย อย่างเป็นกันเองกับผู้เข้า
อบรม และดำเนินการฝึกอบรมกิจกรรมที่ 1 และกิจกรรมที่ 2 ตามแผนที่กำหนด ฝึกอบรมผสมผสานกับ
การชี้แนะทางปัญญา มีการยืดหยุ่นเวลาตามเนื้อหา สาระ และการฝึกปฏิบัติเล็กน้อย โดยก่อนเริ่ม
กิจกรรมทำการทดสอบก่อนการฝึกอบรม สมรรถนะด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านทักษะการ
เขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัย เพื่อจัดกลุ่มผู้เข้าอบรม ซึ่งใช้คะแนนจาก
การวัดดังกล่าวมาจัดกลุ่ม ดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงคะแนนสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ก่อนการเลือกรูปแบบของผู้เข้าอบรม

ผู้อบรม คนที่	ความรู้ในการวิจัย สถาบัน)15 คะแนน)	ทักษะการเขียนข้อเสนอ โครงการวิจัยสถาบัน (33 คะแนน)	เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน คะแนนเฉลี่ย)5.00)
1	6	2	4.13
2	10	8	3.67
3	6	2	4.00
4	7	0	4.13
5	7	0	3.93
6	7	0	4.20
7	8	6	4.00
8	7	5	3.93
9	9	7	4.33
10	9	0	3.87
11	5	0	4.20
12	10	7	3.00
13	8	8	4.00
14	7	3	4.07
15	7	5	4.20
16	6	0	4.00
17	6	0	3.73

จากข้อมูลในตารางทำให้สามารถจัดกลุ่มผู้เข้าอบรมได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน คะแนนจากการประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน (คะแนนเต็ม 33 คะแนน) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 1 สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นได้แก่ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบันเช่นกัน และกลุ่มที่ต้องการได้รับการพัฒนาด้านเจตคติต่อการวิจัย คะแนนจากแบบวัดเจตคติต่อ

การวิจัย (คะแนนเฉลี่ย 5.00) ส่วนคะแนนจากแบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบัน มีความใกล้เคียงกันจึงไม่นำมาจัดกลุ่มได้

สรุปได้ว่าผู้เข้าอบรมที่มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ผู้วิจัยมุ่งสนใจผู้อบรมที่ได้คะแนน 0 คะแนน ทั้งหมดจำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้เข้าอบรมคนที่ 4, 5, 6, 10, 11, 16 และ 17 เนื่องจาก จากการสัมภาษณ์เบื้องต้นทำให้ทราบข้อมูลว่า ยังไม่มีประเด็นปัญหาการวิจัย ไม่มีความรู้ในการวิจัยสถาบัน ดังข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้วิจัย : ทำไม...ถึงไม่เขียนข้อเสนอโครงการวิจัยมาเลย

ผู้เข้าอบรม : ไม่รู้จะทำวิจัยเรื่องอะไร

ผู้เข้าอบรมคนที่ 4 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,4 ปี

ผู้วิจัย : ทำไม...ถึงไม่เขียนข้อเสนอโครงการวิจัยมาเลย

ผู้เข้าอบรม : ไม่แน่ใจว่าสิ่งที่คิดไว้จะสามารถทำงานวิจัยได้ไหม

ผู้เข้าอบรมคนที่ 5 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,4 ปี

ผู้วิจัย : ทำไม...ถึงไม่เขียนข้อเสนอโครงการวิจัยมาเลย

ผู้เข้าอบรม : ไม่กล้าเขียนมากกลัวผิด

ผู้เข้าอบรมคนที่ 16 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,1 ปี

กลุ่มที่ต้องการได้รับการพัฒนาด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ผู้วิจัยมุ่งสนใจผู้อบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 3.50 ซึ่งมีจำนวน 1 คน ได้แก่ ผู้เข้าอบรมคนที่ 12 จากการสัมภาษณ์เบื้องต้นทำให้ทราบข้อมูลว่า มีประสบการณ์ไม่เกี่ยวข้องกับกรวิจัยมาก่อน ดังข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้วิจัย : วันนี้มาเข้าอบรม รู้สึกอย่างไรบ้าง

ผู้เข้าอบรม : มาลองเปิดใจอีกสักครั้ง จะได้ทำงานวิจัยของตัวเองสักที

ผู้วิจัย : พี่เชื่อว่า ก็ให้มันผ่านไป ตอนนี้เรา ทำได้อยู่แล้ว อะไรที่ผ่านไปแล้ว ...

สนใจงานของเราดีกว่า

ผู้เข้าอบรม : โอเค ลองดู

ผู้เข้าอบรมคนที่ 12 ประสบการณ์ทำงาน ,โท.ป ,4 ปี

สรุปได้ว่าผู้เข้าอบรมมีสมรรถนะด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 1 สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นได้แก่ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบันเช่นกัน สมรรถนะด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน

มีความใกล้เคียงกันซึ่งอาจมาจากการที่ผู้เข้าอบรมเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัยที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น จึงทำให้มีความรู้พื้นฐานด้านการวิจัยมาบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ในระยะที่ 1 ทำให้พอจะมีความรู้ด้านการวิจัย ส่วน สมรรถนะด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี อาจเนื่องมาจากพอจะมีความรู้ด้านการวิจัยจากการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย แต่ก็มีผู้เข้าอบรมบางคน มีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่าเคยมีประสบการณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการวิจัยมาก่อน ซึ่งผู้วิจัยจะต้องดูแลปรับเจตคติต่อไป

การติดตาม ดูแล ระหว่างการดำเนินกิจกรรม

หลังจากจัดฝึกอบรม ในวันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ.2561 กิจกรรมที่ 1 และกิจกรรมที่ 2 เสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้สำรวจแบบฝึกทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันของผู้เข้าอบรม ทั้ง 17 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการติดตาม ดูแล จนกว่าจะถึงการฝึกอบรมครั้งต่อไป จากการสำรวจพบว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ สามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันได้ทันตามแผนการที่กำหนด แต่มีบางส่วนตามไม่ทัน จึงไม่สามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันได้ตามแผนการที่กำหนด ผู้วิจัยมีการติดตาม ดูแล หลังจากผ่านการฝึกอบรมไป 3 วัน (วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ.2561) โดยดำเนินการโทรศัพท์สอบถาม พบว่ากลุ่มที่สามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันได้ สามารถเขียนได้อย่างต่อเนื่องและเต็มเต็มความสมบูรณ์ในแต่ละหัวข้อได้ โดยไม่ต้องการการชี้แนะเพิ่มเติม ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้วิจัย : สวัสดีจ้า เป็นยังไงบ้าง มีอะไรให้ช่วยไหม ...

ผู้เข้าอบรม : ยังไม่ได้ทำต่อเลย ขอเวลาหน่อยนะ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 1 ประสบการณ์ทำงาน ,โท.ป ,3 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดีจ้า เป็นยังไงบ้าง ...มีอะไรให้ช่วยไหม

ผู้เข้าอบรม : ไม่เป็นไร ได้อยู่ๆ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 2 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,4 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดี เป็นยังไงบ้าง เขียนข้อเสนอวิจัยถึงไหนแล้ว มีอะไรให้ช่วยไหม ...

ผู้เข้าอบรม : ยังโอเคอยู่ ถ้ามีอะไรจะโทรหานะ

ผู้วิจัย : ได้เลย เบลพร้อมเสมอ โทรได้ทุกเมื่อนะ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 3 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,8 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดีจ้าเป็นยังไงบ้าง มีอะไรให้ช่วยป่าว ...

ผู้เข้าอบรม : ยังไม่ได้ทำต่อเลย งานเยอะมาก ขอเคลียร์งานก่อนนะ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 4 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,4 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดีจ้าเป็นยังไงบ้าง มีอะไรให้ช่วยไหม ...

ผู้เข้าอบรม : ค่อยๆทำอยู่ อย่าเพิ่งเร่งนะ

ผู้วิจัย : จำ มีไรโทรมาได้ตลอดเลยนะจ๊ะ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 5 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,4 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดิ์จำ. เป็นยังไงบ้าง เขียนข้อเสนอวิจัยถึงไหนแล้ว มีอะไรให้ช่วยไหม

ผู้เข้าอบรม : ครับ ไม่มีครับ

ผู้วิจัย : มีไรโทรมาได้ตลอดเลยนะ สงสัย ติดขัดเรื่องอะไร โทรมาได้เลย

ผู้เข้าอบรมคนที่ 6 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,1 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดิ์จำ พี่เป็นยังไงบ้าง มีอะไรให้น้องช ... ่วยไหม

ผู้เข้าอบรม : ตัวเธอ ช่วงนี้งานเข้าพี่ ขอเวลาแปบนะ

ผู้วิจัย : ได้เลยพี่ น้องจะรอ มีไรโทรมาได้ตลอดเลยนะพี่

ผู้เข้าอบรมคนที่ 7 ประสบการณ์ทำงาน ,โท.ป ,19 ปี

ผู้วิจัย สวัสดิ์จำ เป็นยังไงบ้าง เขียนข้อเสนอวิจัย ติดขัด อะไรไหม ให้ช่วยไรไหม

ผู้เข้าอบรม : ทำอยู่เรื่อยๆ จ๊ะ

มี : ผู้วิจัยอะไรโทรหาเบลได้ตลอดเลยนะ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 8 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,3 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดิ์จำ เป็นยังไงบ้าง มีอะไรให้ช่วยไหม ...

ผู้เข้าอบรม : ยังโอเคอยู่ ถ้ามีไรจะโทรหานะ

ผู้วิจัย : ได้เลย พร้อ ...มเสมอ โทรได้ทุกเมื่อจะ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 9 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,1 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดิ์จำ เป็นยังไงบ้าง มีอะไรให้ช่วยไหม ...

ผู้เข้าอบรม : ยังไม่ได้ทำต่อเลย ขอเวลาหน่อยนะ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 10 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,1 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดิ์ พี่เป็นยังไงบ้าง มีอะไรให้ช่วยไหม ...

ผู้เข้าอบรม : ไม่เป็นไร ขอบใจนะ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 11 ประสบการณ์ทำงาน ,โท.ป ,5 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดิ์ เป็นยังไงบ้าง มีอะไรให้ช่วยไหม ...

ผู้เข้าอบรม : ไม่เป็นไร ได้อยู่ๆ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 12 ประสบการณ์ทำงาน ,โท.ป ,4 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดิ์จำ เป็นยังไงบ้าง มีอะไรให้ช่วยไหม ...

ผู้เข้าอบรม : ทำงานไปด้วย ทำวิจัยไปด้วย

ผู้วิจัย : จำ ติดขัดอะไรโทรมานะ ...

ผู้เข้าอบรมคนที่ 13 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,4 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดิ์จำ เป็นยังไงบ้าง .เขียนข้อเสนอวิจัยถึงไหนแล้ว มีอะไรให้ช่วยไหม

ผู้เข้าอบรม : เขียนได้เรื่อยๆ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 15 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,1 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดิ์จำ เป็นยังไงบ้าง .เขียนข้อเสนอวิจัยถึงไหนแล้ว มีอะไรให้ช่วยไหม

ผู้เข้าอบรม : พอได้ ดูจากตัวอย่างงานอื่นๆ อยู่

ผู้วิจัย : ถ้าสงสัยอะไรโทรหาเบลได้ตลอดเลยนะจ๊ะ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 17 ประสบการณ์ทำงาน ,โท.ป ,1 ปี

จากการติดตาม ดูแล พบผู้เข้าอบรม 2 คน ที่ต้องการได้รับการชี้แนะทางปัญญาเพิ่มเติมดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้วิจัย : สวัสดิ์จำ เป็นยังไงบ้าง ...มีอะไรให้ช่วยไหม

ผู้เข้าอบรม : เขียนกรอบแนวคิดไม่ได้

ผู้วิจัย : ไม่เป็นไร ว่างตอนไหนบ้าง มาเจอกันใหม่ พบกันที่ไหนได้บ้าง หรือให้ไปหาที่หน่วยงานเลย

ผู้เข้าอบรม : นานไหม

ผู้วิจัย : ไม่นานจำ คุยกันแปบเดียวได้

ผู้เข้าอบรม : งั้นมาที่หน่วยงานตอนนี้ได้เลย ณ สถานที่นัด

ผู้วิจัย : เป็นไง ไหนมาคุยกันสิ

ผู้เข้าอบรม : ไม่เข้าใจการเขียนกรอบแนวคิด เขียนไม่ถูก

ผู้วิจัย : กรอบแนวคิดคือ การกำหนดรูปแบบของการนำเสนอกรอบความคิดที่ถูกต้อง อ่านทำความเข้าใจง่าย และเห็นทิศทางความสัมพันธ์ หลักในการเลือกตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย มีอยู่ด้วยกัน ประการ คือ ความตรงประเด็น ความง่ายและไม่สลับซับซ้อน 4 ความสอดคล้องกับความสนใจ และความมีประโยชน์ที่มาของกรอบแนวคิดการวิจัย มีที่มาอยู่ 3 แหล่ง คือ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้อง และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง

ผู้เข้าอบรม : ในกรอบแนวคิดประกอบด้วยอะไรบ้าง

ผู้วิจัย : ในกรอบแนวคิด ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และลูกศรแสดงทิศทาง สามารถอ่านรายละเอียดจากคู่มือที่แจกให้ได้หรือศึกษาจากตัวอย่างงานวิจัยได้ ว่าแต่งงานวิจัยเรา กำหนดตัวแปรแล้วหรือยัง

ผู้เข้าอบรม : กำหนดแล้ว อ้อ ตัวแปรมันคือตัวแปรเดียวกัน ตอนแรกคิดว่า ไม่เหมือนกัน

ผู้วิจัย : ตัวเดียวกันนี้แหละ ถ้างั้นก็วาดกรอบแนวคิดได้แล้ว แล้วทิศทางละ กำหนดได้ไหม

ผู้เข้าอบรม : เข้าใจและ กำหนดได้และ

ผู้วิจัย : โอเค สู้กันต่อนะ เขียนให้สมบูรณ์นะ เพื่อจะได้นำไปขอรับทุนสนับสนุน การวิจัยได้เลย มีอะไรสงสัยอีก มาคุยกันได้อีกนะ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 14 ประสบการณ์ทำงาน ,โท.ป ,6 ปี

ผู้วิจัย : สวัสดิ เป็นยังไงบ้าง เขียนข้อเสนอวิจัยถึงไหนแล้ว มีอะไรให้ช่วยไหม ...

ผู้เข้าอบรม : กำลังคิดถึงเลย พอดีอยากจะเปลี่ยนหัวข้อการวิจัย ไปเจอเรื่องที่น่าสนใจมากกว่า

ผู้วิจัย : อ้อ ได้ๆ สนใจมาคุยกันใหม่ ตอนนีว่างไหม

ผู้เข้าอบรม : ได้ๆ ว่าง เจอกันที่โรงอาหารได้ไหม

ผู้วิจัย : โอเค เดี่ยวเจอกันจ้า ณ สถานที่นัดพบ

ผู้วิจัย : ทำไม่ถึงเปลี่ยนใจละ

ผู้เข้าอบรม : พอดีไปหาข้อมูลในอินเทอร์เน็ตแล้วเจอเรื่องนี้ ก็นึกขึ้นได้ว่าอยู่ในช่วงทำงานรายงานวิเคราะห์การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ จึงสนใจจะทำ

ผู้วิจัย : โอเค ถ้าคิดว่าเปลี่ยนใจสนใจทำเรื่องนี้มากกว่า ก็ได้ แต่ต้องพยายาม เขียนข้อเสนอโครงการวิจัยให้ทันตามที่อบรมนะ แล้วคิดว่าจะสามารถทำได้ทันไหม

ผู้เข้าอบรม : น่าจะได้นะ ถ้าช่วงนี้ไม่มีงานเข้าเสียก่อน

ผู้วิจัย : ไม่เป็นไร ค่อยๆทำ แค่ขอให้ทำต่ออย่างเนือง เบลมั่นใจว่า สามารถ ... ทำได้สำเร็จแน่นอน

ผู้เข้าอบรม : จะพยายามนะ

ผู้วิจัย : มีอะไรปรึกษาเพิ่มเติม โทรมาได้เลยนะ หรือจะไปพบที่หน่วยงานก็ได้

ผู้เข้าอบรม : ขอบคุณนะ

ผู้เข้าอบรมคนที่ 16 ประสบการณ์ทำงาน ,ตรี.ป ,1 ปี

สรุปได้ว่า จากการติดตาม ดูแล ระหว่างการดำเนินงานกิจกรรม ในวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ.2561 โดยการโทรศัพท์สอบถามพบว่า ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่สามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยได้ ไม่มีปัญหาหรือสามารถค้นคว้าด้วยตนเองได้ เพียงแต่ติดในเรื่องของภาระงาน

ตาราง 38 (ต่อ)

เนื้อหา	ผู้เข้าอบรม																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
การทบทวน วรรณกรรม/ สารสนเทศที่ เกี่ยวข้อง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กรอบ แนวความคิดของ โครงการวิจัย	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-
กิจกรรมที่ 2 สมมติฐาน และขอบเขตของการวิจัย																	
ทฤษฎี สมมติฐาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ขอบเขตของ โครงการวิจัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นิยามศัพท์เฉพาะ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ประโยชน์ที่คาด ว่าจะได้รับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กิจกรรมที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย																	
ประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
การเก็บรวบรวม ข้อมูล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
การวิเคราะห์ ข้อมูล	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-

ตาราง 38(ต่อ)

เนื้อหา	ผู้เข้าอบรม																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
กิจกรรมที่ 4 แผนการดำเนินงานและงบประมาณการวิจัย																	
แผนการดำเนินงาน																	
และงบประมาณการวิจัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สรุปจำนวนการชี้แนะ	-	-	1	2	1	2	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	1

สรุปได้ว่า กิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมมีความต้องการได้รับการชี้แนะทางปัญญาสูงสุด ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 มโนทัศน์การวิจัยและแนวปฏิบัติในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน โดยเนื้อหาที่ต้องการการชี้แนะทางปัญญามากที่สุด คือ การกำหนดโจทย์การวิจัยสถาบัน เนื่องจากผู้เข้าอบรมหลายคนยังไม่มีหัวข้อในการทำวิจัยสถาบัน หรือบางคนไม่แน่ใจว่าประเด็นปัญหาที่ตนคิดนั้นสามารถนำมาทำเป็นงานวิจัยสถาบันได้หรือไม่ จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระยะที่ 1 คือที่ไม่ทำวิจัยเพราะเริ่มต้นหัวข้อการวิจัยไม่ได้

ผลจากการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาโดยใช้การตั้งคำถามตาม กระบวน GROW model ประกอบด้วย G (Goal) เป้าหมาย R (Reality) สภาพจริงในปัจจุบัน O (Option) ทางเลือกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ W (Will) ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ในการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน คือ K (ความรู้ในการวิจัยสถาบัน) S (ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน) และ A (เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน) ของผู้เข้าอบรม จำนวน 9 คน ทำการชี้แนะทางปัญญา จำนวน 11 ครั้ง รายละเอียดดังตาราง 39

ตาราง 39 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันด้วยการชี้แนะทาง
ปัญญาตามกระบวนการ GROW model

ผู้เข้า อบรม คนที่	สมรรถนะ			กระบวนการ GROW model			
	K	S	A	(G Goal) เป้าหมาย	(R Reality) ปัจจุบัน	(O Option) ทางเลือก	(W Will) เชื่อมั่นลงมือ
การกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย							
4	✓			<p>คำถาม : “จากการทำงาน พบเจอปัญหาหรือ ต้องการพัฒนางาน อะไรบ้างใหม่ ”</p> <p>คำตอบ : อิม น่าจะเรื่อง“ เกี่ยวกับพัฒนา โปรแกรมการรับ ส่ง หนังสือภายใน ”หน่วยงาน</p>	<p>คำถาม : “อะไรคืออุปสรรคที่ ทำให้เกิดปัญหา หรืออยากที่จะ พัฒนา ”</p> <p>คำตอบ : อยากให้มีการ“ พัฒนาระบบ เอกสารให้ทันสมัย ขึ้น สามารถค้นหา หรือเก็บเป็น ”ฐานข้อมูลได้</p>	<p>คำถาม : “ แล้วมีวิธีใดบ้างใน การพัฒนาการ ทำงานให้มี ประสิทธิภาพ สูงขึ้น ”</p> <p>คำตอบ : ก็โปรแกรมนี้ ถ้า“ พัฒนาขึ้นได้จริงๆ คงเป็นประโยชน์ต่อ ”คณะอย่างมาก</p>	<p>คำถาม : “ มีความมั่นใจว่า จะสามารถทำให้ สำเร็จมากแค่ไหน ไหน ”</p> <p>คำตอบ : ก็คิดว่าทำได้นะ “ เพราะ คิดเรื่องนี้ มาสักพักแล้ว แต่ ยังไม่มีโอกาสลง ”มือสักที</p>
5	✓			<p>คำถาม : “ จากการทำงาน พี่ ... พบเจอปัญหา หรือต้องการพัฒนา งานอะไรบ้างใหม่ ”</p> <p>คำตอบ : ถ้าจะเกี่ยวข้องกับ“ งานที่ทำอยู่คงต้อง เป็นเรื่องเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการ สอนระดับ บัณฑิตศึกษา ”</p>	<p>คำถาม : มี“ อะไรเป็น อุปสรรคที่ทำให้เกิด ปัญหาหรืออยากที่ จะพัฒนา”</p> <p>คำตอบ : ถ้าตอนนี้ก็คิดว่า “ อยากรู้ว่ามีนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา เค้าพอใจในการ จัดการเรียนการ หรือ สอนใหม่ ต้องการอะไร ”เพิ่มเติม</p>	<p>คำถาม : “ แล้วคิดว่ามีวิธี ใดบ้างในการศึกษา ว่านักศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษา เค้า พอใจในการจัดการ เรียนการสอนใหม่ ”</p> <p>คำตอบ : คงต้องศึกษาอย่าง“ จริงจัง ทำเป็น งานวิจัยซะเลย”</p>	<p>คำถาม : “ พี่ ...ความ มั่นใจว่าจะ สามารถทำวิจัย เรื่องนี้ให้สำเร็จ มากแค่ไหน ”</p> <p>คำตอบ : คิดว่าทำได้นะ “ แต่ก็กังวลเพราะ ไม่มีความรู้เลย ที่ เรียนมาสมัย ปริญญาตรีก็ลืม ”ไปแล้ว</p>

ตาราง 39 (ต่อ)

ผู้เข้า อบรม คนที่	สมรรถนะ			กระบวนการ GROW model			
	K	S	A	(G Goal) เป้าหมาย	(R Reality) ปัจจุบัน	(O Option) ทางเลือก	(W Will) เชื่อมั่นลงมือ
6	✓			<p>คำถาม : งานประจำที่ทำ“ พบ เจอปัญหาหรืออยาก พัฒนางานอะไรบ้าง ใหม่ครับ ”</p> <p>คำตอบ : “ยังไม่มีเลยครับ“</p>	<p>คำถาม : มีเรื่อง“ อะไรที่เป็น ปัญหาหรืออยากจะ พัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ใหม่”</p> <p>คำตอบ : ตอนนี้ ดูแล“ ห้องปฏิบัติการ เทคโนโลยีสารสนเทศ ของหน่วยงาน ถ้าทำ ก็คงทำเกี่ยวกับเรื่อง นี้”</p>	<p>คำถาม : “ แล้วอยากรู้ใหม่ว่า นักศึกษาที่มาใช้ บริการ ห้องปฏิบัติการ เทคโนโลยีสารสนเทศ เค้าพอใจไหม หรือ ต้องการอะไรบ้าง ”</p> <p>คำตอบ : ก็น่าสนใจครับ “ อย่างน้อยก็เป็นงาน ใกล้ตัว ว่าแต่เรื่องนี้ ไม่ยากใช่ไหม”</p>	<p>คำถาม : เราต้อง“ มีความ มั่นใจว่าจะ สามารถทำให้ได้ สำเร็จตามที่ตั้งใจ และแน่นอนว่า ” ทำได้แน่นอน</p> <p>คำตอบ : อย่าเพิ่งคาดหวัง“ กับผมนะ แต่ยังไง ”ก็จะลองทำดู</p>
16	✓			<p>คำถาม : “ จากการทำงาน ... พบเจอปัญหาหรือ ต้องการพัฒนางาน อะไรบ้างใหม่ ”</p> <p>คำตอบ : เรื่องที่ “ไม่แน่ใจว่า“ คิดไว้จะสามารถ นำมาทำเป็นงานวิจัย ”ได้ไหม</p> <p>คำถาม : เรื่องอะไร ลองบอก“ ”หน่อยสิ</p> <p>คำตอบ : เกี่ยวกับ“การ ติดตามและ ประเมินผลการ</p>	<p>คำถาม : มีข้อมูลอะไร“ น่าสนใจถึงอยากทำ ”วิจัยเรื่องนี้</p> <p>คำตอบ : ตอนนี้กำลังอยู่“ ในช่วงของการ ติดตามและ ประเมินผล จึงคิดว่า นำมาทำเป็นงานวิจัย เลย ข้อมูลก็พอมีบ้าง แล้ว ”</p>	<p>คำถาม : แล้วถ้าทำงานวิจัย“ ออกมาสำเร็จ จะได้ ”ประโยชน์อะไรบ้าง</p> <p>คำตอบ : ได้เป็นข้อมูล“ สารสนเทศของ หน่วยงาน”</p>	<p>คำถาม : ถ้า“ มีความสนใจ และอยากทำอยู่ แล้ว มั่นใจใหม่ว่า ตนเองจะทำได้ สำเร็จ“</p> <p>คำตอบ : แต่ “ไม่รับประกันะ“ ”จะพยายามทำดู</p>

ตาราง 39 (ต่อ)

ผู้เข้า อบรม คนที่	สมรรถนะ			กระบวนการ GROW model			
	K	S	A	(G Goal) เป้าหมาย	(R Reality) ปัจจุบัน	(O Option) ทางเลือก	(W Will) เชื่อมั่นลงมือ
				ดำเนินงาน ตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ”			
17	✓			คำถาม : “ จากการทำงาน พี่ ... พบเจอปัญหาหรือ ต้องการพัฒนา อะไรบ้างใหม่ ” คำตอบ : ถ้าเกี่ยวกับงานยังไม่ มีนะ แต่สนใจ เกี่ยวกับประชาคม อาเซียนว่า นักศึกษา มหาวิทยาลัยเราเค้ารู้ ไหม”	คำถาม : สนใจศึกษา ... พี่“ ”ในประเด็นอะไรบ้าง คำตอบ : ก็คงแค่อยากรู้ว่า“ นักศึกษาเค้ารู้ เกี่ยวกับการเปิดเสรี ประชาคมอาเซียน บ้างไหม ”	คำถาม : สนใจศึกษา“ ประเด็นอื่นๆ อีกไหม ”ผู้วิจัย คำตอบ : ตอนนี้เอาแค่นี้ ประเด็นนี้ก่อน ถ้าทำ สำเร็จแล้วค่อยสาน ต่อไปประเด็นอื่นนะ	คำถาม : “ พี่ มีความ ... คิดว่า ตั้งใจทำวิจัย ตนเองจะทำสำเร็จ ”ได้ก็เปอร์เซ็นต์ คำตอบ : “50 พอแล้วกัน แต่ จะพยายามให้ได้ 100 นะ”
วัตถุประสงค์การวิจัย							
8	✓	✓		คำถาม : ...“ ต้องการเขียน วัตถุประสงค์การวิจัย ในเรื่องที่สนใจจะ ศึกษาใช้ใหม่จะ ” คำตอบ : อืมใช่“ ไม่รู้ว่าจะ เขียนประเด็น อะไรบ้างดี”	คำถาม : แล้ว“ มีข้อสงสัย อะไรบ้าง ถึงสนใจ ทำงานวิจัยสถาบัน เรื่องนี้” คำตอบ : อยากรู้เกี่ยวกับ“ ความคิดเห็น และ การมีส่วนร่วมของ ชาวชุมชน”	คำถาม : นี่ก็“ 2 ประเด็น สามารถเขียน วัตถุประสงค์ได้ 2 ข้อ แล้ว หรือมีประเด็น อื่นที่สนใจอีกไหม ” คำตอบ : แล้ว“2 ประเด็น ใช้ได้ใหม่สำหรับการ ทำวิจัย”	คำถาม : ตอนนี้ได้“ วัตถุประสงค์การ วิจัย2 ข้อ พร้อม ลุยทำต่อได้แล้ว นะ ” คำตอบ : ”อืม“

ตาราง 39 (ต่อ)

ผู้เข้า อบรม คนที่	สมรรถนะ			กระบวนการ GROW model			
	K	S	A	(G Goal) เป้าหมาย	(R Reality) ปัจจุบัน	(O Option) ทางเลือก	(W Will) เชื่อมั่นลงมือ
						คำถาม : ก็พอแล้วนะ แต่ถ้า“ ระหว่างเขียนข้อเสนอง เจอบริษัทไหนอะไรที่ สนใจอีกก็สามารถ เพิ่มวัตถุประสงค์ได้”	
กรอบแนวคิดในการวิจัย							
3	✓	✓		คำถาม : เรา“ จะต้องกำหนด กรอบแนวคิดในการ วิจัยใช้ใหม่ ” คำตอบ : ใช้ ทำมาแล้วแต่ไม่“ ”มั่นใจว่าถูกใหม่	คำถาม : “ งานวิจัยที่ ทำมี ... แนวคิด ทฤษฎี อย่างไรบ้าง กำหนด ตัวแปรวิจัย ” คำตอบ : ก็ศึกษาความพึง“ พอใจ การบริการ ตัว ”แปรกำหนดแล้ว	คำถาม : ตัวแปรกำหนด“ ทั้งตัวแปรต้นและตัว แปรตามแล้วใช้ใหม่ แล้วรู้ใหม่ว่าตัวแปร นั้นมีความสัมพันธ์ กันไหม ทิศทางใด ” คำตอบ : ตัวแปรต้นส่งผล อ้อม“ ไปหาตัวแปรตาม หัว ลูกศรต้องชี้ไปทางตัว ”แปรตาม ใช่ปะ	คำถาม : เอ๊ะ ก็รู้สิ อย่างนี้“ ก็เขียนกรอบ แนวคิดได้แล้ว เห็น ใหม่ทำไมมีอะไร ยากอย่างที่คิด เริ่ม เขียนกรอบแนวคิด ”ได้เลยนะสู้ๆ คำตอบ : หวังว่าจะเป็น“ ”อย่างนั้นนะ
4	✓	✓		คำถาม : “ ... จะกำหนดกรอบ แนวคิดในการวิจัย หรือ” คำตอบ : ในงานวิจัยยังไม่มี“ ”กรอบแนวคิดเลย	คำถาม : “ งานวิจัยที่ ทำมี ... แนวคิด ทฤษฎี อย่างไรบ้าง กำหนด ตัวแปรวิจัย ” คำตอบ : เป็นการพัฒนา“ โปรแกรม แล้วก็	คำถาม : เท่ากับว่าศึกษา“ ความพึงพอใจของ ผู้ใช้โปรแกรมด้วย แล้วความพึงพอใจ เป็นตัวแปรอะไร รู้ ”ไหม คำตอบ :	คำถาม : ใช้จ้า ตอบได้“ แบบนี้ก็น่าจะเขียน ”ได้แล้วใช้ใหม่ คำตอบ : โอเค ลองทำก่อน“ ”นะ

ตาราง 39 (ต่อ)

ผู้เข้า อบรม คนที่	สมรรถนะ			กระบวนการ GROW model			
	K	S	A	(G Goal) เป้าหมาย	(R Reality) ปัจจุบัน	(O Option) ทางเลือก	(W Will) เชื่อมั่นลงมือ
					ศึกษาความพึงพอใจ ของผู้ใช้โปรแกรม	"ตัวแปรตามใหม่" คำถาม : ใช้จำ แล้วรู้ทิศทาง" "ใหม่" คำตอบ : ตัวแปรต้นส่งผลไป" "ตัวแปรตาม"	
14	✓	✓		คำถาม : "... ครับ กำลังจะ กำหนดกรอบแนวคิด ในการวิจัย ใช้นิยาม ครับ "	คำถาม : " งานวิจัยที่ ทำมี ... แนวคิด ทฤษฎี อย่างไร กำหนดตัว แปรวิจัย "	คำถาม : นอกจากนักศึกษา" แล้ว สนใจศึกษา กลุ่มอื่น เช่น "บุคลากร ด้วยไหม" คำตอบ : "เอากลุ่มเดียวก่อน" ครับ แต่ผมแบ่ง4 ชั้นปี พอแล้ว"	คำถาม : "แบบนี้ก็น่าจะ" เขียนได้แล้วใช้ "ใหม่" คำตอบ : "ให้หน่อยนะครับ"
				คำตอบ : "แต่ไม่แน่ใจว่าที่ ครับ" "คิดไว้มันถูกไหม"	คำตอบ : "ศึกษาความพึง" พอใจในการ ให้บริการของ ทะเบียน นี่คือนักแปร "ตามครับ"	คำตอบ : "มีตัวแปรต้น ตัวแปร" ตามแล้ว ทิศทางถูกครกำหนด ได้ไหม "	คำตอบ : "ให้หน่อยนะครับ"
					คำตอบ : "ตัวแปรต้นละ"มีวิจัย"	คำตอบ : "นักศึกษาครับ"	
สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล							
6	✓	✓	✓	คำถาม : "เป็นยังไงครับ ไหน" ช่วยบอกความรู้สึก เมื่อพูดถึงสถิติ หน่อย "	คำถาม : "เติม" 10 คะแนนให้ คะแนนตัวเองด้าน สถิติเท่าไร"	คำถาม : "ขนาดนั้นเลยหรอ " ไม่หรอก อย่างน้อย บวก ลบ คูณ หาร ร้อยละ เป็นสิ่งที่ใช้ อยู่ในชีวิตประจำวัน	คำถาม : "... ทำได้แน่ มัน ไม่ยากอย่างที่คิด ไม่เชื่อกองทำใน excel ดูได้นะ"
				คำตอบ : "0 ครับ "			คำตอบ :

ตาราง 39 (ต่อ)

ผู้เข้า อบรม คนที่	สมรรถนะ			กระบวนการ GROW model			
	K	S	A	(G Goal) เป้าหมาย	(R Reality) ปัจจุบัน	(O Option) ทางเลือก	(W Will) เชื่อมั่นลงมือ
				<p>“ไม่นะ ไม่พูดถึง”</p> <p>“ดีกว่า</p> <p>คำถาม :</p> <p>“แต่ถ้าเราจะทำวิจัยก็”</p> <p>ต้องรู้จักสถิติบ้าง</p> <p>สถิติเบื้องต้นที่เรา</p> <p>เห็น มันไม่ได้ยาก</p> <p>อย่างที่คิดนะ ”</p> <p>คำตอบ :</p> <p>“ครับ”</p>		<p>นะ ส่วนสถิติ</p> <p>เบื้องต้นที่เราเห็นใน</p> <p>งานวิจัยส่วนใหญ่</p> <p>เป็นค่าเฉลี่ย ส่วน</p> <p>เบี่ยงเบนมาตรฐาน รู้</p> <p>ใหม่ว่าสถิตินี้</p> <p>คำนวณได้จาก</p> <p>excel นะ มันง่าย</p> <p>มาก เดี่ยวเราลองทำ</p> <p>ดูก็ได้”</p> <p>คำตอบ :</p> <p>“อ้อ excel ก็ได้เหวอ</p> <p>ครับ ”</p>	<p>เพิ่งรู้นี้แหละครับ “</p> <p>“ไว้จะลองเข้าไปดู</p>
10	✓	✓	✓	<p>คำถาม :</p> <p>“ รู้สึกยังงัยบ้างเมื่อ</p> <p>พูดถึงสถิติ”</p> <p>คำตอบ :</p> <p>..“อืมแต่ไม่ตอบ ”..</p>	<p>คำถาม :</p> <p>เติม“ 10 คะแนนให้</p> <p>คะแนนตัวเองด้าน</p> <p>สถิติเท่าไร ”</p> <p>คำตอบ :</p> <p>“ไม่มีเลย ให้ไม่ถูก”</p> <p>คำถาม :</p> <p>“ถึงไม่มีเลย แต่ก็</p> <p>อยากรู้จักสถิติบ้าง</p> <p>ใหม่”</p> <p>คำตอบ :</p> <p>อืม คิดตั้งแต่แรก“</p> <p>“แล้วว่าต้องมาเจอ</p>	<p>คำถาม :</p> <p>“งั้นก็ไม่ได้รังเกียจ”</p> <p>“สถิติใช้ใหม่</p> <p>คำตอบ :</p> <p>“ไม่ แต่กลัวเฉยๆ”</p> <p>คำถาม :</p> <p>“พร้อมที่จะเปิดใจ”</p> <p>“ศึกษาสถิติบ้างใหม่</p> <p>คำตอบ :</p> <p>“ก็ได้นะ เตรียมใจ”</p> <p>“ตั้งแต่ก่อนมาแล้ว</p>	<p>คำถาม :</p> <p>“อย่างน้อยเจตคติ”</p> <p>“ที่มีต่อการวิจัยก็ยัง</p> <p>ดีอยู่ เพียงแต่ต้อง</p> <p>ใช้ความมุ่งมั่น</p> <p>พยายาม อีกนิด</p> <p>เริ่มจากสถิติ</p> <p>เบื้องต้น สถิติใกล้</p> <p>ตัวก่อน ถ้ามีอะไร</p> <p>“มาคุยกันได้อีกนะ</p> <p>คำตอบ :</p> <p>“จะลองตามที่เบล”</p> <p>แนะนำก่อนนะ</p> <p>สถิติเบื้องต้น ไหวก็</p> <p>ไหว ไม่ไหวค่อยว่า</p> <p>“กันอีกที</p>

สรุปได้ว่า การใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา โดยใช้การตั้งคำถามตาม กระบวนการ GROW model ในการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ผู้เข้าอบรมแต่ละคนจะได้รับ การชี้แนะที่แตกต่างกันไป ตามความต้องการของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับว่าต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านใด และในเรื่องหรือเนื้อหาสาระอะไร ซึ่งส่วนใหญ่ผู้วิจัยจะใช้ กระบวนการ GROW model ครบทั้ง 4 ขั้นตอน อย่างน้อยขั้นตอนละ 1 คำถาม แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับ ความต้องการของผู้เข้าอบรมด้วยเช่นกัน สำหรับบางคนและบางเนื้อหา จำเป็นต้องใช้หลาย คำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่บรรลุเป้าหมาย จะสังเกตได้ว่ากระบวนการ O (Option) ทางเลือกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการตั้งคำถามหลายคำถามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ความคิดในการแสวงหาและคิดค้นทางเลือกต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นใจว่าทางเลือกเหล่านั้นมีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

ระยะติดตามผล

หลังจากดำเนินการฝึกอบรมเสร็จสิ้นทั้ง 4 กิจกรรม ผู้วิจัยทำการนัดหมายผู้เข้าอบรมเพื่อเก็บข้อมูลอีกครั้ง เว้นระยะการติดตามผล 4 สัปดาห์ โดยนัดพบอีกครั้งในวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2561 เวลา 9.00 น. เมื่อถึงวันนัดพบ ดำเนินการทดสอบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบัน วัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน และแบบฝึกทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และจากการสัมภาษณ์ความรู้สึกของผู้เข้าอบรมต่อการจัดกิจกรรมครั้งนี้ ผู้เข้าอบรมให้ข้อมูลไว้ว่า ต้องการให้มีการจัดอบรมแบบนี้อีก เพราะสามารถพูดคุย ได้อย่างสบายใจ เป็นกันเอง ไม่เครียดจนเกินไป ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ได้อะไร“มากกว่าที่คิด ก่อนมาอบรมคิดว่าคงเป็นการอบรมเหมือนๆ เดิม แต่พอมาเข้าจริงรู้สึกดี ไม่เกร็ง อยากให้มีการจัดอบรมอีก วิทยากรสนุกสนาน ทำให้งานวิจัยไม่น่ากลัว”

ผู้เข้าอบรมคนที่ 2, ปตรี., ประสบการณ์ทำงาน 4 ปี

รู้จักวิจัยมากขึ้น วิจัยไม่น่ากลัวอย่างที่คิด“จะมีการจัดอบรมอีกไหม อยากมาอบรมอีกได้เพื่อน ได้ความรู้ รู้สึกสนุก ถ้ามีเมื่อไหร่บอกด้วยนะ”

ผู้เข้าอบรมคนที่ 4, ปตรี., ประสบการณ์ทำงาน 4 ปี

เป็นการอบรมที่ดี ถ้ามีโอกาสอยากให้ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย จัดแบบนี้บ้าง ได้“ประโยชน์มาก รู้สึกผ่อนคลาย ไม่เครียดอย่างที่คิด บรรยากาศสนุก”

ผู้เข้าอบรมคนที่ 7, ปโท., ประสบการณ์ทำงาน 19 ปี

ชอบ เป็นกันเอง เข้าใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พูดคุยกันได้อย่างเปิดอก “ไม่ต้อง“กลัวอาย ชอบๆ คำถามที่วิทยากรถามสามารถทำให้คิดตามได้จริงๆ”

ผู้เข้าอบรมคนที่ 8, ปตรี., ประสบการณ์ทำงาน 3 ปี

ไม่เครียด เพื่อนมี บรรยากาศทางวิชาการดี ทำให้รู้จักเพื่อนต่างหน่วยงาน เป็นกันเอง“
”ความเป็นกัลยาณมิตร เสียเวลาเล็กน้อยไปในบางเนื้อหาที่เข้าใจยาก

ผู้เข้าอบรมคนที่ 9, ปตรี., ประสบการณ์ทำงาน 1 ปี

อยากให้มีอีก ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ได้จริง พัฒนาข้อเสนอฯ“ต่อได้ การพูดคุยกัน
อย่างสบายใจ ไม่อาย ไม่เครียด วิทยากรให้ความรู้ได้ดีมาก คู่มืออ่านแล้วก็เข้าใจง่าย”

ผู้เข้าอบรมคนที่ 11, ปโท., ประสบการณ์ทำงาน 5 ปี

จากที่ไม่ชอบงานวิจัย ตอนนี้รู้สึกดีขึ้น รู้สึกอยากทำ รู้สึกว่ามันมีประโยชน์ และคิดว่า“
ตนเองก็สามารถทำได้ ชอบวิทยากร”

ผู้เข้าอบรมคนที่ 17, ปโท., ประสบการณ์ทำงาน 1 ปี

สรุปได้ว่า หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้น และเว้นระยะการติดตามผล 4 สัปดาห์
จากการสัมภาษณ์ความรู้สึกของผู้เข้าอบรมต่อการจัดกิจกรรมครั้งนี้ ผู้เข้าอบรมให้ข้อมูลไว้ว่า
ต้องการให้มีการจัดอบรมแบบนี้อีก เพราะสามารถพูดคุย ได้อย่างสบายใจ เป็นกันเอง บรรยากาศ
ไม่เครียดจนเกินไป มีเจตคติต่อการวิจัยสถาบันดีขึ้น

ผลจากการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา สามารถสรุป
ได้ว่า บริบทของกลุ่มผู้เข้าอบรมทั้ง 17 คน จากข้อมูลพบว่ามีหลากหลายใน เพศ อายุ อาชีพ
งาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน เมื่อทำการวัดสมรรถนะก่อน
การฝึกอบรมทั้ง 3 ด้าน พบว่า ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ขาดทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย
สถาบัน เมื่อดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา ใน
ระหว่างการติดตาม ดูแล ช่วงเวลาของปฏิบัติการชี้แนะทางปัญญา พบปัญหา อุปสรรค ระหว่าง
การฝึกอบรมจากข้อมูลการสัมภาษณ์ คือ ภาระงานที่ผู้เข้าอบรมต้องปฏิบัติทำให้เขียนข้อเสนอ
โครงการวิจัยสถาบันไม่คืบหน้า ผู้วิจัยจึงให้กำลังใจ พร้อมทั้งกล่าวถึงการจัดสรรเวลา และคอยให้
ความช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถเมื่อผู้เข้าอบรมต้องการ และเมื่อพิจารณาบันทึกเนื้อหาควร
ได้รับการชี้แนะทางปัญญามากที่สุด คือ การกำหนดโจทย์การวิจัยสถาบัน เนื่องจากผู้เข้าอบรม
หลายคนยังไม่มีหัวข้อในการทำวิจัยสถาบัน ส่วนการตั้งคำถามตามกระบวนการ GROW model
พบว่าผู้เข้าอบรมมีความต้องการกระบวนการ O (Option) ค้นหาทางเลือกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
มากที่สุด มีการตั้งคำถามหลายคำถามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน ซึ่งกระบวนการนี้ช่วย
ให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ความคิด ค้นหา คิดค้นทางเลือกต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่
กำหนดไว้ รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นว่าทางเลือกเหล่านั้นมีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติได้สำเร็จ

จากการจัดกิจกรรมโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา
ครั้งนี้ ทำให้ได้ผลการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัย
สถาบันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในการทำวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย
สถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน โดยสมรรถนะด้านความรู้ในการทำวิจัยและเจตคติต่อการวิจัย
สถาบัน ในระยะติดตามผลยังคงอยู่ ส่วนสมรรถนะด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย
สถาบัน ถึงแม้ว่าเวลาจะผ่านไปก็ยังคงสูงขึ้นตามลำดับ ทำให้เห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับ
การชี้แนะทางปัญญานี้ สามารถพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันได้จริง ส่วนความพึงพอใจของผู้
เข้าอบรมอยู่ระดับมากที่สุด และจากการสัมภาษณ์พบว่า ต้องการให้มีการจัดอบรมแบบนี้ขึ้นอีก
เพราะสามารถพูดคุยกันได้อย่างสบายใจ เป็นกันเอง บรรยากาศไม่เครียดจนเกินไป ทำให้ช่วย
คลายความกังวล เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ นำไปสู่การพัฒนาตน
พัฒนางาน และพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในครั้งนี้อยู่มีความมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และ 3) เพื่อประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ออกแบบดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา และระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้น สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

ผลการศึกษาข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary document) สมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาพบว่าสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ที่บ่งชี้ถึงความสามารถด้านการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ 1) ด้านความรู้ในการทำวิจัยสถาบัน 2) ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน และ 3) ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิเคราะห์ด้วยวิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) จัดลำดับความสำคัญ โดยสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ทักษะการทำวิจัยสถาบัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.47$) รองลงมา ความรู้ในการทำวิจัยสถาบัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.45$) และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.44$) ตามลำดับ และผลการจัดลำดับความสำคัญเกี่ยวกับขั้นตอนการ

ทำวิจัยสถาบัน ขึ้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดได้แก่ ขึ้นตอนการดำเนินการวิจัย รองลงมา ขึ้นตอนการออกแบบการวิจัย และขึ้นตอนการเขียนรายงานการวิจัย ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน โดยสาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน เนื่องมาจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ขาดสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน) 2)ภาระงานมาก และ 3) ขาดการสนับสนุน ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน รองลงมา 2) ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน และ3) ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ส่วนผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต้องการให้มีผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ ตั้งแต่เริ่มต้นคิดประเด็นปัญหาการวิจัย ให้ความรู้ในการทำวิจัยสถาบัน แนะนำ แนวทาง สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง พุดคุยได้อย่างสบายใจ และที่สำคัญต้องเข้าใจบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

ผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รูปแบบที่มี 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ลักษณะสำคัญของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ โครงสร้างเนื้อหา กระบวนการจัดกิจกรรม การประเมินผลของรูปแบบ และสภาพบังคับการบรรลุเป้าหมาย และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำวิจัยสถาบัน จึงจัดการฝึกอบรมจำนวน 12 ชั่วโมง เน้นการฝึกปฏิบัติมากกว่าการบรรยายให้ความรู้ ผู้วิจัยจึงออกแบบเป็นภาคฝึกปฏิบัติ จำนวน 6.5 ชั่วโมง และภาคบรรยายให้ความรู้ จำนวน 5.5 ชั่วโมง มีรายละเอียดของกิจกรรมทั้ง 4 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมที่ 1 มโนทัศน์การวิจัยและแนวปฏิบัติในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน กิจกรรมที่ 2 สมมติฐาน และขอบเขตของการวิจัย กิจกรรมที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย และกิจกรรมที่ 4 แผนการดำเนินงานและงบประมาณการวิจัย มีส่วนประกอบของกิจกรรมคือ เนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ เวลาที่ใช้ อุปกรณ์ เอกสารประกอบการอบรม การตั้งคำถามตามกระบวนการ GROW model และการประเมินผล ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเหมาะสมและค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งผลการพิจารณาผ่านเกณฑ์การประเมิน ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบไปใช้ในการทดลอง

3. ผลประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน เมื่อวัดในช่วงเวลาต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Pillai's Trace = .586, $F = 34.648$, $df = 2$, $p = .000$) โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีคะแนนความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ระหว่างก่อนทดลอง หลังทดลอง และระยะติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 261.844$, $p = .000$, $F = 560.758$, $p = .000$, $F = 49.227$, $p = .000$ ตามลำดับ) ทั้งนี้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยรูปแบบใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับ มากที่สุด ($M = 4.61$, $SD = .51$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่จะนำเสนออภิปรายและเสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อความสะดวกในการอภิปราย ผู้วิจัยได้แยกประเด็นหลักๆ ตามลำดับดังหัวข้อต่อไปนี้

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

1.1 จากผลการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพบว่า ความสามารถที่สำคัญสำหรับการพัฒนาให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้สามารถทำงานวิจัยสถาบันได้ต้องอาศัยการพัฒนา "สมรรถนะ" ตามแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ซึ่งสอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ 2547) ระบุว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ดังนั้นในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้สามารถทำงานวิจัยสถาบันได้ก็ต่อพัฒนาทั้ง 3 สมรรถนะดังกล่าว โดยเริ่มจากการพัฒนาสิ่งใกล้ตัวคือ ปัญหาหรืองานที่ต้องการพัฒนาซึ่งมาจากงานประจำ งานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นผู้รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง และต้องปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที เนื่องจากงานวิจัยสถาบันเป็นงานวิจัยที่ผู้ที่อยู่หน้างานเป็นผู้ทำวิจัย เพราะไม่มีใครทราบข้อมูลหรือสภาพปัญหาได้ดีเท่าผู้ที่อยู่หน้างานหรือปัญหานั้นๆ

(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556) สอดคล้องกับผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เกี่ยวกับสมรรถนะการทำวิจัยของ (กฤษณา เกิดบุญสง, 2553); (คณวัฒน์ ศุภรัตนาภิรักษ์, 2554); (ชามาพร สาริกานนท์, 2555); (สุพงศ์ แดงสุริยศร, 2555); (ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ รัชดา ธิโสภา และอรดา เกียรติสินยศ, 2548); (นพวรรณ รื่นแสง และคณะ, 2555); (ศศันภุชช กิจจธัญ, 2549); (สุदारัตน์ จอมคำสิงห์, 2552); (องอาจ นัยพัฒน์, 2557); (อรุณศรี กางเพ็ญ, 2546); (Bai,2010); (Jisun Jung, 2012) จึงได้ข้อสรุปสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน 2) ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน และ 3) ด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบประเมินความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อไป

1.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จากการประเมินความต้องการจำเป็น 3 ด้าน พบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดได้แก่ ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญและจำเป็นมากที่สุดที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง สอดคล้องกับ (ณัฐธิดา พิมพ์หิน, 2551); (พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ, 2552); (สุदारัตน์ จอมคำสิงห์, 2554) ที่กล่าวว่า ทักษะการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญมากและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาเนื่องจากเป็นเรื่องของการลงมือปฏิบัติจริงให้บุคลากรสามารถเขียนเค้าโครงและทำวิจัยได้จริงที่ผ่านมามีแต่ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยแต่ยังขาดการลงมือปฏิบัติ ดังนั้นจึงควรพัฒนาด้านทักษะการทำวิจัยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน สอดคล้องกับ (กชกร เกียรติศรีศรี, 2554); (กฤษณา เกิดบุญสง, 2553); (ฐิติมาวดี เจริญรัตน์, 2555) (อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ, 2552) พบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นต่อความสำเร็จของนักวิจัยคือการขาดความรู้ในการทำวิจัยทำให้บุคลากรไม่สามารถทำงานวิจัยได้ คิดเสมอว่างานวิจัยนั้นเป็นเรื่องยาก ฉะนั้นในการให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยจึงเป็นเรื่องสำคัญเช่นกัน เพราะถ้ากระบวนการให้ความรู้ดี เข้าใจง่ายจะทำให้บุคลากรเข้าใจ เข้าถึง การวิจัยได้ง่ายเช่นกัน ส่วนสมรรถนะด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน (ทิพวรรณ ภัทรนุสรณ์, 2556); และ (วิไลวรรณ จันน้ำใส, 2555) พบว่าบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัยอยู่แล้ว สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (หนุ่ม, วิศวกร, ประสบการณ์ทำงานวิจัยสูง, สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท, สังกัดหน่วยงานสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, เอกสารหมายเลข 2) ที่ให้ข้อมูลไว้ว่า บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัยสถาบัน

อาจเนื่องมาจากบุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยจากการอบรม จึงทำให้มีความรู้สึกที่ดีขึ้นด้วย มีความมั่นใจมากขึ้นว่าตนเองมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัย

จะเห็นได้ว่าสมรรถนะที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการจำเป็นทั้ง 3 ด้าน มีความสำคัญและความต้องการจำเป็นทุกด้าน เพียงแต่มื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญจึงพบสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จากการศึกษาของ (สุพรรณณี สิ้นโพธิ์, 2546); (เชาวรัตน์ เตเมียมกุลม, 2552); และ (อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ, 2552) จะให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัยได้สำเร็จต้องพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบันไปพร้อมๆกัน ในปัจจุบันมีนโยบายสนับสนุนให้ทำงานวิจัยในทุกองค์กร หน่วยงาน แม้แต่ในสถาบันอุดมศึกษาก็มีการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัยเช่นกัน โดยการจัดโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย แต่ส่วนมากมักจะเป็นการให้ความรู้เพียงอย่างเดียว และนี่อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้สมรรถนะด้านทักษะการทำวิจัยสถาบันมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก เพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพอจะมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยจากการเข้าร่วมการอบรม แต่ไม่มีทักษะในการลงมือปฏิบัติเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน จึงทำให้เป็นเหตุผลที่สมรรถนะด้านทักษะการทำวิจัยมีความสำคัญสูงสุด จากการศึกษาของ (คณธวัชย์ ศุภรัตน์ภักษ์, 2554, น. 53) พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่เคยทำวิจัย ไม่เคยเขียนข้อเสนอเพื่อขอรับทุนวิจัย สอดคล้องกับ (นพวรรณ รื่นแสง และคณะ, 2555, น. 53) ศึกษาการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยทำงานวิจัยคิดเป็นร้อยละ 62.85 ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในด้านการฝึกทักษะการลงมือปฏิบัติการทำวิจัยพร้อมทั้งให้ความรู้ในการวิจัยสถาบันควบคู่กันไป

ในส่วนสมรรถนะด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบันพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมี เจตคติที่ดีต่อการวิจัยอยู่แล้ว จากการเข้าร่วมการอบรมการให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยต่างๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดขึ้น สอดคล้องกับ (ชามาพร สาริกานนท์, 2555) และ (สุพงศ์ แดงสุริยศรี, 2555, น. 28) พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนส่วนใหญ่มีทัศนคติต่องานวิจัยเชิงบวกและไม่พบว่ามีทัศนคติเชิงลบมาก ดังนั้นจึงควรช่วยกันส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นถึงคุณค่าของการทำวิจัยสถาบันมากขึ้น สร้างแรงจูงใจว่าการทำวิจัยสามารถทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ เสริมแรงโดยการให้ความรู้ความเข้าใจในรูปแบบที่เข้าใจง่าย น่าสนใจ พร้อมทั้งการลงมือฝึกทักษะการปฏิบัติเขียนข้อเสนอโครงการ วิจัยสถาบันของตนเอง เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่างานวิจัยสถาบันไม่ใช่เรื่องยาก เช่นเดียวกับ

(ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ รัชดา ธิโสภา และอรดา เกรียงสินยศ, 2548, น. 61) พบว่าตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคือ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

1.3 แนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

หลังจากได้ข้อค้นพบจากการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน ด้านความรู้ในการทำวิจัยสถาบัน และด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ผู้วิจัยจึงนำข้อค้นพบที่ได้มาเป็นข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีผลงานวิจัยสถาบันและไม่มีผลงานวิจัยสถาบัน รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้แนะในระดับอุดมศึกษา ผลการสัมภาษณ์ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกัน โดยสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรกคือ สมรรถนะด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน รองลงมา ด้านความรู้ในการทำวิจัยสถาบัน และด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน เนื่องจากที่ผ่านมามหาวิทยาลัยมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พอที่จะมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยมากขึ้นและส่งผลต่อเจตคติที่ดีต่อการวิจัย แต่สิ่งที่ยังขาดคือ การลงมือปฏิบัติทำงานวิจัยซึ่งสามารถเริ่มจากการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันโครงการเล็กๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานในหน้าที่ เนื่องจากเป็นเรื่องใกล้ตัวของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและถ้าเริ่มต้นได้ก็จะทำให้มีความตั้งใจที่จะสามารถทำงานวิจัยสถาบันจนสำเร็จได้

ส่วนสาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบันเนื่องมาจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการคือ 1) ขาดสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี) ดังข้อมูลจาก (หนุ่ม, นักวิชาการศึกษา, สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี, สังกัดหน่วยงานสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, เอกสารหมายเลข 6) ที่กล่าวว่า ตนไม่มีความรู้เรื่องการวิจัยถึงจะเข้าร่วมฟังบรรยายอบรมบางครั้ง แต่ก็คิดว่ายังมีความรู้ ความเข้าใจไม่มากนักและคิดว่าลงมือทำจริงไม่ได้ จึงไม่กล้าทำงานวิจัยเพราะกลัวไม่สำเร็จและรู้สึกว่าการทำงานวิจัยเป็นใหญ่มาก จากผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวหน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยมากขึ้น เพิ่มความเชื่อมั่นให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าใจว่าวิจัยไม่ใช่เรื่องยาก ถ้าพร้อมที่จะเรียนรู้ก็สามารถทำได้ 2) ภาระงานมาก และ 3) ขาดการสนับสนุน ด้วยภาระงานจำนวนมากทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคิดว่าไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำงานวิจัยสถาบันจึงไม่กล้าลงมือทำ ดังข้อมูลจาก (สาว, วิเคราะห์นโยบายและแผน, สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท, สังกัด

หน่วยงานกองนโยบายและแผน, เอกสารหมายเลข 5) ให้ข้อมูลว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีภาระมาก งานเร่งด่วน จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดความไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำงานวิจัยสถาบันได้สำเร็จ เช่นเดียวกับ (ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์; รัชฎา ธิโสภา; และ อรดา เกียรติสินยศ, 2548, น. 60) พบสาเหตุของความไม่สนใจในการทำงานวิจัยเนื่องจากขาดความรู้ ประสบการณ์ และไม่มีเวลาในการทำวิจัย ส่วนสภาพปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคือ ไม่สามารถทำงานวิจัยในเวลาปฏิบัติงานประจำได้ สอดคล้องกับ (ยุทธพงษ์ อายุสุข, 2550, น. 464) พบสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสูงสุดคือภาระงานจำนวนมาก ซึ่งในปัจจุบันก็มีหลายหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัยสถาบันมากขึ้น เริ่มมีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางานประจำหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างทันที่วงที่ แต่ละมหาวิทยาลัยเองก็กำลังปรับตัวในการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ทำงานวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางานประจำ พัฒนาตนเอง พัฒนาหน่วยงาน และพัฒนามหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้สามารถทำงานวิจัยสถาบันได้คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต้องการให้มีผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ ตั้งแต่เริ่มต้นคิดประเด็นปัญหาการวิจัย ให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน แนะนำแนวทาง สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง พูดคุยได้อย่างสบายใจ เข้าใจบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จากข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา ซึ่งเป็นวิธีการให้ความรู้ในการวิจัย พร้อมทั้งมีคนช่วยเหลือ ชี้แนะ ติดตามเป็นระยะ (หนุ่ม, นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท, สังกัดหน่วยงานสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, เอกสารหมายเลข 3) ที่ให้ข้อมูลไว้ว่า ตอนที่ตนเริ่มเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ใช้เวลานานมากกว่าจะเขียนสำเร็จ เนื่องจากไม่มีคนที่คอยให้คำแนะนำในการเขียนโครงการวิจัยแต่ละขั้นตอน ดังนั้นการที่จะผลักดันให้สายสนับสนุนวิชาการสามารถเขียนโครงการวิจัยสถาบันให้สำเร็จ ก็คงต้องอาศัยคนที่จะสามารถคอยช่วยเหลือชี้แนะได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิณา กวีสุมบุญ, 2547, น. 207) พบว่าหลังจากใช้กระบวนการชี้แนะทางปัญญาครูกลุ่มที่ 1 เป็นครูที่มีความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพครูสูงเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน

มีทักษะการทำวิจัยสถาบัน และมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย ที่เป็นลักษณะเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การจัดกิจกรรมจึงถูกออกแบบด้วยแนวคิดการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา ตามแนวคิดของ คอสต้า และแกลมตัน (อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, 2552) อ้างอิงจาก (Costa Arthur L. and Robert J. Garmston, 2002) ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed learning) เหตุผลที่ใช้แนวคิดนี้ เพราะการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีโน้ตสำคัญเกี่ยวกับวุฒิภาวะสามารถนำตนเองได้มีอิสระ (อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล, 2556, น. 68) สอดแทรกกระบวนการตั้งคำถาม GROW model ของ วิทมอร์ (วิชัย วงใหญ่; และ มารุต พัฒผล. 2557); อ้างอิงจาก (Whitmore. 2002) เพื่อดึงศักยภาพภายในตัวบุคคลออกมา แนวคิดนี้สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้อาจารย์ช่วยเหลือของผู้ชี้แนะ วิทยากร การนำแนวคิดนี้มาใช้จึงต้องมีความเหมาะสมในบริบทเวลาที่จำกัด ดังนั้นการศึกษาด้วยตนเอง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติที่ดีต่อการวิจัย

2. ผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตามแนวคิดของ กอทเทอแมน และเจนนี (วีชรา เล่าเรียนดี, 2552); อ้างอิงจาก (Costa Arthur L. and Robert J. Garmston, 2002); citing (B. L. Gottesman, and, James O. Jennings, 1994) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธัญพร ชื่นกลิ่น, 2553) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นการพัฒนาโดยเน้นด้านทักษะการปฏิบัติเป็นลำดับแรก และให้ความรู้ควบคู่ไปกับการพัฒนาความสามารถทางจิตใจ สอดคล้องกับ (หนู่ม, นักวิชาการศึกษา, สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี, สังกัดหน่วยงานสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, เอกสารหมายเลข 6) ให้ข้อมูลไว้ว่า สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างแรกคือ การฝึกปฏิบัติจริงน่าจะได้รับการพัฒนามากที่สุด เพราะที่ผ่านมามีแต่เข้าร่วมการอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับวิจัยจากการนั่งฟัง แต่พอจะกลับไปลองลงมือเขียนงานวิจัยก็ไม่สามารถเขียนได้ ส่วนเจตคติต่อการวิจัยสถาบันก็ก็สามารถทำงานวิจัยได้ ทั้งนี้โครงร่างรูปแบบมีองค์ประกอบที่ครบถ้วน เหมาะสม และมีความสอดคล้องกัน โดยสภาพ ปัญหา มีความชัดเจน แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของรูปแบบในการนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน วัตถุประสงค์ในแต่ละกิจกรรม เป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่มีความชัดเจน นอกจากนี้เทคนิคการสอนที่นำมาใช้เหมาะสมกับเนื้อหากิจกรรมในแต่ละกิจกรรม รวมทั้งสื่อในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม หลากหลาย และน่าสนใจ ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการขึ้น ระหว่างการทดลองใช้รูปแบบมีลักษณะการฝึกอบรมที่ประกอบด้วย การให้ความรู้ในภาคบรรยาย และการฝึกปฏิบัติผสมผสานกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จอยซ์และเซาเวอร์ (Costa Arthur L. and Robert J. Garmston, 2002, p. 38); cited (Joyce; & Showers. 1988) ที่พบว่าการฝึกอบรมใน ภาคทฤษฎีด้วยการบรรยายเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนจะได้รับความรู้ในระดับต่ำ เกิดทักษะได้ใน ระดับปานกลาง และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในระดับต่ำมาก แต่หากใช้การพัฒนาบุคลากรด้วย วิธีที่ผสมผสานระหว่างการบรรยายทางทฤษฎี การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การชี้แนะหรือการ ช่วยเหลือ แนะนำ เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ในระดับสูงมาก ตลอดจนเกิดทักษะ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในระดับสูง

กิจกรรมครั้งนี้มีประเด็นสำคัญของการฝึกอบรมและการให้ความช่วยเหลือชี้แนะ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพโดยอาศัยการทำวิจัย สถาบันและเห็นคุณค่าของการทำวิจัยสถาบัน จึงต้องคำนึงถึงความต้องการที่จะรู้หรือความ ต้องการเรียนรู้ของบุคคลเป็นหลัก ซึ่งการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องอาศัยความรู้เดิมและประสบการณ์ ที่ได้สั่งสมมาเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ โบคฟิลด์ (วัชรา เล่าเรียนดี, 2552, น. 37); อ้างอิงจาก (Brookfield, 1986) เวลส และบอนดี (Glickman Gordon S.; & Ross-Gordon J, 2001, pp. 80-81); citing (Wiles Jon. & Bondi Joseph, 2004, pp. 152-153) ทั้งนี้ในกระบวนการของรูปแบบ ขึ้นของการที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ ทำให้กระบวนการ พัฒนาที่เกิดขึ้นในเรื่องของการชี้แนะมีสมรรถนะในระดับสูง ดังที่ ปาร์ค และจอย (Pask Roger.; & Joy Barry, 2007, pp. 25-43) กล่าวว่า เงื่อนไขในการดูแลให้คำปรึกษา แนะนำ จะเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี หากอยู่บนพื้นฐานของผู้ที่เข้าร่วมกระบวนการต้องการรู้ มีความต้องการศึกษาและต้องการพัฒนา ทั้งนี้รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเฉพาะกล่าวคือ รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นการนำเสนอ รูปแบบที่ได้วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน นิยามศัพท์ และ พฤติกรรมบ่งชี้ จัดหมวดหมู่ของพฤติกรรมให้สอดคล้องใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นแผนการจัดกิจกรรม โดยคำนึงถึงแนวคิดการฝึกอบรมทั้งภาคบรรยายและภาคการฝึกปฏิบัติผสมผสานกัน (J. Whitmore, 1980). สอดคล้องกับ (วิชัยวงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนาผล, 2557) กล่าวว่าวิธีการชี้แนะ ทางปัญญาและกระบวนการตั้งคำถามใช้สำหรับดึงศักยภาพในตัวบุคลากรสายสนับสนุนออกมา ให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และสามารถทำงานวิจัยสถาบันต่อจนสำเร็จลุล่วงได้ สอดคล้องกับ คอสต้าและแกร์มตัน (Costa Arthur L. and Robert J. Garmston, 2002, p. 9) ที่กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่เน้นการสะท้อนความคิด โดยเพื่อนร่วมงานที่มีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ

และประสบการณ์ ในการทำงาน ระดับเดียวกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (วัชรา เล่าเรียนดี, 2552); อ้างอิงจาก (Gottesman; & Jennings, 1994) ผู้วิจัยจึงนำหลักการและแนวคิดการชี้แนะทางปัญญานี้ เป็นพื้นฐานของการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงกระบวนการของรูปแบบการฝึกอบรมผลงานกับการชี้แนะ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ง่าย การจัดกิจกรรมเน้นการลงมือปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากกว่าการบรรยาย รวมทั้งเจตคติต่อการวิจัยสถาบันถือเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ดังนั้นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันต้องเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของทักษะปฏิบัติการลงมือปฏิบัติจริงเป็นสำคัญ รวมไปถึงการให้ความรู้ด้านการวิจัยสถาบัน และปรับเจตคติที่ดีต่อการวิจัยไปพร้อมๆ กัน ในการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดจึงเป็นไปตามขั้นตอนการเรียนรู้ของ (ธัญพร ชื่นกลิ่น, 2553, น. 262) ประกอบด้วย การเตรียมการ การวางแผนการปฏิบัติชี้แนะ และการประเมินผล

ดังนั้นวิธีการพัฒนาสมรรถนะจะเน้นการลงมือปฏิบัติฝึกทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน พร้อมให้ความรู้ในการวิจัยสถาบัน และปรับเจตคติที่ดีต่อการวิจัย วิทยากรทำหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย คอยช่วยเหลือ ชี้แนะ ดึงศักยภาพ พลัง ที่มีอยู่ในตัวบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการออกมา อำนวยความสะดวกในกิจกรรมต่างๆ จึงสะท้อนออกมาโดยการประเมินว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผลงานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นไปตามความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นไปได้ที่รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีความน่าเชื่อถือ ได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการ มีรูปแบบที่สามารถนำไปเพิ่มพูนทักษะการวิจัยสถาบัน ที่จะช่วยในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานวิจัยสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีส่วนให้รูปแบบมีความเหมาะสม และมีความสอดคล้องซึ่งสอดคล้องกับ (อรพวรรณ บุตรกตัญญู, 2549, p. 113) พบว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติผลงานการชี้แนะเพื่อเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนของครูอนุบาล มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ (วิณา กัญจสมบุญ, 2547) พัฒนาการกระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำการระดับประถมศึกษา มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน แบนดูรา (Bandura, 1997, pp. 79-115) ได้กล่าวว่าการส่งเสริมประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Enactive mastery experience) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคคลพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน และแนวคิดการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ ที่ระบุว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อการเรียนรู้ที่สนองตอบต่อความต้องการ

และงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง แกลททอร์น (Glatthorn, 1990, p. 143) กล่าวว่าหากบุคคลมีความสมัครใจและเต็มใจในการเข้าร่วมกระบวนการจะเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติตาม ปาร์ค และจอย (Pask Roger.; & Joy Barry, 2007) กล่าวว่ากระบวนการให้คำปรึกษาและได้รับการยอมรับก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ตรงกับความต้องการอยากศึกษาและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของแต่ละบุคคลและองค์กรได้อย่างเหมาะสม มัลคอล์มและโนลส์ (Glickman Carl. D.; Stephen Gordon P.; & Ross-Gordon Jovita M, 2004); citing (Malcom; & Knowles, 1990) ได้สรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า ความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีอิทธิพลจากความต้องการที่จะแก้ปัญหาชีวิตจริง ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องพัฒนาตนเองด้วย

3. ผลประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้น

เป็นการอภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับผลการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีประเด็นในการอภิปราย 2 ประเด็นคือ

ประเด็นแรก เกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบันแตกต่างกัน โดยคะแนนเฉลี่ยของเจตคติต่อการวิจัยสถาบันสูงกว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ในการวิจัยสถาบันและด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ตามลำดับ นอกจากนี้คะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ระหว่างการวัดก่อนทดลองกับ หลังทดลองและติดตามผลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ไทคานินโค (Tsyganenko (Tsyganenko, 2014, pp. 486-495) พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีผลการดำเนินงานดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม (วีระวัฒน์ ดวงใจ และคนอื่นๆ, 2556, น. 195-199) พบว่าเมื่อใช้รูปแบบการพัฒนาแล้วทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติระยะหลัง การพัฒนาค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ (เชวรัตน์ เตมียกุลม, 2552, น. 145-146) พบว่าคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย และหลังการพัฒนาบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย เนื่องจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมกับการชี้แนะทางปัญญา เมื่อได้รับการพัฒนาทั้ง 4 กิจกรรม บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกิดการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานด้วยการนำตนเอง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้

ชี้แนะและผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นสื่อกลางให้เกิดการคิด การพัฒนาและการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเอง การลงมือปฏิบัติจริงของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการชี้แนะทางปัญญา ก่อให้เกิดประโยชน์และช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบรรลุการเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีความสามารถในการคิดและการสะท้อนความคิดได้ซับซ้อนมากขึ้น เกิดความพึงพอใจในการทำหน้าที่ มีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศความเป็นวิชาการในการทำงาน เอ็ดเวิร์ด (Maskey, 2009, p. 63); citing (Costa Arthur L. and Robert J. Garmston, 2002); citing (Edwards, 2001)

จากการประยุกต์ใช้กระบวนการ GROW Model ในการตั้งคำถามส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เป็นแบบในการแก้ปัญหาและการกำหนดเป้าหมายในการทำวิจัยสถาบัน สอดคล้องกับ วิทมอร์ (เก็จกน ก เอื้อวงศ์, 2559, น. 7); อ้างอิงจาก (Whitmore, 2009) กล่าวว่า การชี้แนะเป็นรูปแบบที่เน้นการสะท้อนความคิดจากเพื่อนผู้ร่วมวิชาชีพที่มีความเท่าเทียมกันในความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ แต่เป็นการพูดคุยสนทนากันตามปกติของผู้ร่วมงานที่ต้องการพัฒนาตนเองตามความต้องการที่สามารถกำหนดเวลา วิธีการ และเทคนิค ที่สามารถเลือกเองได้ สอดคล้องกับ (อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล, 2556, น. 184) ที่เห็นว่าสมรรถนะการทำวิจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถพัฒนาได้ถ้ามีการยินดี เปิดใจ ที่จะเรียนรู้ และพิสูจน์ให้เห็นว่าการฝึกอบรมช่วยในการพัฒนาทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันได้ และในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่นเดียวกับแนวคิดของ จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson D. W.; & Johnson R. T, 1990, p. 40) กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้มีการลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ได้คิดไตร่ตรองและได้ใช้ทักษะการทำงานร่วมกันสามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น และ บรูโน (Bruno, 1983) กล่าวว่า การพัฒนาการ เห็นคุณค่าในตนเองด้วยการสร้างผลสำเร็จให้กับตนเองมากขึ้น (Increase success) เป็นการพยายามที่จะเพิ่มความสำเร็จให้แก่ตนเอง เห็นได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม มีการฝึกทักษะด้วยตนเอง ลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง

ในระหว่างดำเนินกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา กิจกรรมในแต่ละครั้งมีทั้ง การบรรยาย การอภิปรายโดยใช้กรณีศึกษา เพื่อหาข้อสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหาในเรื่องที่ยกประเด็นขึ้นมา การเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้จากไปงานและกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ ส่วนสื่อและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่นำมาใช้ประกอบการอบรมก็มุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน เน้นที่งานประจำหรือการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานหรือความต้องการในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การ

ดำเนินงานในครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้รับอนุญาตให้ใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยในการจัดกิจกรรม ซึ่งเป็นห้องที่มีบรรยากาศที่มีความเหมาะสม มีเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปรับอากาศ เครื่องอำนวยความสะดวกครบถ้วน และบรรยากาศของการยอมรับในความแตกต่างในทางความคิด ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้บรรยากาศมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรม สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ (หนุ่ม, นักวิชาการศึกษา, สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี, สังกัดหน่วยงานสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, เอกสารหมายเลข 6) ให้ข้อมูลไว้ว่า จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบันพร้อมฝึกเขียนประเด็นปัญหาการวิจัยที่สนใจ สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ สื่อการบรรยายน่าสนใจ และที่สำคัญมีคนคอยช่วยเหลือ แนะนำที่สามารถพูดคุยได้อย่างเป็นกันเอง และงานวิจัยของ (สกล วรเจริญศร, 2560) พบว่าประสบการณ์ที่แตกต่างกัน แต่ทุกคนมีความเคารพซึ่งกันและกัน โดยสิ่งทำให้เกิดความหลากหลายคือ การมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จากหลายหน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่หรือภาระงานที่แตกต่างกันไป รวมทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้มีอิสระในการแสดงออกอย่างเป็นกันเอง จากกิจกรรมและวิธีการที่หลากหลายดังกล่าว จึงส่งผลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ทำวิจัยสถาบันได้ ซึ่งเห็นได้ว่ารูปแบบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นหลักของการฝึกอบรมก่อนให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน สร้างเจตคติที่ดีต่อการวิจัย จนกระทั่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพของข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน รวมทั้งทำให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่ทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร (สมคิด บางโม, 2558); (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556)

ประการที่สอง คะแนนเฉลี่ยของความรู้ในการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน ในระยะหลังการทดลองกับระยะติดตามผลมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีแนวโน้มคะแนนคงที่ ทั้งนี้เนื่องจากในระหว่างทำกิจกรรมต่อเนื่อง 4 ครั้ง ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ คิด วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สรุปประเด็น สำคัญ ในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจน รูปแบบและกิจกรรมการฝึกอบรมที่ออกแบบมาให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วม มีการใช้สื่อประกอบที่น่าสนใจ มีวิธีประเมินที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้สอบถาม พูดคุย แสดงความคิดเห็น ฝึกปฏิบัติเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันด้วยตนเอง สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เป็นกันเอง บรรยากาศในการ

ฝึกอบรมมีความเป็นมิตร กิจกรรมต่างๆ ออกแบบมาเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเข้าร่วมอย่างทั่วถึง มีการทำกิจกรรมที่ไม่น่าเบื่อ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ควบคู่กับการลงมือปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันและพัฒนางานได้ มีการสะท้อนความคิดหลังจากที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำกิจกรรมแล้ว ส่งผลให้การพัฒนาสูงขึ้นในทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านกระบวนการการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา เกิดความตระหนัก เห็นคุณค่า และประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง รวมถึงหลังจากสิ้นสุดการทดลองไปแล้ว 4 สัปดาห์ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีการนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันของตนเองให้ดีขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็น ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร ส่งผลให้มีการถ่ายโยงความรู้ในตัวบุคคลออกมาสู่ความรู้ภายนอก เกิดความคงทนในพฤติกรรมด้านความรู้และเจตคติ จึงสามารถทดสอบความรู้ในการวิจัยสถาบัน และเจตคติต่อการวิจัยสถาบันในเรื่องที่เรียนรู้ผ่านไป แล้วมีคะแนนไม่เปลี่ยนแปลงแม้ระยะเวลาจะผ่านไปถึง 4 สัปดาห์ สอดคล้องกับ แนวคิดกลยุทธ์การลดพลังต่อต้านตามทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ ชิน (Amstein Allan C. & Hunkin Francid P, 2004, p. 307); citing (Chin. 1967) ที่กล่าวว่า มนุษย์จะปรับทัศนคติ ค่านิยม และมีความเข้าใจหากได้รับการชี้แจงและให้ความรู้ที่จำเป็น

และจากการศึกษาของ (ศิวะพร ภูพันธ์, 2554, น. 126) พบตัวแปรปัจจัยเชิงบุคคลคือเจตคติเชิงบวกต่องานวิจัยความเป็นผู้มีใจเปิดกว้าง ในส่วนทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ในระยะหลังการทดลองกับระยะติดตามผลที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะหลังจากให้เวลาบุคลากรสายสนับสนุนได้ฝึกปฏิบัติเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันด้วยตนเอง ทำให้เกิดทักษะมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้ฝึกคิด ได้ฝึกค้นหา มีเวลาในการไตร่ตรองข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ฐิติมาวดี เจริญรัชต์, 2555, น. 163) พบว่าอาจารย์มีพลังอำนาจและศักยภาพในการทำวิจัยเพิ่มขึ้นและทำโครงการวิจัยสำเร็จร้อยละ 55 และงานวิจัยของ (ปิยะเมศ อินทจำรัส, 2554, น. 80) หลังการศึกษาเอกสาร เสริมความรู้ครูโรงเรียนวัดมงคลวราราม สามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยได้คุณภาพระดับดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 75.00 สอดคล้องกับ (บุญสิทธิ์ ไชยชนะ, 2552, น. 94) ระดับทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของนักศึกษากลุ่มที่ได้ใช้โปรแกรมสูงกว่านักศึกษากลุ่มที่ไม่ได้ใช้โปรแกรม และจากข้อมูลเชิงคุณภาพยังยืนยันได้ว่านักศึกษาที่ใช้โปรแกรมส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองเกิดทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนสูงขึ้นด้วย ส่วนงานวิจัยของ (สุดารัตน์ จอมคำสิงห์, 2554: บทคัดย่อ) พบว่าการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัย โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนเค้าโครงและทำวิจัยได้ทุกคน และ (อัศรา ประเสริฐสิน, 2555, น. 161) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูโดยใช้เทคนิค การเสริมพลังพบว่าครูมีพัฒนาการการทำวิจัยดีขึ้น มีทัศนคติต่อการวิจัยมากขึ้น ต้องการจะทำวิจัยต่อไป

2. ประเด็นเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ เช่น การบรรยายให้ความรู้เรื่องการวิจัยสถาบันที่เป็นกันเองใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย การชี้แนะระหว่างเพื่อนที่มีสถานะเท่าเทียมกัน ชี้แนะทางปัญญาเพื่อดึงศักยภาพในตัวบุคคลออกมา ปรับเจตคติที่ดีต่อการวิจัย และกระบวนการตั้งคำถามเพื่อตั้งปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการจะพัฒนาจากงานที่ปฏิบัติ อยู่เป็นประจำออกมา มีการเลือกใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ นำประสบการณ์จากการทำงานมาทำเป็นงานวิจัยสถาบัน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติไปในทิศทางที่ดี และเกิดทักษะการลงมือปฏิบัติเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันอย่างจริงจัง สอดคล้องกับ คอลบ์ (Kolb, 1984, pp. 22-29) กล่าวว่า การฝึกอบรมนอกจากก่อให้เกิดการเรียนรู้แล้วยังก่อให้เกิดพฤติกรรมและทักษะได้ด้วย มีการเลือกใช้กิจกรรมการฝึกอบรมที่เหมาะสม คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม เนื้อหาสาระ ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ไม่ว่าจะเป็นการบรรยาย การถามตอบ การระดมสมอง กรณีศึกษา การฝึกปฏิบัติ สอดคล้องกับ ดุสิต ชาวเหลือง (2554) กล่าวถึงการเลือกวิธีการในการฝึกอบรมที่เหมาะสม ควรพิจารณาใน 2 ประเด็น คือ การเรียนรู้และการถ่ายโอนความรู้ในการเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งต้องพิจารณาแรงจูงใจในการเรียนรู้ และสภาพที่เอื้อต่อการฝึกอบรม เช่น การเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยากและซับซ้อน ส่วนการเอื้ออำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนเชื่อมโยงความรู้ บลันชาร์ด และแทคเกอร์ (Blanchard,; & Thacker, 2007) กล่าวว่าควรพิจารณาประเด็นประเภทของการฝึกปฏิบัติ ฝึกทั้งหมดหรือฝึกบางส่วนและควรมีลักษณะคล้ายคลึงหรือเหมือนกับงานที่ทำ ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นการเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และวิธีการถ่ายทอดที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ไปด้วยกันได้ การเลือกวิธีการฝึกอบรมสามารถเลือกได้หลายวิธี ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับความสามารถของวิทยากร โดยคิดเห็นว่าวิทยากรมีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ เชื่อมโยงองค์ความรู้จากการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งการใช้สื่อประกอบที่ง่ายต่อการเข้าใจ น่าสนใจ มีตัวอย่างงานกรณีศึกษา ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง รูปแบบดังกล่าวนี้มีกระบวนการพัฒนาที่มุ่งให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีสมรรถนะที่สูงขึ้น อันเกิดจากการเรียนรู้ การฝึกฝน

หรือจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จากพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือเป้าหมายที่พึงประสงค์ รวมทั้งในแต่ละแผนการจัดกิจกรรมที่มุ่งสร้างแรงผลักดันในการทำวิจัยสถาบัน และสามารถนำไปเป็นแนวทางหรือประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและงานได้รับมอบหมายในหน้าที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติที่ดีต่อการวิจัยของผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Noe R. A.; et al, 2011); (ชูชัย สมितिไกร, 2554)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวหลังจากการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแล้ว มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด จากที่กล่าวมาสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญานี้ ได้กำหนดเนื้อหาการอบรมที่ชัดเจนตรงกับความ ต้องการได้รับความรู้ ความเข้าใจ และการที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ผ่านกระบวนการชี้แนะทางปัญญา จากการฝึกอบรมนับเป็นวิธีการที่ได้ฝึกสมรรถนะ ทั้ง 3 ด้าน ได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน ทักษะการลงมือเขียนข้อเสนอโครงการ วิจัยสถาบันอย่างจริงจัง และเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารหน่วยงาน (อธิการบดีและรองอธิการบดี) รวมทั้งผู้บริหารระดับคณะ หรือหน่วยงาน ควรกำหนดนโยบาย แผนงานการส่งเสริมพัฒนาการทำวิจัยสถาบัน ตั้งแต่แผนระยะสั้น แผนระยะยาว ในการสนับสนุนจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันอย่างลึกซึ้ง โดยเน้นจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกิดทักษะและความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยสถาบันอย่างแท้จริง มีการจัดคณะที่ปรึกษา คอยช่วยเหลือ แนะนำ แนวทาง ในการทำวิจัยสถาบันให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยเฉพาะ และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ต้องการนำรูปแบบนี้ไปใช้ ควรพิจารณาถึงบริบทของหน่วยงาน ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับการนำรูปแบบนี้ไปใช้หรือไม่ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ไม่เพียงแต่จะขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับบริบทของหน่วยงานอีกด้วย ผู้บริหารจะต้องมีความเชื่อในการพัฒนางานด้วยกระบวนการวิจัยสถาบันใน

ประเด็นเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบันด้านทักษะการทำวิจัยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเน้นการพัฒนาด้านทักษะการทำวิจัยเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง

2.2 รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา มีจุดเน้นที่กิจกรรมเกิดจากความต้องการเรียนรู้และความสนใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เข้าสู่กระบวนการอย่างเป็นขั้นตอน มุ่งพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ในการวิจัยสถาบัน เจตคติต่อการวิจัยสถาบัน และทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน คิดวิเคราะห์ปัญหาจากการทำงานหรืองานที่ต้องการพัฒนา จึงควรทำด้วยความระมัดระวัง ทั้งด้านเนื้อหา เวลา สถานที่ ความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ควรวางแผนการอย่างรอบคอบ ถ้าไม่รอบคอบอาจไม่ประสบความสำเร็จได้

2.3 รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญานี้ อาศัยความร่วมมือของวิทยากรหรือผู้ชี้แนะ ดูแล ช่วยเหลือ แนะนำ และติดตาม ผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยการร่วมมือกันระหว่างการทำกิจกรรมทำให้ความรู้ การฝึกทักษะ ส่งผลให้สามารถพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันได้สูงขึ้น ดังนั้นรูปแบบนี้จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้น ควรเกิดจากความเต็มใจและสมัครใจของทั้ง 2 ฝ่าย จึงตั้งอยู่บนพื้นฐานความเต็มใจและสมัครใจในการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน

2.4 จากการจัดกิจกรรมโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาครั้งนี้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถลงมือปฏิบัติเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันได้ตามกระบวนการวิจัยด้วยตนเอง ซึ่งแต่ละคนจะสามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันได้สมบูรณ์มากขึ้นน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความรู้ ความขยัน ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ สนใจส่วนตัวของแต่ละบุคคล จึงกล่าวได้ว่ารูปแบบนี้ช่วยดึงศักยภาพในตัวบุคคล เป็นจุดเริ่มต้นจุดประกายความคิด ช่วยปรับพื้นฐานความรู้ในการวิจัย ช่วยฝึกปฏิบัติ ช่วยทบทวนความรู้เดิม และยังได้ความรู้ใหม่ จึงไม่มีผลกระทบต่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีพื้นฐานทางกรวิจัยที่แตกต่างกัน ถ้าเปิดใจรับความรู้ มีการนำตนเองก็สามารถเรียนรู้วิจัยสถาบันด้วยรูปแบบนี้ได้

2.5 การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประสบผลสำเร็จได้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะผู้ชี้แนะมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยสถาบันเป็นสำคัญ แต่ผู้ชี้แนะจะมีแต่ความรู้ด้านการวิจัยเพียงอย่างเดียวคงไม่พอ ควรต้องเข้าใจบริบทความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะการพูดจูงใจ บุคลิกภาพที่มีพลัง ตั้งคำถามที่สามารถดึงปัญหาขึ้นมาเป็นงานวิจัยสถาบันได้ และที่สำคัญการเป็นกัลยาณมิตรอย่างจริงจัง นอกจากนี้สถานที่ที่ใช้มีผลต่อการฝึกอบรมด้วย

2.6 ระยะเวลาในการอบรมยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม แต่ควรพยายามควบคุมกระบวนการ การอบรมให้ครบถ้วนและคำนึงถึงความสะดวกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นสำคัญ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบัน เช่น ภาระงานและการสนับสนุนของผู้บริหาร ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งจากการสัมภาษณ์เท่านั้น จึงควรมีการศึกษาสำรวจปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในวงกว้าง เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่แท้จริงนำไปสู่หาแนวทางในการส่งเสริมได้อย่างถูกต้อง

3.2 รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นกิจกรรมที่พัฒนาสมรรถนะโดยให้ความรู้พื้นฐานด้านการทำวิจัยสถาบัน เน้นกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ ซึ่งเป็นการฝึกปฏิบัติด้วยระยะเวลาสั้นๆ แล้วนำประสบการณ์เดิมของผู้ร่วมกิจกรรมมาประกอบการทำกิจกรรม ดังนั้นอาจยังไม่ใช้สถานการณ์จริงที่พบจากการทำงาน จึงควรเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในเรื่องของการหาประเด็นปัญหาการวิจัยที่เหมาะสมสามารถนำมาทำเป็นงานวิจัยสถาบัน เพื่อต่อยอดขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยต่อไปได้

3.3 การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยอื่นหรือจังหวัดอื่น

3.4 การศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยรูปแบบการชี้แนะทางปัญญา ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยรูปแบบการพัฒนาแบบอื่นๆ เช่น การนิเทศ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน หรือการให้คำปรึกษา ฯลฯ เพื่อจะได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

- Arnstein Allan C. & Hunkin Francid P. (2004). *Curriculum Foundations, Principles, and Issues*. 4th ed. Boston: Pearson Education.
- Bandura, A. (1997). *Self – efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and company.
- Bersin.; & Associates. (2003). *Blended Learning: WhatWorks?*
from: <http://www.tjtaylor.net>
- Bloom Engelhart B.S.; et al. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain*. New York: David McKay Co Inc.
- Britton Linda R.; & Anderson Kenneth A. (2009). Peer Coaching and Pre-service Teachers:Examining an Underutilized Concept. From <http://www.sciencedirect.com>
- Bruno, F. J. (1983). *Adjustment and personal growth: seven pathways*. New York: Wiley.
- Blanchard, P. N.; & Thacker, J.W. (2007). *Effective Training: Systems, Strategies and Practices*. 3rd ed. Pearson: Prentice Hall.
- Bloom, Engelhart B.S.; et al. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain*. New York: David McKay Co Inc.
- College, C. (2005). Institutional researcher analyst.
<http://www.cabrillo.cc.ca.us/busserv/police>
- Costa Arthur L. and Robert J. Garmston. (2002). *Cognitive coaching foundation seminarlearning guide*. 5th ed. Highlands Ranch. CO: Center for Cognitive Coaching.
- Creswell, J.W. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* . California.
- Edmonds W. A & Kennedy T. D. (2013). *An Applied Reference Guide to Research Designs: Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods*. London: Sage.
- Glatthorn, A. A. (1990). *Supervision Leadership: Introduction to Instructional Supervision*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Edmonds, W. A, & Kennedy, T. D. (2013). *An Applied Reference Guide to Research*

- Designs: Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods.* London: Sage.
- Fiona, Wood. (1990). *Factors influencing research performance of university academic Staff Higher Education.* Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Glickman Carl. D.; Stephen Gordon P.; & Ross-Gordon Jovita M. (2004). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach. 6th ed.* Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Glickman Gordon S.; & Ross-Gordon J. (2001). *Supervision and instructional Leadership: A Developmental Approach. 5th ed.* Needham Heights, MA: Allyn And Bacon.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education.* New York: McGraw-Hill Book.
- Gornall S.; & Burn M. (2013). *Coaching and learning in schools: A practical guide.* Thousand Oaks, Calif: SAGE Publication.
- Gottesman, B. (2000). *Peer coaching for educators.* Lanhan: The Scarecrow.
- Gottesman, B. L., and, James O. Jennings. (1994). *Peer coaching for educators.* Pennsylvania: Technomic.
- Glatthorn, A. A.(1990). *Supervision Leadership: Introduction to Instructional Supervision.*Glenview, IL: Scott Foresman.
- ICF. (2012). *International Coach Federation.* Retrieve Retrieved August 27, 2014 from <http://www.coachfederation.org/>.
- Jisun Jung. (2012). *Faculty Research Productivity in Hong Kong across Academic Discipline.* Published by Canadian Center of Science and Education. *Education Studies. Retrieved September 25, 2014, from: www.ccsenet.org/hes,* 2 (4 Higher).
- Johnson D. W.; & Johnson R. T. (1990). *Learning Together and Alone.* New Jersey: Prentice - Hall.
- Keeves, J. P. (1988). *Educational research, methodology and measurement. 2nd ed.* New York: Pergamon.
- Keeves, J. P. (1997). *Educational research, methodology and measurement.* An International Handbook.

- Kemmis S.; & McTaggart R. (1988). *The Action Research Planer. 3rd ed.* Victoria: Deakin University.
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Lertputtarak, S. (2008). *An Investigation of Factors Related to Research Productivity in a Public University in Thailand: A Case Study.* (Dissertation, Ph.D. (Education and Human Development)). Victoria University. Photocopied, Australia: Faculty of Arts, Education and Human Development.
- Maskey, C. L. (2009). *Cognitive coaching has an exciting place in nursing education. Teaching and Learning in Nursing.*
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personnality.* New York: Harper and Row Publishers.
- McClelland , D. C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. *American Psychologists, 17(7).*
- Miles M B. & Huberman A M. (1994). *Qualitative Data Analysis. An Expanded Sourcebook. 2nd ed.* Thousand Oaks,CA: Sage.
- Noe R. A.; et al. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management. 4th ed.* New York: McGraw-Hill/Irwin.
- O'Connell B.; PalmerS.; & Williams H. (2012). *Solution focused coaching in practice.* New York: Routledge.
- Oya, Tamtekin.(2012) The Impact of Motivation and Hygiene Factors on Research Performance: An Empirical Study from A Turkish University. *International Review of Management and Marketing. V2(2).* pp.106-111. Istanbul, Turkey: Institute of Social Sciences.
- Pask Roger.; & Joy Barry. (2007). *Mentoring - Coaching: A Handbook for Education Professionals.* Open University Press McGraw-Hill Education. England: Berkshire.
- Schunk H.S; Pintrich R.P.; & Meece L.M. (2010). *Motivation in Education. 3rd ed.* New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Smith, E. W. e. a. (1961). *The education's encyclopedia.* New York: Prentice-Hall.
- Sweeny. (2008). *Leading the Teacher Inducation and Mcntoring Program, 2nd Edtion.*

- (ThousandOaks: Corwin Press, 2008).
- Svein, Kyvik; & Olsen, Terje. (2008) Does the aging of tenured academic staff affect the research performance of universities?. *Jointly published by Akadémiai Kiadó, Budapest Scientometrics*, V76(3). pp. 439–455.
- Tsyganenko, N. A. (2014). Data-based modeling of the geomagnetosphere with an IMF-dependent magnetopause. *Journal of Geophysical Research: Space Physics*, 119, 335-354. Russia: AGU.Publications.
- Webster, N. (1983). *Webster new twenties century dictionary unabridged. 2nd ed.* New York: Prentice-Hall.
- Whitmore, J. (1980). Coaching for Performance. from <https://www.performanceconsultants.com/grow-model>
- Whitmore, J. (2002). Coaching for Performance: Growing People, Performance, and Purpose.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance. 4th ed.* London: Nicholas Brealey Publishing.
- Whitmore, J. (2012). The GROW Model: GROWing people, performance and purpose. from www.performanceconsultants.com
- Wiles Jon. & Bondi Joseph. (2004). *Supervision: A guide to practice. 6th ed.* Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Witkin B.R.; & Altschuld J.W. (1995). *Planning and Conducting needs assessments.A practical guide.* Thounsand Osk, CA: Sage Publication. Inc.
- Xin Yan, Zhang.; & Doug, Davies. (2010?). *Factors that Motivate Academic Staff to Conduct Research in Chinese Universities.* Australia: University of Canberra.
- Zepada, S. J. (2003). *Instruction Supervision: Applying Tools and Concepts.* New York: Eye on Education.
- Zwart R.C.; et al. (2008). Teacher learning through reciprocal peer coaching: An analysis of activity sequences. *Teaching and Teacher Education*, 24, 981-1002.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2559). วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. การชี้แนะ : การประยุกต์ใช้เพื่อการนิเทศ การศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (ก.ค. – ธ.ค.) 2559.

http://edjournal.stou.ac.th/filejournal/11_1.pdf

เจนจิรา วิศพันธ์. (2555, ตุลาคม – มีนาคม). ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยทักษิณ. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 7(2), 137-154.

เฉลิมเผ่า อจละนันท์. (2556). เทคนิคการเขียนผลงานวิจัยจากงานประจำ เอกสารการประกอบการประชุมวันที่ 8 มีนาคม 2556 โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ.(ป.ป.ม.). การชี้แนะ coaching: ยุทธวิธีสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของครู. สืบค้นเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2558 ,จาก <http://www.scribd.com/doc//73025736การสอนแบบชี้-แนะ#scribd>.

เชาวรัตน์ เตมียกุลม. (2552). ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี. (2553). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการย่อมนั้นใหม่สี่ธรรมชาติ กลุ่ม ทอผ้าสี่ธรรมชาติ ตำบลบ้านหัน อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เสรี ชัดเข้ม. (2538). แบบจำลอง. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

ไทย ทิพย์สุวรรณกุล. (2553). รายงานการประชุมวิชาการ “มิติใหม่ของการวิจัยสถาบัน” ประจำปี 2553 วันที่ 15-16 พฤศจิกายน 2553.

<http://planning.pn.psu.ac.th/seminar/research.pdf>

กชกร เกียรติศรีศรี. (2554). วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวแปรที่สัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันกับการ วิจัยของครู. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

กฤตยาภาณุจัน โดพิทักษ์. (2555). วิจัยสถาบัน. <http://www.slideshare.net/krittayaKan/ss-16192138>.

กฤษณา เกิดบุญส่ง. (2553). สมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี: . (กศ.ม. (การบริหารทั่วไป)).

กันยารัตน์ เอื้อมอัมพร. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณการผลิตผลงานการวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยพายัพ. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยและสถิติการศึกษา)). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,

เชียงใหม่.

กัลยาณี จิตรวิริยะ. (2558). การพัฒนารูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

คุณวัลย์ สุภรัตน์ภักษ์. (2554). ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการทั่วไป)).

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

คมศร วงษ์รักษา. (2540). การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับ

ความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น. วิทยานิพนธ์

ค.ด. ศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: วี.พี.ริษัท.

จอมภักดิ์ จันทะศักดิ์. (2561, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 7(1), 162-177.

จิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง. (2556). การพัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูฝึกวิทยากร. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 5 (2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2556)).

จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม. (2545). การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

จิราพร กำจัดทุกข์. (2552). ความพึงพอใจหลังการตัดสินใจซื้อคอนโดมิเนียมในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ)).

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

จุฬารัตน์ น้าหวาย. (2557). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข.

ชลิต จงสำราญ. (2554). ประโยชน์ของการฝึกอบรม. สืบค้นจาก [http :](http://gotoknow.org/blog/techno4615/13239)

[//gotoknow.org/blog/techno4615/13239](http://gotoknow.org/blog/techno4615/13239)

- ชาญ สวัสดิ์สาส์ม. (2550). *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดทำเนื้องานฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สวัสดิ์การสำนักงาน ก.พ.
- ชามพร สาริกานนท์. (2555). *ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติต่องานวิจัยของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาคพายัพเชียงใหม่. ฝ่ายวิจัยและพัฒนา คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ภาคพายัพ เชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (7)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: วี พรีนซ์.
- ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ รัชดา ธิโสภา และอรดา เกียรติสินยศ. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. กรุงเทพฯ: กองแผนงานสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ และคณะ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ฐิติมาวดี เจริญรัชต์. (2555). *ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. (ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (นโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา))*.
- ณัฐธิดา พิมพ์หิน. (2551). *กระบวนการพัฒนาทักษะการวิจัยปฏิบัติการของนิสิตครูผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเชิงเปรียบเทียบ*. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐภัตสร ชื่นสุขสมหวัง. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 9(1), 534-548.
- ดุสิต ชาวเหลือง, ว. ป. ฉ. ก. (2554). *การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ” (Competency and Effective Training)*.
- ทิพวรรณ ภัทรนุสรณ์. (2556). *อิทธิพลของการเสริมพลังอำนาจครูที่มีต่อผลผลิตของการวิจัย*

- ปฏิบัติการในชั้นเรียนผ่านสมรรถนะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทิตนา แคมมณี. (2550). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญญา รัตนพันธ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2553). การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญวรัตน์ กระจ่าง; วิระดา ประเสริฐ และศิริพรรณ สารินทร์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์. เชียงใหม่. อัดสำเนา.
- นพวรรณ รื่นแสง และคณะ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพฯ.
- นิษฐา พุฒิมานรดีกุล. (2559). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยการวางแผนแบบอนาคตภาพและการเรียนรู้จากการปฏิบัติของกลุ่มความร่วมมือเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับพนักงานธนาคารไทย. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นุชนาฏ ใจดำรง. (2554, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนารูปแบบ e-Training สำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 11(1), 39-46.
- ปี แจ้ป้อม. (2556). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บุญสิทธิ์ ไชยชนะ. (2552). ผลการใช้โปรแกรมส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองด้านบทบาทครูวิจัยและสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อนักศึกษาครู ในชั้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบเต็มรูปแบบ. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ.
- ประวิษฐา ภูฏาการกุล. (2559, มกราคม-เมษายน). ปัญหาส่วนตัวที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัย

Barriers to Research : A Survey on the Private Problem วารสารราชพฤกษ์ .
ปีที่ 14(1).

ปวีณา หมดยาคี. (2552). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน.
(วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (บริหารการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ปัทมา จันทวิมล. (2556). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการ
ความรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการฝึกอบรมของ
นักพัฒนาบุคลากร. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ปิยะเมศ อินทจำรัส. (2554). ศึกษาผลการพัฒนาความรู้และเจตคติในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
โดยวิธีการใช้เอกสารเสริมความรู้และการให้คำปรึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดมงคล
วราราม สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. (กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา)).

พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ. (2552). การกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการวิจัยของหลักสูตรการทัพอากาศ
กองทัพอากาศ: วิธีวิจัยแบบผสมของการสังเคราะห์งานวิจัย การวิจัยเชิงสำรวจ และการ
วิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (วิธีการวิจัยการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้:พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

พรศิริ กองนวล. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครูผู้สอน.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนต์ชัย เทียนทอง. (2549). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนระบบมัลติมีเดียสำหรับ
ฝึกอบรมครู อาจารย์และนักฝึกอบรม เรื่อง การสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน.
(วิทยานิพนธ์ คอ.ด. (บริหารเทคนิคศึกษา)). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร
เหนือ, กรุงเทพฯ.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. (2556). เรื่อง การสร้างงานวิจัยจากงานประจำ.
แนวปฏิบัติที่ดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปีการศึกษา.

มหาวิทยาลัยแม่โจ้.(2554).สรุปรายงานโครงการค่ายนักวิจัยสถาบัน วันที่ 17-18 สิงหาคม

- พ.ศ.2554 .สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2557 ,จาก http://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/28982.pdf
- ยุทธพงษ์ อายุสุข. (2550, กันยายน-ธันวาคม). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 20(3), 463-483.
- รณิดา เขยชุม. (2559, กันยายน-ธันวาคม). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(3), 123-134.
- รัฐพล ประดับเวทย์. (2560, กันยายน-ธันวาคม). แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีตามแนวคิดอนุกรมวิธานของบลูม*. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(3), 1051-1056.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารทั่วไป)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วเรศ หักกะยานนท์. (2546). *ศึกษากการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2552). การนิเทศการสอน: *Supervision of Instruction* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์ สู่การปฏิบัติ*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิไลวรรณ จันน้ำใส. (2555). *ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (สาขาวิชาเทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร).
- วิจารณ์ พานิช. (2551). *บทสรุปปาฐกถาพิเศษเรื่องการจัดการความรู้เพื่อสร้างสังคมฐานความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธุรกิจ.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2557). *ทิศทางใหม่ของการวิจัยสถาบันและพัฒนาอุดมศึกษา: การวิจัยสถาบันกับ*

- กระบวนการจัดการเรียนรู้ผู้สอนาคต. กรุงเทพฯ: สมาคมวิจัยสถาบันและพัฒนา อุดมศึกษา.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2561). *วิจิตรลิขิต*. นนทบุรี: มูลนิธิศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน.
- วิจิตร อาวะกุล. (2550). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิษุตา หนูวิไล. (2542). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิษยวงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)*. กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- วีณา ก๊วยสมบุญ. (2547). *การพัฒนากระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำการระดับประถมศึกษา*. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ดวงใจ และคนอื่นๆ. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ เขต 23. *วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต*, 13(3), 34-43.
- ศศันฎฐ์ กิจจรรณ. (2549). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของนักวิจัยสถาบันของสถาบันอุดมศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. (กศ.ม. (วิจัยการศึกษา)).
- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. (2557). *การโค้ชเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ยอมเยี่ยม*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ศิวะพร ภูพันธ์. (2554). *การศึกษาและทดสอบปัจจัยเชิงสาเหตุของการใช้ประโยชน์งานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย: การวิจัยแบบผสมวิธี*. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สกล วรเจริญศร. (2560, กุมภาพันธ์-กรกฎาคม). *การพัฒนาเทคนิคเชิงสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกในการให้คำปรึกษากลุ่มวัยรุ่น*. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 11(2), 1-19.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547, มกราคม – มิถุนายน). *การบริหาร : การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน*. *วารสาร มจร.วิชาการ*, 7 (14), 45-48.
- สมเกียรติ ทานอก; และคณะ. (2556). *การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง* Coaching and Mentoring [http. สืบค้นจาก www.edu.nrru.ac.th/](http://www.edu.nrru.ac.th/)
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

- สมชาติ กิจยรรยง และ อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ กรุงเทพฯ. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมบัติ บารมี. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหาชน ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพร ศิลป์สุวรรณ. (2553). รายงานการวิจัย เรื่อง ปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมฤทัย คงงาม. (2551). รูปแบบการชี้แนะของรุ่นพี่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาชนบทของนิสิตอาสาสมัคร: การวิเคราะห์พหุเทศกรณี” โครงการค่ายอาสา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรญา แก้วพิบูลย์. (2556). “หลักการและแนวคิด ระเบียบวิธีวิจัยสถาบัน” สาขาวิชาเวชศาสตร์ครอบครัวและเวชศาสตร์ชุมชน หัวหน้าสถานแพทยศาสตรศึกษา สำนักวิชาแพทยศาสตร์. จาก <https://toffytalks.wordpress.com/> (บทความวิชาการ)
- สมฤทัย คงงาม. (2551). “รูปแบบการชี้แนะของรุ่นพี่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาชนบทของนิสิตอาสาสมัคร : การวิเคราะห์พหุเทศกรณี” โครงการค่ายอาสา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). เอกสารประกอบการบรรยาย: นโยบาย บทบาท และความสำคัญของงานวิจัยสถาบัน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน. <http://www.chamchuri-vichakarn.eng.chula.ac.th/doc/abc.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.). ครั้งที่ 4/2558 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2558. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/websm/2015/apr/138.html>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). เทคนิคการสอน. หนังสืออิเล็กทรอนิกส์. <http://www.ocsc.go.th/>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา. (2551). มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, และ (2547). วรรณะคุณผู้จัก “Competency” (สม) ดีแค่ไหน. <http://competency.rmutp.ac.th/components-of-a-competency-model/>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา. (2551). พระราชบัญญัติ ระเบียบ

- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ให้ไว้ ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ.2551. <http://www2.moc.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา. (2553). มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง. http://basd.mua.go.th/adver_detail.php?typeid=6&t_id=28.
- สินีรัต พวงคะพินธุ์และอาทิตย์ ผดุงเดช. (2551). *ศึกษาทัศนคติของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สิริกุล รุณภัย. (2550). *พัฒนาการและบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- สุเมธ แยมมุ่น. (2553). *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ. มิติใหม่ของการวิจัยสถาบัน ประจำปี 2553.*
- สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.*
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). *ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.*
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2554, กรกฎาคม-ธันวาคม). *การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม : กรณีศึกษาการพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย. จันทรเกษมสาร, 14(27), 125-135.*
- สุนทรา โตบัว. (2554, 6-8 กรกฎาคม 2554). *ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะวิจัยของนิสิตวิชาชีพครูด้วยชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง. Paper presented at the การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา 2554, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุพรรณิ สีนโพธิ์. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถภาพการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- สุรัชย์ มีชาญ. (2547, พฤษภาคม-สิงหาคม). *ดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 10(2), 114-126.*
- สุวิต นิวพันคำ. (2558). *สรุปการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัย เรื่อง “ทำอย่างไรให้ได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน. 22 มกราคม 2558*
ณ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

http://phnumis.health.nu.ac.th/phnu/ckeditor/upload/files/1421999965_re.pdf

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *วิจัยสถาบัน*.

<http://www.elearning.ns.mahidol.ac.th/km/images/stories/teaching/educational-research-action-research-in-class-and-research-institutions.pdf>.

สุวิมล ว่องวาณิช. (ม.ป.ป). *วิจัยสถาบัน*. สืบค้นจาก

<http://www.elearning.ns.mahidol.ac.th/km/images/stories/teaching/educational-research-action-research-in-class-and-research-institutions.pdf>

องอาจ นัยพัฒน์. (2548). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สามลดา.

องอาจ นัยพัฒน์. (2554). *การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสานวิธีการ (2)*. กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องอาจ นัยพัฒน์. (2557, กรกฎาคม). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 20(2), 97-116.

องอาจ นัยพัฒน์. (2561). *การวิจัยสถาบัน เครื่องมือพัฒนาสถาบันสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.

อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งโธสง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น. *วารสารการบริหารและพัฒนา*, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2555) มหาวิทยาลัยสารคาม(4).

อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ. (2552). ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 20 เดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2552(2).

อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). *การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยาเขตศาลายา มหาวิทยาลัยมหิดล (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต).

อรญา อำนาจเจริญพร. (2555). *รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสร้างความรู้และเพื่อนผู้เชี่ยวชาญผ่านวิกิ สำหรับนิสิตนักศึกษาครู*. (วิทยานิพนธ์ ค.ด.(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- อรพรรณ บุตรกตัญญู. (2549). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติผลงานการชี้แนะเพื่อเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนของครูอนุบาล. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อรุณศรี กางเพ็ง. (2546). ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนต่อการทำงานวิจัยสถาบันในมหาวิทยาลัยของแก่น. ขอนแก่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัศรา ประเสริฐสิน. (2555). การวิจัยและพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันกับการวิจัยของครูโดยใช้เทคนิคการเสริมพลัง. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. (2552). การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย สุชาชื่น. (2551). บทความ “บุคลากรสายสนับสนุนกับงานวิจัยสถาบัน” มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา. http://edu.tsu.ac.th/edu2011/article_analysis/file/authai1_51.pdf
- อุทุมพร จามรมาน. (2541, มีนาคม). โมเดลคืออะไร. วารสารวิชาการ, 1(3), 22-25.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพแบบประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะ
การทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทองหล่อ วงษ์อินทร์ | อดีตรองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ |
| 2. ดร.พรศิริ กองนวล | รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| 3. นางสาวปิยวรรณ สนิธิโสภณพันธ์ | ผู้อำนวยการสำนักประกัน
คุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทราวดีวัฒน์ กาญจนาน | อาจารย์ประจำสถาบันพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. ดร.สุมาลี มีสกุล | ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพิเศษไชยชาญ (ตันติวิทยาภูมิ) |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพรูปแบบการฝึกอบรมผสมกับการชี้แนะทางปัญญา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา เพิ่มพูน หัวหน้าสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
2. ดร.พรศิริ กองนวล รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
3. นางสาวปิยวรรณ สนิธิสมพันธ์ ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทราวินวัฒน์ กาญจนาน อาจารย์สถาบันพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ดร.สุมาลี มีสกุล ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพิเศษไชยชาญ(ตันติวิทยานูมิ)



รายชื่อผู้ประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. นายภูพล คงน้อย | รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| 2. นางสาวสุชาดา ธโนภาณุวัฒน์ | รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| 3. นางสาวเนตรรุ้ง อยู่เจริญ | ผู้วิจัย |





ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 40 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความต้องการจำเป็นด้านความรู้ในการวิจัย
สถาบัน

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
การออกแบบการวิจัย						
1. สรุปกรอบแนวคิด โดยอาศัยการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1.00
2. ระบุตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยได้	1	1	1	1	1	1.00
3. เสนอวิธีการหาขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัยได้	1	1	1	1	1	1.00
4. สามารถอธิบายวิธีการเขียนจุดมุ่งหมายของการวิจัยให้ สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยได้	1	1	1	1	1	1.00
5. นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ให้ เป็นปัญหาการวิจัยได้	1	1	1	1	1	1.00
การดำเนินการวิจัย						
6. จัดลำดับการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยได้	1	1	1	1	1	1.00
7. บอกความแตกต่างของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแต่ละ ประเภทได้	1	1	1	1	1	1.00
8. สามารถวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ยได้	0	1	0	1	1	0.60
9. จำแนกรูปแบบการวิจัยแบบต่างๆ ได้อย่างถูกต้องได้	1	1	1	1	1	1.00
10. จัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยได้	1	1	0	1	0	0.80
การเขียนรายงานการวิจัย						
11. เปรียบเทียบทฤษฎีหลักการที่ศึกษากับผลการ วิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายแยกแยะความแตกต่าง	1	1	1	1	1	1.00
12. ค้นหาจุดเน้นของงานวิจัยมาเป็นข้อเสนอแนะการวิจัย ในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	1	1	1	1	1	1.00

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
13. พิจารณาผลการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นจากการปฏิบัติงานหรือชีวิตประจำวัน	1	1	1	1	1	1.00
14. แปลความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้	1	1	1	1	1	1.00
15. เสนอรูปแบบการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางได้	1	1	1	1	1	1.00

ตาราง 41 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
การออกแบบการวิจัย						
16. นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาเขียนเป็นปัญหาการวิจัยได้ทันที	1	1	1	1	1	1.00
17. เมื่อมีผู้อื่นมาขอให้ข้าพเจ้าช่วยเขียนจุดมุ่งหมายของการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถลงมือเขียนได้ทันที	1	0	1	1	1	0.80
18. ลงมือเขียนกรอบแนวคิดแทนกระบวนการค้นหาคำตอบของการวิจัยด้วยความชำนาญ	1	1	1	1	1	1.00
19. สามารถทำตามขั้นตอนวิธีการกำหนดขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยไม่ต้องเปิดหนังสือ	1	1	1	1	1	1.00
20. เขียนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้อย่างถูกต้อง โดยไม่ต้องมีผู้ชี้แนะ	1	1	1	1	1	1.00

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
การดำเนินการวิจัย						
21. เมื่อศึกษารูปแบบการวิจัยแบบต่างๆ แล้ว ข้าพเจ้าสามารถนำมาปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	1	1	0	1	1	0.80
22. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ (เช่น แบบสอบถาม) โดยไม่ต้องปรึกษาผู้อื่น	1	1	1	1	1	1.00
23. วาดแผนภาพขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้อย่างถูกต้องในเวลาอันรวดเร็ว	1	1	0	1	1	0.80
24. เก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยได้อย่างถูกต้องทุกขั้นตอนอย่างเป็นอัตโนมัติ	1	1	1	1	1	1.00
25. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้อย่างคล่องแคล่ว	1	1	1	1	1	1.00
การเขียนรายงานการวิจัย						
26. เมื่อแปลความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแล้ว ข้าพเจ้าจะทำการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง โดยไม่ชักช้า	1	1	0	1	0	0.60
27. วาดภาพประกอบการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของกราฟได้อย่างว่องไว	1	1	1	1	1	1.00
28. เขียนอภิปรายผลจากทฤษฎีหลักการที่ศึกษากับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ว่ามีความสอดคล้อง ชัดแย้ง กันอย่างไร	1	1	1	1	1	1.00
29. เมื่อศึกษางานวิจัยของผู้อื่น ข้าพเจ้าจะต้องเปิดอ่านการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เป็นประจำ	1	1	1	1	1	1.00
30. เมื่อพบผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ ข้าพเจ้าจะนำผลการวิจัยนั้นไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.00

ตาราง 42 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความต้องการจำเป็นด้านเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
การออกแบบการวิจัย						
1. มีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาคำตอบที่มาของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
2. เมื่อมีวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับการเขียนจุดมุ่งหมายของการวิจัย ข้าพเจ้าจะตั้งใจฟังอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1.00
3. ถึงแม้ว่าจะเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยไม่ได้ แต่ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะเรียนรู้โดยไม่รู้ลี้กกดตัน	1	1	1	1	1	1.00
4. ถึงปัจจุบันจะกำหนดขนาดตัวอย่างไม่เป็น แต่ข้าพเจ้าก็ปรารถนาที่จะกำหนดขนาดตัวอย่างให้จงได้	1	1	1	1	1	1.00
5. การกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นเรื่องยุ่งยาก แต่ข้าพเจ้าก็ปรารถนาที่จะค้นคว้าต่อไปอย่างไม่ย่อท้อจนสามารถกำหนดได้	1	1	1	1	1	1.00
การดำเนินการวิจัย						
6. ถึงแม้จะไม่ว่าการวิจัยมีกี่รูปแบบ แต่ข้าพเจ้าก็จะสร้างแรงบันดาลใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มให้กับตนเอง	1	1	1	1	1	1.00
7. รู้ว่าการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจะเป็นเรื่องยาก แต่ข้าพเจ้าคิดว่าจะสามารถเรียนรู้และสร้างได้อย่างแน่นอน	1	1	1	1	1	1.00
8. ถึงแม้จะไม่ว่าขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีอะไรบ้าง แต่ก็เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้าใจและปฏิบัติได้	0	1	0	1	1	0.60
9. แม้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายวิธีจนสับสน แต่ข้าพเจ้าพร้อมที่จะศึกษาและเลือกวิธีการที่ถูกต้องมาใช้ในการวิจัย	1	1	1	1	1	1.00
10. แม้ว่าสถิติที่ใช้ในการวิจัยจะเป็นเรื่องยาก แต่ข้าพเจ้าจะเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นสามารถทำได้เช่นกัน	1	1	0	1	0	0.80

ตาราง 42(ต่อ)

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
การเขียนรายงานการวิจัย						
11. ถึงจะไม่มีความรู้ในการแปลความหมายผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะพัฒนาให้สามารถแปลความหมายได้อย่างแน่นอน	1	1	1	1	1	1.00
12. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเรื่องซับซ้อน แต่ข้าพเจ้าก็ให้ความสำคัญในการเรียนรู้วิธีการสรุปผลให้ถูกต้องตามหลักสถิติ	1	1	1	1	1	1.00
13. การเขียนอภิปรายผลการวิจัยเป็นเรื่องยาก แต่ข้าพเจ้ามั่นใจว่าจะค้นหาวิธีการเขียนอภิปรายผลการวิจัยให้ได้	1	1	1	1	1	1.00
14. เมื่อมีโอกาสได้ศึกษางานวิจัยของผู้อื่นข้าพเจ้ารู้สึกเพลิดเพลินกับการอ่านข้อเสนอแนะการวิจัยหรือการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	1	1	1	1	1	1.00
15. ข้าพเจ้าเห็นคุณค่าของผลการวิจัยว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือในชีวิตประจำวันได้จริง	1	1	1	1	1	1.00

ตาราง 43 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

ข้อ	r	ผลการคัดเลือก	r	ผลการคัดเลือก	r	ผลการคัดเลือก
	ความรู้ในการวิจัยสถาบัน		ทักษะการทำวิจัยสถาบัน		เจตคติต่อการวิจัย	
1	0.68	คัดเลือกไว้	0.84	คัดเลือกไว้	0.67	คัดเลือกไว้
2	0.76	คัดเลือกไว้	0.76	คัดเลือกไว้	0.70	คัดเลือกไว้
3	0.77	คัดเลือกไว้	0.85	คัดเลือกไว้	0.66	คัดเลือกไว้
4	0.77	คัดเลือกไว้	0.77	คัดเลือกไว้	0.71	คัดเลือกไว้
5	0.76	คัดเลือกไว้	0.71	คัดเลือกไว้	0.77	คัดเลือกไว้
6	0.80	คัดเลือกไว้	0.75	คัดเลือกไว้	0.83	คัดเลือกไว้
7	0.82	คัดเลือกไว้	0.64	คัดเลือกไว้	0.80	คัดเลือกไว้
8	0.80	คัดเลือกไว้	0.59	คัดเลือกไว้	0.82	คัดเลือกไว้
9	0.85	คัดเลือกไว้	0.75	คัดเลือกไว้	0.81	คัดเลือกไว้
10	0.71	คัดเลือกไว้	0.72	คัดเลือกไว้	0.78	คัดเลือกไว้
11	0.76	คัดเลือกไว้	0.79	คัดเลือกไว้	0.77	คัดเลือกไว้
12	0.80	คัดเลือกไว้	0.75	คัดเลือกไว้	0.80	คัดเลือกไว้
13	0.77	คัดเลือกไว้	0.78	คัดเลือกไว้	0.75	คัดเลือกไว้
14	0.85	คัดเลือกไว้	0.70	คัดเลือกไว้	0.76	คัดเลือกไว้
15	0.78	คัดเลือกไว้	0.71	คัดเลือกไว้	0.55	คัดเลือกไว้
ค่าความเชื่อมั่น = 0.98						

ตาราง 44 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

ข้อ	ประเด็นการพิจารณา	ระดับคะแนน		
		M	S	แปลผล
1	ใช้ทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเหมาะสม	4.60	0.54	มากที่สุด
2	ลักษณะสำคัญของรูปแบบ สะท้อนให้เห็นหลักการของรูปแบบชัดเจน	4.20	0.44	มาก
3	หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.60	0.54	มากที่สุด
4	องค์ความรู้ของรูปแบบเหมาะสมที่จะนำไปใช้	4.80	0.44	มากที่สุด
5	วัตถุประสงค์ของรูปแบบชัดเจน	4.60	0.54	มากที่สุด
6	เนื้อหาสาระของรูปแบบครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	4.20	0.44	มาก
7	แนวทางการประเมินผลชัดเจน	4.80	0.44	มากที่สุด
8	วัตถุประสงค์ของกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.80	0.44	มากที่สุด
9	กิจกรรมสะท้อนให้เห็นหลักการและลักษณะสำคัญของรูปแบบ	4.20	0.44	มาก
10	คู่มือการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จัดลำดับเนื้อหาเป็นระบบและชัดเจน	4.60	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.54	0.48	มากที่สุด

ตาราง 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
1	ความสอดคล้องระหว่างความเป็นมาของรูปแบบกับแนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน	1	1	1	1	1	1.00
2	ความสอดคล้องระหว่างแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานกับองค์ประกอบของรูปแบบ	1	1	1	1	1	1.00
3	ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบกับหลักการของรูปแบบ	1	1	0	1	0	0.60
4	ความสอดคล้องระหว่างหลักการของรูปแบบกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	1	1	1	1	1	1.00
5	ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของรูปแบบกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และการประเมินผล	1	1	1	1	0	0.80
	กิจกรรมที่ 1	1	1	1	1	1	1.00
	กิจกรรมที่ 2	1	0	1	1	1	0.80
	กิจกรรมที่ 3	1	0	1	1	1	0.80
	กิจกรรมที่ 4	1	1	1	1	1	1.00

ตาราง 46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความยาก และค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความรู้
ในการวิจัยสถาบัน

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล	p	ผลการ คัดเลือก	r	ผลการ คัดเลือก
	1	2	3	4	5						
1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
2	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.70	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้
3	1	1	1	1	0	0.80	คัดเลือกไว้	0.70	คัดเลือกไว้	0.20	คัดเลือกไว้
4	1	1	1	1	0	0.80	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
5	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
6	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.70	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้
7	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.80	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
8	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
9	0	1	0	1	1	0.60	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
10	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้	0.80	คัดเลือกไว้
11	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.50	คัดเลือกไว้	0.20	คัดเลือกไว้
12	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.80	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
13	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.70	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้
14	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.50	คัดเลือกไว้	0.20	คัดเลือกไว้
15	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.20	คัดเลือกไว้

ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
		ความรู้ในการวิจัยสถาบัน
1	0.90	คัดเลือกไว้
2	0.86	คัดเลือกไว้
3	0.82	คัดเลือกไว้
4	0.84	คัดเลือกไว้
5	0.78	คัดเลือกไว้
6	0.81	คัดเลือกไว้
7	0.84	คัดเลือกไว้
8	0.86	คัดเลือกไว้
9	0.86	คัดเลือกไว้
10	0.79	คัดเลือกไว้
11	0.80	คัดเลือกไว้
12	0.84	คัดเลือกไว้
13	0.97	คัดเลือกไว้
14	0.87	คัดเลือกไว้
15	0.88	คัดเลือกไว้
	0.85	

ตาราง 48 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
2	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
3	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
4	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
5	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
6	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
7	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
8	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
9	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
10	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
11	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 49 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ของแบบวัดเจตคติต่อการวิจัย

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล	r	ผลการคัดเลือก
	1	2	3	4	5				
1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.71	คัดเลือกไว้
2	0	1	1	0	1	0.60	คัดเลือกไว้	0.95	คัดเลือกไว้
3	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.89	คัดเลือกไว้
4	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.76	คัดเลือกไว้
5	0	1	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.81	คัดเลือกไว้
6	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.79	คัดเลือกไว้
7	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.79	คัดเลือกไว้
8	1	1	0	0	1	0.60	คัดเลือกไว้	0.79	คัดเลือกไว้
9	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.72	คัดเลือกไว้
10	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.76	คัดเลือกไว้
11	0	1	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.73	คัดเลือกไว้
12	1	0	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.89	คัดเลือกไว้
13	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.95	คัดเลือกไว้
14	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.62	คัดเลือกไว้
15	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.95	คัดเลือกไว้

นำแบบวัดสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คัดเลือกไว้ ทั้ง 3 ด้านไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ตาราง 50 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
1.	วัตถุประสงค์ของรูปแบบการชี้แนะเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1	1	1	1	1	1.00
2.	การเตรียมความพร้อม	1	1	1	1	1	1.00
3.	กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ	1	1	1	1	1	1.00
4.	เอกสารประกอบรูปแบบการชี้แนะพัฒนาสมรรถนะ การทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1	1	1	1	1	1.00
5.	เนื้อหาสาระ	1	1	1	1	1	1.00
6.	วิทยาการ	1	1	1	1	1	1.00
7.	กิจกรรม	1	1	1	1	1	1.00
8.	การประเมินผล	1	1	1	1	1	1.00
9.	ระยะเวลา	1	1	1	1	1	1.00
10.	สถานที่ในการจัดกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.80
11.	การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	1	1	1	1	1	1.00



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างแบบประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ



แบบประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

เรียน ผู้ตอบแบบประเมินที่เคารพ

ด้วยดิฉัน นางสาวเนตรรุ่ง อยู่เจริญ นิสิตปริญญาเอก แขนง การวิจัยและสถิติทางการศึกษา สาขาวิชา การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร" ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อไป **คำตอบของท่านจึงไม่มีผลกระทบใดๆกับตัวท่านทั้งสิ้นและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ** กราบขอพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบประเมินมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเนตรรุ่ง อยู่เจริญ ผู้วิจัย

คำชี้แจง แบบประเมินฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน และตอนที่ 2 แบบประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น **คำตอบจึงไม่มีผิดหรือถูก** ขอให้ท่านช่วยตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามความเป็นจริงของท่าน

- เพศ ชาย หญิง
- อายุ น้อยกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี 40 – 49 ปี 50 ปีขึ้นไป
- วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
- ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี 10 ปี ขึ้นไป
- ประสบการณ์การทำงานวิจัย ไม่มี 1 เรื่อง 2 เรื่อง 3 เรื่อง ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ท่านคิดว่าจากข้อคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้ ท่านมี **"สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน"** อยู่ในระดับใด หรือ ท่านมี **"สภาพที่ท่านคาดหวัง/คิดว่าน่าจะเป็น"** อยู่ในระดับใด

ดังนั้นการตอบคำถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน **ข้อละ 2 ตำแหน่ง** ตำแหน่งแรกทำเครื่องหมายในช่อง **"สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน"** และตำแหน่งที่สองทำเครื่องหมายในช่อง **"สภาพที่ท่านคาดหวัง/คิดว่าน่าจะเป็น"** โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คือ สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน หรือ สภาพที่ท่านคาดหวัง/คิดว่าน่าจะเป็น ในระดับ มากที่สุด
- 4 คือ สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน หรือ สภาพที่ท่านคาดหวัง/คิดว่าน่าจะเป็น ในระดับ มาก
- 3 คือ สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน หรือ สภาพที่ท่านคาดหวัง/คิดว่าน่าจะเป็น ในระดับ ปานกลาง
- 2 คือ สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน หรือ สภาพที่ท่านคาดหวัง/คิดว่าน่าจะเป็น ในระดับ น้อย
- 1 คือ สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน หรือ สภาพที่ท่านคาดหวัง/คิดว่าน่าจะเป็น ในระดับ น้อยที่สุดหรือไม่มี

ตัวอย่างการตอบแบบประเมิน

ข้อคำถาม	สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน					สภาพที่ท่านคาดหวัง/คิดว่าจะน่าจะเป็น				
	น้อยที่สุด<---->มากที่สุด					น้อยที่สุด<---->มากที่สุด				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ด้านความรู้										
0. ท่านสามารถอธิบายวิธีการเขียนจุดมุ่งหมายของการวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้		✓							✓	
00. ท่านสามารถรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีเป็นพื้นฐาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยได้	✓									✓

ตามตัวอย่าง ข้อ 0. หมายความว่า ใน สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน ท่านสามารถอธิบายวิธีการเขียนจุดมุ่งหมายของการวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อยู่ในระบับน้อย แต่ สภาพที่ท่านคาดหวัง/คิดว่าจะน่าจะเป็น นั้นท่านคิดว่าท่านควรอธิบายวิธีการเขียนจุดมุ่งหมายของการวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อยู่ในระบับมาก

ข้อ 00. หมายความว่า ใน สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน ท่านสามารถรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีเป็นพื้นฐาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยได้ อยู่ในระบับน้อยที่สุด แต่ สภาพที่ท่านคาดหวัง/คิดว่าจะน่าจะเป็น นั้นท่านคิดว่าท่านควรรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีเป็นพื้นฐาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยได้ อยู่ในระบับมากที่สุด

ข้อคำถาม	สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน					สภาพที่ท่านคาดหวัง/คิดว่าจะน่าจะเป็น				
	น้อยที่สุด<---->มากที่สุด					น้อยที่สุด<---->มากที่สุด				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ด้านความรู้										
1. นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ให้เป็นปัญหาการวิจัยได้	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. สามารถอธิบายวิธีการเขียนจุดมุ่งหมายของการวิจัยให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยได้	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. สรุปกรอบแนวคิด โดยอาศัยการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. เสนอวิธีการหาขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. ระบุตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยได้	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. จำแนกรูปแบบการวิจัยแบบต่างๆ ได้อย่างถูกต้องได้	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. บอกความแตกต่างของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแต่ละประเภทได้	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. จัดลำดับการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. จัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยได้	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. สามารถวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ยได้	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. แปลความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. เสนอรูปแบบการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางได้	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. เปรียบเทียบทฤษฎีหลักการที่ศึกษากับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายแยกแยะความแตกต่าง	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์

หัวข้อ : แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผู้จัด ผู้สัมภาษณ์/: นางสาวเนตรรุ่ง อยู่เจริญ นิสิตระดับดุขฎิบัณฑิต แขนงวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท : รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิกา ตั้งประภา.

วัน เวลา สถานที่ : ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

รายละเอียดวิธีการ : เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก มีลักษณะเป็นการพูดคุย สอบถามความคิดเห็นระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมาย แลกเปลี่ยนประเด็นสนทนา มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีการขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนา และจัดบันทึกการสนทนา

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน มีสาเหตุใดบ้าง
2. สมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน และด้านเจตคติ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ อย่างไร
3. มีแนวทางใดบ้างที่จะช่วยพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้สำเร็จ

ตัวอย่าง แบบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบัน

- คำชี้แจง : 1. ข้อสอบทั้งหมด จำนวน 15 ข้อ 15 คะแนน ใช้เวลา 15 นาที
2. ให้เขียน ชื่อ - นามสกุล บนข้อสอบฉบับนี้ให้สมบูรณ์
3. เป็นแบบทดสอบเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก ให้ X คำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียง 1 ตัวเลือก

ชื่อ นามสกุล

1 ข้อใดเป็นจุดเริ่มต้นของการทำวิจัยสถาบัน .

- ก ความสนใจพิเศษของผู้วิจัย . ข การทบทวนเอกสาร . ว ที่เกี่ยวข้อง
- ค ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน . ง การอ่านข้อเสนอแนะจากงานวิจัยของผู้อื่น . ง

2 ภาวะจะทำการวิจัยสถาบัน ต้องเริ่มด้วยขั้นตอนใด .

- ก การกำหนดปัญหาการวิจัย . ข การสร้างและพัฒนานวัตกรรม .
- ค การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง . ง การคัดเลือกประชากรเพื่อ . เข้าร่วมการวิจัย

3 ข้อใดกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาไม่ถูกต้อง .

- ก บทนำหรือภูมิหลังของการวิจัยนั้นๆ .
- ข ความเป็นมาต้องเขียนให้สอดคล้องกับผลการวิจัย .
- ค อธิบายสภาพและชี้ให้เห็นประเด็นปัญหาพร้อมทั้งความจำเป็นในการวิจัย .
- ง ผู้วิจัยสื่อบุคคลให้ผู้อ่านเข้าใจ . จ ถึงความสำคัญความจำเป็นที่ต้องทำวิจัย

4 ข้อใดไม่ใช่วัตถุประสงค์ในการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง .

- ก เพื่อค้นหาวิธีการสร้างนวัตกรรม .
- ข เพื่อให้เกิดความกระฉับกระเฉงในปัญหาการวิจัย .
- ค เพื่อกำหนดขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .
- ง เพื่อศึกษาแนวคิด . ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5 การค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเริ่มต้นเมื่อใด .

- ก หลังจากวิเคราะห์ . ะหัวข้อมูล . ข เมื่อผู้วิจัยพบสภาพปัญหา .
- ค . ระบุเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย . ง กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .

ตัวอย่างแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน

คำชี้แจง : แบบสอบถามเจตคติต่อการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โปรดทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึกความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้/

5 หมายถึงมากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึงปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ถ้าพบปัญหาจากการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะให้ ความสำคัญในการค้นหาคำตอบด้วยการทำวิจัยสถาบัน สถาบัน					
2. ข้าพเจ้ารู้สึกดีที่สามารถกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย สถาบันได้ด้วยตนเอง					
3. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาคำตอบที่ มาของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจถ้าสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของ การวิจัยได้					
5. การสืบค้นแนวคิด ทฤษฎี ที่ใช้ในการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญ และน่าค้นหา					
6. การทบทวนวรรณกรรมช่วยให้ข้าพเจ้าค้นพบความรู้ใหม่ มาใช้ในการทำวิจัยสถาบัน					

ตัวอย่างแบบวัดทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

ชื่อผู้วิจัย :

หน่วยงานที่สังกัด : คณะ หน่วยงาน /

ข้อที่ 1. คำสำคัญ (keywords) ของโครงการวิจัย

.....

ประเด็นปัญหาการวิจัย

.....

ชื่อเรื่องงานวิจัยสถาบัน

.....

ข้อที่ 2. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

.....

.....

.....

ข้อที่ 3. คำถามการวิจัย

1.....

2.....

ข้อที่ 4. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อ.....

2. เพื่อ.....

แบบประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับคุณภาพของข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ตามเกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ดังนี้

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
	3	2	1
1. ชื่อเรื่องงานวิจัยสถาบัน			
2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา			
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย			
4. ขอบเขตของการวิจัย			
5. ทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง			
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย			
7. นิยามศัพท์			
8. เอกสารอ้างอิง			
9. ประโยชน์จากผลการวิจัย			
10. วิธีดำเนินการวิจัย			
11. ระยะเวลาการทำวิจัยและแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ			
รวม			
รวมคะแนน			

เกณฑ์การประเมินโครงการวิจัยสถาบัน

ระดับคะแนน	ระดับคุณภาพ	แปลความหมาย
23 - 33	สูง	ข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันมีคุณภาพระดับสูง
12 - 22	ปานกลาง	ข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันมีคุณภาพระดับปานกลาง
1 - 11	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันมีคุณภาพระดับควรปรับปรุง

ข้อเสนอแนะ

.....

ผู้ประเมิน.....

ตัวอย่างเกณฑ์การให้คะแนนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

รายการ ประเมิน	คะแนน		
	3	2	1
1. ชื่อเรื่อง งานวิจัยสถาบัน	ชื่อเรื่องการวิจัย บ่งบอก ถึงความเป็นงานวิจัย สถาบัน ระบุปัญหาการ วิจัย มีการระบุตัวแปรที่ ศึกษาและกลุ่มเป้าหมาย	ชื่อเรื่องการวิจัย บ่งบอก ถึงความเป็นงานวิจัย สถาบัน ระบุปัญหาการ วิจัย มีการระบุตัวแปรที่ ศึกษาหรือกลุ่มเป้าหมาย	ชื่อเรื่องการวิจัย บ่ง บอกถึงความเป็น งานวิจัยสถาบัน ระบุ ปัญหาการวิจัยแต่ไม่มี การระบุตัวแปรและ กลุ่มเป้าหมาย
2. ความเป็นมา และ ความสำคัญ ของปัญหา	ระบุสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น มีเหตุผลมาสนับสนุน ครอบคลุม สอดคล้องกับ ประเด็นปัญหาการวิจัย และแสดงให้เห็นว่า ประโยชน์นี้ได้จากการทำ วิจัย	ระบุสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น มีเหตุผลมาสนับสนุน แต่ ยังไม่ครอบคลุมปัญหา การวิจัย	ระบุสภาพปัญหาที่ เกิดขึ้น แต่ขาดเหตุผล มาสนับสนุน
3. วัตถุประสงค์ ของการวิจัย	วัตถุประสงค์สอดคล้อง กับปัญหาวิจัย เขียน เรียงลำดับถูกต้อง และ ครอบคลุมทุกประเด็น ปัญหาการวิจัย	วัตถุประสงค์สอดคล้อง กับปัญหาวิจัย และเขียน เรียงลำดับถูกต้อง	วัตถุประสงค์ สอดคล้องกับปัญหา วิจัย บางส่วนและ เขียนไม่เรียงลำดับ ขั้นตอน
4. ขอบเขตของ การวิจัย	ระบุประชากร และกลุ่ม ตัวอย่าง ขอบเขตเนื้อหา ระยะเวลาในการ ดำเนินการวิจัย และตัว แปรที่ศึกษาครบถ้วน	ระบุประชากร และกลุ่ม ตัวอย่าง ระบุขอบเขต เนื้อหา และระยะเวลาในการ ดำเนินการวิจัย แต่ไม่ได้ ระบุตัวแปรที่ศึกษา	ระบุประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ ระบุเนื้อหา ระยะเวลา และตัวแปรที่ศึกษา

แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

คำชี้แจง : ขอให้ท่านตอบคำถามในช่องว่างที่เว้นไว้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ระดับ	5	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
	4	หมายถึง	พึงพอใจมาก
	3	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
	2	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
	1	หมายถึง	(ควรปรับปรุง) พึงพอใจน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการที่เแนะเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ					
2. การเตรียมความพร้อม					
3. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ					
4. เอกสารประกอบรูปแบบการที่เแนะพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ					
5. เนื้อหาสาระ					
6. วิทยากร					
7. กิจกรรม					
8. การประเมินผล					
9. ระยะเวลา					
10. สถานที่ในการจัดกิจกรรม					
11. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์					

ข้อเสนอแนะ

.....



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 51 คะแนนแบบทดสอบวัดความรู้ในการวิจัยสถาบันและแบบประเมินเจตคติต่อการวิจัยสถาบัน

คนที่	ความรู้ในการวิจัยสถาบัน (15)			เจตคติต่อการวิจัย (5.00)		
	ก่อนใช้ รูปแบบ	หลังใช้ รูปแบบ	ระยะ ติดตามผล 4 สัปดาห์	ก่อนใช้ รูปแบบ	หลังใช้ รูปแบบ	ระยะติดตาม ผล 4 สัปดาห์
1	6	12	11	4.13	4.73	4.67
2	10	13	12	3.67	4.53	4.60
3	6	12	13	4.00	4.47	4.40
4	7	12	12	4.13	4.33	4.53
5	7	13	13	3.93	4.27	4.27
6	7	11	12	4.20	4.60	4.67
7	8	13	13	4.00	4.13	4.07
8	7	12	13	3.93	4.67	4.73
9	9	14	13	4.33	4.67	4.67
10	9	14	13	3.87	4.47	4.53
11	5	12	11	4.20	4.73	4.60
12	10	15	15	3.00	4.13	4.47
13	8	15	14	4.00	4.07	4.27
14	7	14	13	4.07	4.40	4.53
15	7	12	13	4.20	4.60	4.73
16	6	13	12	4.00	4.80	4.87
17	6	11	12	3.73	4.13	4.40

ตาราง 52 คะแนนแบบวัดทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

คนที่	ก่อนใช้รูปแบบ (33)				หลังใช้รูปแบบ (33)				ระยะติดตามผล 4 สัปดาห์ (33)			
	ผู้ทรงคุณวุฒิ			M	ผู้ทรงคุณวุฒิ			M	ผู้ทรงคุณวุฒิ			M
	1	2	3		1	2	3		1	2	3	
1	1	2	2	2	10	12	13	12	22	21	22	22
2	7	8	8	8	23	24	26	25	26	26	27	27
3	1	2	2	2	14	14	15	15	19	20	19	20
4	0	0	0	0	15	15	16	16	20	20	20	20
5	0	0	0	0	10	12	13	12	19	21	21	21
6	0	0	0	0	14	16	16	16	17	18	18	18
7	6	5	6	6	10	12	13	12	17	18	18	18
8	4	5	6	5	8	10	11	10	17	16	17	17
9	6	7	7	7	18	18	18	18	29	29	30	30
10	0	0	0	0	10	11	11	11	19	19	19	19
11	0	0	0	0	7	8	9	8	12	12	13	13
12	7	6	7	7	23	23	25	24	30	29	30	30
13	8	7	8	8	23	22	23	23	27	28	28	28
14	3	2	3	3	7	8	9	8	13	15	15	15
15	4	5	5	5	17	18	18	18	24	26	28	26
16	0	0	0	0	8	7	8	8	12	14	15	14
17	0	0	0	0	10	9	10	10	15	14	15	15

ตาราง 53 ผลการประเมินคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

คนที่	ก่อนใช้รูปแบบ		หลังใช้รูปแบบ		ระยะติดตามผล 4 สัปดาห์	
	คะแนน	ระดับคุณภาพ	คะแนน	ระดับคุณภาพ	คะแนน	ระดับคุณภาพ
1	2	ควรปรับปรุง	12	ปานกลาง	22	ปานกลาง
2	8	ควรปรับปรุง	25	สูง	27	สูง
3	2	ควรปรับปรุง	15	ปานกลาง	20	ปานกลาง
4	0	ควรปรับปรุง	16	ปานกลาง	20	ปานกลาง
5	0	ควรปรับปรุง	12	ปานกลาง	21	ปานกลาง
6	0	ควรปรับปรุง	16	ปานกลาง	18	ปานกลาง
7	6	ควรปรับปรุง	24	สูง	25	สูง
8	5	ควรปรับปรุง	10	ควรปรับปรุง	17	ปานกลาง
9	7	ควรปรับปรุง	18	ปานกลาง	30	สูง
10	5	ควรปรับปรุง	11	ควรปรับปรุง	19	ปานกลาง
11	2	ควรปรับปรุง	12	ปานกลาง	22	ปานกลาง
12	7	ควรปรับปรุง	24	สูง	30	สูง
13	8	ควรปรับปรุง	23	สูง	28	สูง
14	3	ควรปรับปรุง	8	ควรปรับปรุง	15	ปานกลาง
15	5	ควรปรับปรุง	18	ปานกลาง	26	สูง
16	0	ควรปรับปรุง	8	ควรปรับปรุง	14	ปานกลาง
17	0	ควรปรับปรุง	10	ควรปรับปรุง	15	ปานกลาง

ผลการประเมินคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันของผู้เข้าร่วมกิจกรรมก่อน หลัง การใช้รูปแบบ และระยะติดตามผล 4 สัปดาห์ มีเกณฑ์การประเมินโครงการวิจัยสถาบัน ดังนี้

คะแนนระหว่าง 23 – 33 คะแนน หมายถึง ข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันมีคุณภาพระดับสูง
 คะแนนระหว่าง 12 – 22 คะแนน หมายถึง ข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันมีคุณภาพระดับปานกลาง
 คะแนนระหว่าง 1 – 11 คะแนน หมายถึง ข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันมีคุณภาพระดับควรปรับปรุง



ภาคผนวก ง
ตัวอย่างแผนการจัดกิจกรรม

**โครงการ : การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการ
ชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**

**ชื่อโครงการ : การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะการเขียนข้อเสนอ
โครงการวิจัยสถาบัน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ**

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการสังเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำหรืองานภายในหน่วยงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติพัฒนาต่อยอดมาเป็นงานวิจัย เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ เป็นการผสมผสานระหว่างการพัฒนาคุณภาพการทำงานและการวิจัยที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ โดยมีส่วนสำคัญคือ 1) คำถามต้องมาจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 2) คนทำวิจัยต้องเป็นคนที่กำลังเผชิญปัญหา 3) ผลลัพธ์ที่ได้คือปัญหาได้รับการแก้ไขและเกิดการบริการที่ดีขึ้น และ 4) สามารถนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ได้จริง ที่ผ่านมามีการพัฒนางานประจำให้เกิดเป็นงานวิจัยยังเกิดขึ้นน้อยนักในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เนื่องจากบุคลากรคิดว่างานวิจัยเป็นงานที่ต้องทำโดยอาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง รวมทั้งการศึกษาเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยเป็นสิ่งที่ยุ้งยากซับซ้อน จึงทำให้เกิดความกังวล ไม่กล้าที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้เกิดคุณภาพด้วยการทำวิจัย จึงทำให้การดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานไม่ได้นำมาพัฒนาต่อยอดไปเป็นงานวิจัย ซึ่งการทำวิจัยในแต่ละครั้ง ผู้ทำวิจัยต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนก่อนเริ่มดำเนินการวิจัย นั่นคือการกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัยว่าจะทำวิจัยเรื่องอะไร มีกรอบแนวคิดทฤษฎีอย่างไร การออกแบบการวิจัยเป็นแบบใด ตัวแปรที่จะใช้ศึกษาควรจะมีตัวแปรใดบ้าง การเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำอย่างไร มากน้อยเพียงใดจึงจะเป็นตัวแทนของการศึกษา เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจะพัฒนาให้เป็นเครื่องมือที่ดีได้อย่างไร จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอะไร และจะนำเสนอข้อมูลแบบไหน คำถามเหล่านี้ล้วนเป็นคำถามที่ผู้ทำวิจัยจะต้องหาคำตอบให้ได้ก่อนลงมือปฏิบัติการวิจัย ซึ่งจะเห็นได้ว่าการวิจัยเป็นกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย ดังนั้น การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน จึงเป็นการ

เริ่มต้นที่สำคัญของผู้ทำวิจัยซึ่งจะต้องมีความชัดเจนในทุกคำถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงจะทำให้การวิจัยมีความสำเร็จสูง

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานมหาวิทยาลัยด้วยงานวิจัยสถาบัน และมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสาย/สนับสนุนวิชาการสามารถใช้การปฏิบัติงานประจำเป็นโจทย์และคำถามต่อปัญหาที่เกิดขึ้นใน และนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการป มหาวิทยาลัย/หน่วยงานปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและเกิดผลโดยตรงต่อผู้รับบริการและผู้บริหารหน่วยงาน สิ่งสำคัญที่ควรตระหนักถึงการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ต้องเขียนตามแบบข้อเสนอโครงการวิจัยที่ถูกต้อง เพราะจะต้องมีการประเมินข้อเสนอโครงการดังกล่าวก่อนที่จะได้รับเงินทุนวิจัยไปดำเนินการจริงซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาในประเด็นต่างๆ มากมาย

ดังนั้น ผู้วิจัย กองนโยบายและแผน และสถาบันวิจัยและพัฒนา จึงได้จัดโครงการการพัฒนาสมรรถนะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ซึ่งจำเป็นต้องรู้หลักการเขียนในแต่ละหัวข้อเป็นอย่างดี จึงจะผ่านการประเมินที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การฝึกอบรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน จึงเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ที่ยังไม่มีพื้นฐานความรู้ในการวิจัยมาก่อน หรือเคยศึกษามาช้านานแล้วแต่ยังไม่สามารถทำวิจัยได้ หรือยังมีความเข้าใจในกระบวนการวิจัยไม่ชัดเจน นำไปสู่การวิเคราะห์สังเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ตนเองปฏิบัติ / และสามารถต่อยอดเป็นงานวิจัยสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำไปใช้ประโยชน์ในการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และในทางวิชาการที่ต้องการได้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ .เกี่ยวกับกรวิจัยสถาบัน และกระบวนการการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันได้อย่างเป็นระบบและเป็น .รูปธรรม
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย .
4. เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิจัยสถาบัน .

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานสูงงานวิจัยสถาบัน และพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องได้
2. สังเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ผู้เข้ารับการอบรมได้แนวทางในการวิเคราะห์ตนเองปฏิบัติเป็นประจำ เพื่อพัฒนาต่อยอดเป็นงานวิจัยสถาบันที่มีประสิทธิภาพและใช้เป็นข้อมูลในการทำผลงานเชิงวิชาการต่อไปได้
3. ผู้บริหารหน่วยงานมหาวิทยาลัย สามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นหรือผลจากการวิจัยไปใช้/มหาวิทยาลัยต่อไปเป็นแนวทางในการบริหารงาน วางแผนงาน และแนวทางการพัฒนาหน่วยงาน

วิทยากร

1. นางสาวเนตรรุ่ง อยู่เจริญ ผู้วิจัย
2. นายสุพล คงน้อย รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ธนบุรี

วิธีดำเนินโครงการ

กิจกรรมครั้งนี้เป็นการอบรมปฏิบัติการ มีกิจกรรมภาคบรรยาย ฝึกปฏิบัติ และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ประกอบด้วยเนื้อหาภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ รวม 12 ชั่วโมง โดยแบ่งออกเป็น ภาคทฤษฎี ประกอบด้วย เนื้อหาจำนวน 5.5 ชั่วโมง และภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย ฝึกปฏิบัติจำนวน 6.5 ชั่วโมง มีรายละเอียดดังนี้

เนื้อหา		ระยะเวลา	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
1.	<ul style="list-style-type: none"> - มโนทัศน์การวิจัย - การกำหนดโจทย์การวิจัยสถาบัน - ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย - วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย - การทบทวนวรรณกรรม สารสนเทศ/(information) ที่เกี่ยวข้อง - กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย 	2 ชั่วโมง	2 ชั่วโมง

เนื้อหา	ระยะเวลา	
	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
2. - ทฤษฎี สมมุติฐาน - ขอบเขตของโครงการวิจัย ประกอบด้วย - ขอบเขตด้านเวลา - ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง - ขอบเขตของเนื้อหา - ตัวแปรที่ศึกษา - นิยามศัพท์เฉพาะ - ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1.30 ชั่วโมง	2.00 ชั่วโมง
3. วิธีการดำเนินการวิจัย และสถานที่ทำการทดลองเก็บข้อมูล/ - ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย - การเก็บรวบรวมข้อมูล - การวิเคราะห์ข้อมูล	1.30 ชั่วโมง	1.30 ชั่วโมง
4. - ระยะเวลาทำการวิจัยและแผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย - ปัจจัยที่เอื้อต่อการวิจัย รายละเอียดงบประมาณการวิจัยจำแนกตามงบประมาณต่างๆ -	30 นาที	1 ชั่วโมง
รวม	5.5	6.5

คุณสมบัติผู้เข้าร่วมการฝึกอบรบ

1. เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2. ไม่เคยมีผลงานวิจัย *(กรณีถ้ามีผลงานวิจัย ต้องไม่เคยเป็นหัวหน้า

โครงการวิจัยมาก่อน)

3. ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน
4. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
5. มุ่งมั่นเข้ารับการฝึกอบรบเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการเขียน เป็นผู้มีความสนใจ

ข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และสามารถเข้ารับการฝึกอบรบได้ตลอดหลักสูตร (รวม 12 ชั่วโมง ครั้งละ 3 ชั่วโมง จำนวน 4 ครั้ง)

จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจากคณะ หน่วยงานต่างๆ จำนวน 17 คน

ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินงาน

ฝึกอบรม ณ ห้องคอมพิวเตอร์ สำนักวิทยและเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคาร 2 ชั้น 11
จำนวน 4 ครั้ง มีรายละเอียดดังนี้

ครั้งที่ 1 วันที่ 8 พฤษภาคม พศ..2561 เวลา 08.30 – 12.00 น.

ครั้งที่ 2 วันที่ 8 พฤษภาคม พศ..2561 เวลา 13.00 – 16.30 น.

ครั้งที่ 3 วันที่ 16 พฤษภาคม พศ..2561 เวลา 08.30 – 12.00 น.

ครั้งที่ 4 วันที่ 16 พฤษภาคม พศ..2561 เวลา 13.00 – 16.30 น.

และวันที่ 15 มิถุนายน พศ..2561 เวลา 09.00 – 12.00 น.

(ระยะติดตามผล)

การประเมินผลความสำเร็จของโครงการ

1. ทดสอบความรู้ในการวิจัยสถาบันของผู้เข้าอบรม ก่อน และหลังการใช้รูปแบบ
2. ประเมินเจตคติต่อการวิจัยของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการใช้รูปแบบ
3. ประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ
4. จำนวนเวลาการเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนเวลาอบรมทั้งหมดที่กำหนดในหลักสูตร

กำหนดการ
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน
สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ณ ห้องคอมพิวเตอร์ สำนักวิทยและเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคาร 2 ชั้น 11

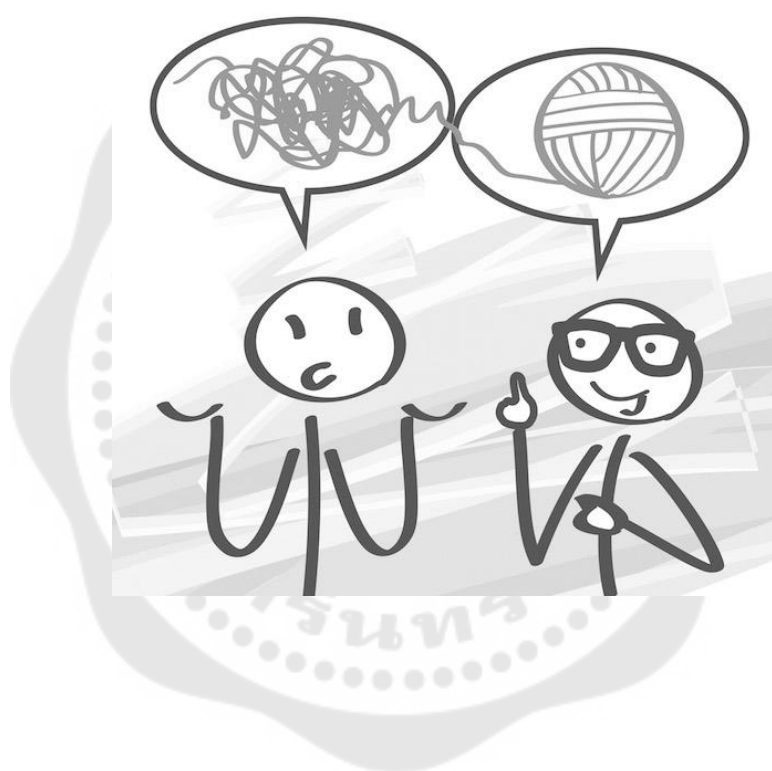
เวลา	กิจกรรม	ระยะเวลา
ครั้งที่ 1 วันที่ 8 พฤษภาคม พศ..2561		
08.30 น- . 08.45 น.	พิธีเปิด	15 นาที
08.45 น- . 09.00 น.	Pretest	15 นาที
09.00 น – .09.45 น.	มโนทัศน์การวิจัย	45 นาที
09.45 น – .11.00 น.	- การกำหนดโจทย์การวิจัยสถาบัน - ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย - วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย - การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - กรอบแนวคิดในการวิจัย	1.15 ชั่วโมง
พักรับประทานอาหารว่าง		
11.00 น – .12.00 น.	ฝึกปฏิบัติ (Coaching)	1 ชั่วโมง
ครั้งที่ 2 วันที่ 8 พฤษภาคม พศ..2561		
13.00 น. – 14.00 น.	ฝึกปฏิบัติ (Coaching)	1 ชั่วโมง
13.30 น – .15.30 น.	- สมมุติฐาน - ขอบเขตการวิจัย - ขอบเขตด้านเวลา - ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง - ขอบเขตของเนื้อหา - ตัวแปรที่ศึกษา - นิยามศัพท์ - ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1.30 ชั่วโมง
พักรับประทานอาหารว่าง		
15.30 น – .16.30 น.	ฝึกปฏิบัติ (Coaching)	1 ชั่วโมง

เวลา	กิจกรรม	ระยะเวลา
ครั้งที่ 3 วันที่ 16 พฤษภาคม พศ..2561		
08.45 น – .09.45 น.	ฝึกปฏิบัติ (Coaching)	1 ชั่วโมง
09.45 น – .11.15 น.	วิธีดำเนินการวิจัย - ประเภทของการวิจัย - ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย - การเก็บรวบรวมข้อมูล - การวิเคราะห์ข้อมูล	1.30 ชั่วโมง
พักรับประทานอาหารว่าง		
11.15 น. – 12.15 น.	ฝึกปฏิบัติ (Coaching)	1 ชั่วโมง
ครั้งที่ 4 วันที่ 16 พฤษภาคม พศ..2561		
13.00 น. – 13.30 น.	ฝึกปฏิบัติ (Coaching)	1.30 ชั่วโมง
13.30 น – .14.00 น.	แผนการดำเนินงานและงบประมาณ	30 นาที
14.00 น. – 15.00 น.	ฝึกปฏิบัติ (Coaching)	1 ชั่วโมง
พักรับประทานอาหารว่าง		
15.00 น – .16.30 น.	Posttest	30 นาที
วันที่ 15 มิถุนายน พศ..2561 (ระยะติดตามผล)		
09.00 น – .12.00 น.	สัมมนาเพื่อติดตามผลการนำความรู้ในการวิจัยสถาบัน ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และเจตคติ ที่ดีต่อการวิจัย ไปใช้ในการปฏิบัติภายหลังสิ้นสุดการจัด อบรม	1.30 ชั่วโมง

ตารางการอบรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม *****

เพื่อประโยชน์ของผู้เข้าอบรม
ขอให้นำหัวข้อวิจัยสถาบันหรือประเด็นปัญหาวิจัยที่ท่านสนใจมาด้วย
มาใช้เป็นกรณีศึกษาระหว่างการฝึกอบรม

การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน
 โดยใช้การฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญา
 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 ธนบุรี



จัดทำโดย

นางสาวเนตรรุ้ง อยู่เจริญ

นิสิตแขนงวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มาภาพประกอบ : <http://pathwayproject.ae/coaching-whats-in-it-for-you/>

กิจกรรมที่ 1

มโนทัศน์การวิจัยและแนวปฏิบัติในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

เรื่อง : และแนวปฏิบัติในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน มโนทัศน์การวิจัย

เนื้อหาสาระ : ความหมายของการวิจัย ประเภทของการวิจัย วิจัยสถาบัน วิจัยจากงานประจำ ความแตกต่างระหว่างการวิจัยกับการวิจัยสถาบัน ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย จรรยาบรรณ นักวิจัย วัตถุประสงค์ของข้อเสนอโครงการวิจัย ความสำคัญของข้อเสนอโครงการวิจัย หลักการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ข้อควรระวังในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน และแนวปฏิบัติในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน โดยเริ่มจาก กำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย ตั้งชื่อโครงการวิจัยสถาบัน ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการวิจัยและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรู้ความหมายของการวิจัย วิจัยสถาบัน ความแตกต่างระหว่างการวิจัยกับการวิจัยสถาบัน
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถกำหนดปัญหาการวิจัยสถาบันได้ .
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัยได้
4. เพื่อให้ผู้เข้าสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้ .
5. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนแผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย
7. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดตัวแปรที่ศึกษาได้
8. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย

เวลาที่ใช้ : 4 ชั่วโมง (ทฤษฎี 2 ชั่วโมง และ ปฏิบัติ 2 ชั่วโมง)

อุปกรณ์ :

1. Power Point ประกอบการบรรยาย
2. แบบวัดสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน 3 ด้าน ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน
 - 2.2 ด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน
 - 2.3 ด้านเจตคติต่อการวิจัย
3. แบบฝึกปฏิบัติ ดังนี้
 3. แบบฝึกปฏิบัติ ดังนี้
 - ข้อที่ 1. คำสำคัญ (keywords) ของโครงการวิจัย
ประเด็นปัญหาการวิจัย
ชื่อเรื่อง
 - ข้อที่ 2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
 - ข้อที่ 3. คำถามการวิจัย
 - ข้อที่ 4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - ข้อที่ 5. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการวิจัย และ
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารประกอบการอบรม :

1. คู่มือ .“การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน” (สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ)
2. คู่มือการวิจัยมือใหม่
3. ตัวอย่างงานวิจัยสถาบัน .

กิจกรรม :

1. วิทยากรบรรยาย เรื่อง ความหมายของการวิจัย วิจัยสถาบัน งานวิจัยจากงานประจำ ความแตกต่างระหว่างการวิจัยกับการวิจัยสถาบัน ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย และจรรยาบรรณนักวิจัย

2. วิทยากรบรรยาย เรื่อง วัตถุประสงค์ของข้อเสนอโครงการวิจัย ความสำคัญของข้อเสนอโครงการวิจัย หลักการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ข้อควรระวังในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

3. วิทยากรบรรยายเรื่อง การกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย ชื่อโครงการวิจัยสถาบัน ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการวิจัยและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4. ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติการ ในใบกิจกรรม การกำหนดคำถามประเด็นปัญหาการวิจัย สถาบัน การกำหนดชื่อโครงการวิจัยสถาบัน การเขียนเรียงเรียงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการวิจัยและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5. วิทยากรใช้คำถามกระตุ้นกระบวนการคิด โดยให้ผู้เข้าอบรมใช้ความคิดของตนเองในการค้นหาประเด็นปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานหรือสิ่งที่น่าสนใจศึกษาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำมาเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

6. ผู้เข้าอบรมร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น วิทยากรให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้กระบวนการวิจัยสถาบันมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการเริ่มเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันต่อไป

เทคนิคการตั้งคำถามกระบวนการชี้แนะ GROW model : (การกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย)

G = 1. ภาระงานที่ทำในปัจจุบันมีความสำคัญอย่างไร

2. จากการทำงาน พบเจอปัญหาอะไรบ้างไหม

R = 3. อะไรคือความยุ่งยากหรืออุปสรรคที่ทำให้เกิดปัญหา

4. มีปัญหาอื่นอีกไหม

O = 5. มีหนทางใดบ้างในการแก้ปัญหา

6. ถ้ามีโอกาสจะทำให้สถานการณ์ดีขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาได้ และยังช่วยใน

การพัฒนาตนเองและพัฒนางาน คุณอยากจะทำไหม

W = 7. ช่วยสรุปสิ่งที่คุณจะลงมือทำเพื่อแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้น

8. คุณมีความมั่นใจในแนวทางนี้หรือความสำเร็จมากแค่ไหน

เทคนิคการตั้งคำถามกระบวนการชี้แนะ GROW model : (การทบทวนวรรณกรรม)

- G =
1. วันนี้เราจะต้องทบทวนวรรณกรรมให้ได้
 2. ถ้าวันนี้คุณสามารถทบทวนวรรณกรรมของการวิจัยได้
คุณจะมีความรู้สึกอย่างไร
- R =
3. จากความรู้ที่ได้รับจากการอบรม คิดว่าจะสามารถทำให้
ทบทวนวรรณกรรมได้หรือยัง
 4. ยังขาดหรือต้องการความรู้ในเรื่องการทบทวนวรรณกรรม
ของการวิจัยส่วนไหนเพิ่มเติมไหม
- O =
5. มีวิธีการสามารถสืบค้น ค้นหา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเขียน
โครงการวิจัยสถาบันของคุณได้อย่างไรบ้าง
 6. นอกจากวิธีที่กล่าวมา ยังมีวิธีการอื่นอีกไหม
- W =
7. จากความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและวิธีการแสวงหาความรู้ในการทบทวน
วรรณกรรมแล้วนั้น คุณพร้อมที่จะลงมือเขียนโครงการวิจัยให้สำเร็จหรือไม่
 8. คุณพร้อมที่จะลงมือทำเมื่อไหร่ ลงมือได้เลย

การประเมินผล : 1 แบบวัดสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน .3 ด้าน (ก่อนการอบรม) Pretest (ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านความรู้ในการวิจัยสถาบัน
- 1.2 ด้านทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน
- 1.3 ด้านเจตคติต่อการวิจัย

2 .ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติ ดังนี้

ข้อที่ 1. คำสำคัญ(keywords) ของโครงการวิจัย
ประเด็นปัญหาการวิจัย
ชื่อเรื่อง

ข้อที่ 2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้อที่ 3. คำถามการวิจัย

ข้อที่ 4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ข้อที่ 5 การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการวิจัย

ข้อที่ 5 การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



คู่มือ

การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

(สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ)



จัดทำโดย
นางสาวเนตรรุ้ง อยู่เจริญ
นิสิตแขนงวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มาภาพประกอบ : [http://escuela.diocesisdeengativa.org/
diplomado-en-formulacion-de-proyectos-con-enfoque-de-marco-logico/](http://escuela.diocesisdeengativa.org/diplomado-en-formulacion-de-proyectos-con-enfoque-de-marco-logico/)

มโนทัศน์การวิจัย

ความหมายของการวิจัย

คำว่า “ มาจากคำว่า ”การวิจัย“Research” ซึ่งมีรากศัพท์มาจาก “Re + Search”



ที่มาภาพประกอบ : <http://stopprop30.com/general-form-research-paper/>

Re	แปลว่า	ซ้ำ
Search	แปลว่า	ค้นคว้า

”การวิจัย”(Research) แปลว่า ค้นคว้าซ้ำแล้ว ซ้ำอีก อันหมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ ความจริง โดยวิธีการค้นคว้าแล้ว ค้นคว้าอีก ซึ่งจะทำให้ได้รับคำตอบที่เป็นความรู้ความจริงอัน น่าเชื่อถือและถูกต้อง เพราะมีข้อมูลสนับสนุนเพียงพอต่อการสรุปเป็นองค์ความรู้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (พ .ศ.2525) 2538 ได้ให้ความหมายของ ว่าหมายถึง การสะสม การรวบรวม การค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลัก ”การวิจัย“ วิชา

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2558) การวิจัย คือ กระบวนการในการแสวงหาความรู้ที่เชื่อถือได้ (Reliable knowledge) โดยใช้วิธีการที่เชื่อถือได้ (Reliable method) ซึ่งอาศัยระเบียบวิธีการทาง วิทยาศาสตร์ Scientific method

เฉลิมเผ่า อจละนันท์. (2556) กล่าวไว้ว่าการวิจัย (Research) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือวิธีการที่เชื่อถือได้ ดังนั้น การวิจัยกับการค้นคว้าจึง เป็นเรื่องเดียวกันและการวิจัยที่ดีต้องเริ่มจากการค้นคว้ามามาก่อน

ประเภทของการวิจัย

การวิจัยโดยอาศัย**จุดมุ่งหมายและวิธีการวิจัย**ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research) เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาความรู้ความจริงจากเรื่องราวในอดีตโดยศึกษาจากเอกสารคำบอกเล่าที่เกี่ยวกับเรื่องราวในอดีต วัตถุประสงค์ โบราณ เช่น ศึกษาการปกครองสมัยรัชกาลที่ 5

2. การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาความรู้ ความจริง ในสภาพปัจจุบัน เช่น การสำรวจความคิดเห็น ทศนคติ ความสนใจ เป็นต้น

3. การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาความรู้ความจริงเฉพาะตัวแปร เพื่อทราบว่าตัวแปรใดเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผล ผลที่ได้เกิดจากตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ การวิจัยประเภทนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลที่ต้องมี การจัดการกระทำ (Treatment) ตัวแปรที่จะศึกษาและควบคุมตัวแปรที่ไม่ต้องการจะศึกษา



การแบ่งประเภทการวิจัยตามประโยชน์ของการวิจัย สามารถแบ่งการวิจัยได้เป็น 7 ประเภท คือ

1. การวิจัยพื้นฐานหรือการวิจัยบริสุทธิ์ (Basic or Pure Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งแสวงหาความรู้หรือความจริงที่เป็นกฎ สูตร ทฤษฎี เพื่อที่จะขยายพื้นฐานความรู้ทางวิชาการ ให้กว้างขวางออกไปโดยไม่คำนึงว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ในแง่ใดหรือไม่ โดยมากมักจะเป็นการวิจัยทางวิทยาศาสตร์

2. การวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเอาผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยตรง เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเพื่อปรับปรุงระบบงาน

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นครั้ง ๆ ไป ผลของการวิจัยจะอ้างอิงไปใช้กลุ่มอื่นไม่ได้เพราะมองในวงจำกัด

4. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นการวิจัยที่มุ่งนำเอาความรู้จากการวิจัยบริสุทธิ์ไปวิจัยต่อ โดยพัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีที่สามารถนำไปแก้ปัญหา และทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ แล้วจึงนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) เป็นการวิจัยที่ทำในบริบทของชั้นเรียน และมุ่งนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตน

6. การวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาหาข้อความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับนโยบายในด้านต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสม เพื่อนำผล ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผล

7. การวิจัยสถาบัน (Institutional Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาปัญหาเกี่ยวข้องกับสถาบันแต่ละสถาบัน เพื่อนำข้อค้นพบต่าง ๆ จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้สำหรับประกอบ การวางแผน การกำหนดนโยบาย รวมทั้งการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในแต่ละสถาบัน โดยเฉพาะ

การวิจัยสถาบัน

ประวัติการวิจัยสถาบัน

ผู้ที่จุดประกายการวิจัยสถาบันคือ Professor W.H. Cowley แห่ง Stanford University ที่ได้รับแนวความคิดจากข้อค้นพบของ Yale University ในค .ศ.1701 และในคศ..1820 ได้นำแนวความคิดนี้เสนอต่อที่ประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่ Harvard University ซึ่งได้รับการยอมรับกันเป็นอย่างดี จึงก่อให้เกิดมีการวิจัยในขั้นพื้นฐานในสถาบัน เพื่อการติดตามผลการดำเนินงานในระยะสั้นๆ โดยคณะผู้วิจัยเป็นผู้ที่อยู่ในสถาบันเดียวกันนั้น จึงเรียกว่าวิจัยตนเอง (Self Study) และได้มีการทำวิจัยในลักษณะนี้อย่างแพร่หลาย และได้มีการจัดตั้งสมาคมการวิจัยสถาบัน (Institutional Research Association) ขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อ คศ..1974 สำหรับประเทศไทยได้มีการจัดตั้ง “สถาบันวิจัย” ขึ้นเป็นครั้งแรกที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อ พศ..2541 โดยมีหน้าที่ 3 ประการคือ

- 1 รวบรวมข้อมูลที่สำคัญสำหรับวางแผนพัฒนาและการบริหารมหาวิทยาลัย .
 - 2 ทำการวิจัยตามความต้องการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการทำวิจัยอื่นๆ .
- ที่เป็นไปตามภาระหน้าที่ประจำปกติ
- 3 ทำการเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ .

ตัวอย่างการนำเสนอ

โครงการ "ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ"

ระหว่างวันอังคารที่ 8 และวันพุธที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 เวลา 9.00 – 16.00 น.
ณ ห้องคอมพิวเตอร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคาร 2 ชั้น 11

มโนทัศน์การวิจัย

ความหมายของการวิจัย
ประเภทของการวิจัย
การวิจัยสถาบัน
ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย
จรรยาบรรณนักวิจัย
วัตถุประสงค์ของข้อเสนอโครงการวิจัย
ความสำคัญของข้อเสนอโครงการวิจัย
หลักการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย

หลักการแนวคิดวิจัยสถาบัน/R2R

งานประจำ
- ชำนาญ งาน
- อยู่ยาก ชิบช้อน
- นานเมื่อ ฯลฯ

งาน / สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

คิดสร้างสรรค์
คิดนอกกรอบ
เทคโนโลยี
นวัตกรรม (แปลกใหม่)

ทบทวน/แลกเปลี่ยน
กำหนดใจทย์
วิธีแก๊จ / พัฒนา
ทดลอง / ประเมิน
ปรับปรุง
ปรับปรุง
ประเมิน

1. ประเด็นปัญหาการวิจัยและการตั้งชื่อโครงการวิจัยสถาบัน

เริ่มต้นคิดหัวข้อวิจัย ทำได้อย่างไร ?????

1. ความไม่พอใจในสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน
- สำรวจว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีอะไรที่เป็นปัญหา
- ถ้าไม่มีปัญหามองหาการปฏิบัติแบบเดิมๆ ที่ทำ สามารถปรับเปลี่ยนได้หรือไม่
- ถ้ารู้สึกว่ามีแล้ว ทำได้ดีกว่านี้หรือไม่

2. ความพอใจหรือเป้าหมายของหน่วยงาน
- วิจัยที่ดี ต้องมีคุณลักษณะ
- วิจัยที่ดี ต้องแก้ปัญหาได้คนที่เกี่ยวข้องได้
- การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เกี่ยวข้องจะทำให้ได้รับการสนับสนุนที่ดี

3. การอ่านสารสารและงานวิจัยที่ดีที่พิมพ์แล้ว
ปัจจุบันเราไม่ได้เงินจากศูนย์แล้ว กาศศึกษางานของคนอื่นฯ บ้างจึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยศึกษาว่า
- ใครทำอะไร? - ทำไปถึงไหนแล้ว?
- ช่องว่างอยู่ตรงไหน?
สักวันบอกในการพบพจนวรรณกรรมเพื่อหาหัวข้อวิจัยนั้น ได้มา ใครทำ? ใครอะไร? ใครทำอะไร? ใครทำอะไร?

2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (ต่อ)

ปัญหาวิจัย ควรเขียนลักษณะเป็นเหมือนรูปปิระมิดกลับด้าน นั่นคือการควรเขียนจาก ฐาน ไปหา ยอด (กว้าง ไป ลึก)

กว้าง

เขียนเรื่องทั่วๆ ไป

เขียนเรื่องเฉพาะ

สรุป ชี้ให้เห็นปัญหาที่ศึกษาเพื่อแก้ปัญหา

ลึก

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucratic Theory)

Max Weber (1864-1920)

1. หน้าที่เฉพาะตัวเฉพาะ (Specialization)
2. ระเบียบวิธีที่ถูกต้อง (Impersonality)
3. ระเบียบวิธีที่ชัดเจน (Clear-cut Regulation)
4. ระเบียบวิธีที่ยุติธรรม (Merit Service)
5. ระเบียบวิธีที่สอดคล้องกัน (Systematic Hierarchy of Authority and Control)

การคิดทบทวนเอกสารโดย Kurt Lewin

- คิดว่าสิ่งใดที่ไปช่วยวิเคราะห์เอกสารนั้นได้
- ไม่ควรสนใจเฉพาะเอกสารเท่านั้น
- Kurt Lewin เป็นที่จดจำเพราะเขาได้คิดค้นแนวคิดเรื่องวิธีการคิดค้น
- แนวคิดของ Kurt Lewin:
 - การวางกฎระเบียบที่ใหม่โดยไม่ได้คิดค้นจากความคิดของตนเองแต่คิดค้นจากผู้อื่น
 - ไม่ควรนำกฎระเบียบที่วางระเบียบของตนเอง

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological needs)
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs)
4. ความต้องการเกียรติยศ (Estate needs)
5. ความต้องการขั้นสูงสุด (Self-actualization needs)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง




ประชากร (Population) หมายถึง สมาชิกทุกหน่วยของสิ่งที่มีการศึกษา ซึ่งไม่ได้หมายถึงคนเพียงอย่างเดียว ประชากรอาจจะเป็นสิ่งของ เวลา สถานที่ ฯลฯ ได้แก่ นักเขียน นักศึกษา ครู ผู้ปกครอง ผู้ให้บริการ เป็นต้น ใช้สัญลักษณ์ "N" แทนจำนวนประชากร

ประเภทของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

Probability Sampling Methods

- Multi-Stage Sample
- Systematic Sample
- Simple Random Sample

Non-Probability Sampling Methods

- Convenience Sample
- Quota Sample
- Dimensional Sample

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)



แบบสำรวจ

แบบสัมภาษณ์

แบบสอบถาม

วันที่	ชื่อ	วิชา
1. วิชา		
2. วิชา		
3. วิชา		
4. วิชา		
5. วิชา		

แบบสังเกตพฤติกรรม

แบบทดสอบ

แบบตรวจสอรายการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

How satisfied are you with the customer service?

☹️
☹️
😊
😊
😊


Very Sati Sati Neutral Happy Very Happy

แบบสอบถาม (questionnaire) คือ เครื่องมือที่ใช้ วัดพฤติกรรมภายในของบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น เจตคติ ความสนใจ ฯลฯ ซึ่งคำว่าได้ว่าเป็นพฤติกรรมด้านจิตที่สลับกันเอง นอกจากนี้ยังเหมาะสำหรับศึกษาข้อมูลส่วนตัวของ บุคคลด้วย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นชุดของคำถามที่สร้างขึ้น เพื่อให้ศึกษาหาข้อมูลตามจุดประสงค์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

คุณภาพที่สำคัญของเครื่องมือการวิจัย

- ความเที่ยงตรงหรือความตรง (Validity)
- ความน่าเชื่อถือหรือความเที่ยง (Reliability)
- ความยากง่าย (Difficulty)
- อำนาจจำแนก (Discrimination)



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	เนตรรุ่ง อยู่เจริญ
วัน เดือน ปี เกิด	16 พฤศจิกายน 2528
สถานที่เกิด	จันทบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2550 ค.บ. จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. 2553 กศ.ม จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2562 ปว.ด. จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	159/11 หมู่ 11 แขวงบางขุนเทียน เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150

