

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐกลุ่มภาคเหนือตอนบน

THE COMPETENCIES DEVELOPMENT MODEL OF LECTURER RESEARCH AFFILIATING GOVERNMENT IN UPPER NORTHERN

สุทธิพร สายทอง*

Sutiporn Saithong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบน 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบน การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพทั่วไปของสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ โดยขั้นตอนแรกใช้การสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามสภาพทั่วไปของสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์,ผู้บริหารวิชาการ,อาจารย์ผู้อำนวยการศูนย์ฯ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพทั่วไปของสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20, S.D.=0.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลสนเทศโดยใช้คอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ต ($\bar{x}=4.35, S.D.=0.67$) รองลงมาอาจารย์มีรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัยคือ ($\bar{x}=4.35, S.D.=0.67$)

สมรรถนะการวิจัยด้านทัศนคติของอาจารย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ($\bar{x}=2.98, S.D.=0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำวิจัยช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของตัว ทำนอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=4.26, S.D.=0.76$) รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในการทำวิจัยว่า มีความสำคัญอย่างมาก เห็นสมควรที่คณาจารย์ทุกท่านต้องทำวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.21, S.D.=0.87$)

สมรรถนะการวิจัยด้านความรู้ของอาจารย์ พบว่าด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ($\bar{x}=4.02, S.D.=0.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหน่วยงานมีการประกาศเป็นนโยบายให้อาจารย์ทำวิจัย และแนะนำไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับ ($\bar{x}=4.26, S.D.=0.71$) และรองลงมาพบว่าหน่วยงานมีการ

* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562)

ประชาสัมพันธ์เรื่องการขออนุญาตวิจัยในแต่ละปีให้ทั่วถึง มีการจัดสรร เงินทุนให้อาจารย์เพื่อทำงานวิจัย อยู่ในระดับ ($\bar{x}=4.26$,S.D.= 0.71)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อสร้างความรู้แก่อาจารย์ พบว่า มหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพสูงส่วนหนึ่งเป็นเพราะการบริหารจัดการวิจัยที่มีคุณภาพ ควรจัดให้มีกลไกของระบบช่วยเหลือจากระบบพี่เลี้ยง หรือระบบที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยเพื่อสร้างทัศนคติแก่อาจารย์ พบว่า ควรสร้างความตระหนักรู้แก่การทำวิจัยของอาจารย์ ควรสร้างค่านิยมในการทำวิจัยแก่อาจารย์ อาจารย์มหาวิทยาลัย จะต้องมุ่งวิจัยอย่างมีทิศทางและจะต้องทุ่มเทเอาใจใส่ในแนวทางการวิจัยนี้อย่างจริงจัง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์ พบว่า ปัจจัยสาเหตุความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์ สิ่งสำคัญอันดับแรกคือข้อกำหนดแนวทางการพัฒนางานวิจัย คือการศึกษารอบแนวคิด นโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของประเทศและทิศทางการสนับสนุนงานวิจัยของหน่วยงานให้ชัดเจน

คำสำคัญ: สมรรถนะการวิจัย ,การพัฒนา,มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ,

ABSTRACT

This research is a study of the competency development guidelines research of university instructor in upper northern with the objectives: 1) To study general conditions regarding research competencies of the university instructors in upper northern Group. 2) To study the guidelines for the development of research competencies of the university instructors in upper northern Group. The research process is divided into 2 steps: Namely: 1) Study the general condition of the research competencies of the lecturers 2.)Study guidelines for the development of research competencies of the lecturers. The first step use the survey data with the general condition questionnaire of the research competencies lecturers, academic administrators, lecturers director of the Center, and research experts of university instructors in upper northern Group. The general condition of the research competencies of professors

The results of this research found that

General conditions of the research competencies of professors in overall picture at high level ($\bar{x}= 4.20$, S.D. = 0.04) when considering each item, it was found that the respondents with knowledge and understanding about the searching information using computer or internet information ($\bar{x}= 4.35$, S.D. = 0.67), subordinates the lecturers have knowledge about writing research reports, ie ($\bar{x}= 4.35$, S.D. = 0.67).

The competency of research on attitude of the lecturers found that the overall picture at the level ($\bar{x}= 2.98$, S.D. = 0.17), doing research helps develop, your knowledge and abilities fully ($\bar{x}= 4.26$, S.D. = 0.76).

Research competencies in knowledge of the lecturers found that the motivation the overall picture is at the level ($\bar{x} = 4.02$, S.D.= 0.14),when considering each item, it is found that, the institution has announced policy for the lecturers to do research, and recommend to the operation at the level ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.71)

The study results of guidelines for the development of research competencies of public instructors Guidelines for the development of research competencies to create knowledge for the lecturers. Universities that are recognized as being of high quality, partly because of quality research management should provide mechanism of help system. From the mentor or consultant system instructive for advice, promote and support the lecturers to receive research practice from experts in various fields that are both internal and external.

Guidelines for the development of research competencies in order to create attitudes towards lecturers found that they should create the awareness of lecturers' research, should create values for lecturers' research to University professor must focus on research in direction and must seriously pay attention to that research methodology which direction of research Guidelines for development of research competencies to motivate the lecturers found that the factors causes, needs, research competencies for the lecturers ,the first priority is to determine guidelines for research development then study the conceptual framework, policy, vision, strategy of the country and the clearly direction of research support of the agency. The institution must have strategic plan for lecturers' development to be a guideline for academic development, supporting lecturers to access funding sources and the competencies to motivate the lecturers is considered the most important that is associated with achievement and work efficiency, because the motivation will change the behavior of person the national strategies and directions for supporting research .

Keywords: Research competency, Development, autonomous university

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการเรียนการสอน การบริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการวิจัย ซึ่งการวิจัยมีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมภารกิจหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน อุดมศึกษาไทยปี 2549 - 2553 โดย สกอ. ได้เล็งเห็นว่าควรเร่งสร้างนักวิจัยมืออาชีพในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งการเพิ่มสิทธิบัตรให้เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา อีกทั้งจากการจัดอันดับ มหาวิทยาลัยในเอเชียในปี ค.ศ.2000 เกณฑ์ในการจัดอันดับให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานวิจัย (Research Quality) ถึง 60% และขณะนี้มหาวิทยาลัยอื่นๆ ต้องรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจาก หน่วยงานต่างๆ ได้แก่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และ สกอ. ซึ่งได้กำหนดตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับความ

จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยไว้ด้วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ความสำเร็จและคุณภาพมหาวิทยาลัย บ่งบอกได้ว่า มาจากการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของบุคลากร¹ สมรรถนะด้านการวิจัยจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ควรจะได้รับพัฒนาให้เกื้อกับบุคลากร ส่วนปัญหาเกี่ยวกับงานวิจัยของไทยนั้น จากรายงานวิจัยเรื่องอุดมศึกษาไทย: วิกฤตและทางออก ได้ระบุถึงปัญหาวิกฤตด้านผลงานวิจัยว่าส่วนใหญ่ไม่ได้มาตรฐาน ไม่ครบวงจร ไม่เพียงพอที่จะใช้ประโยชน์ได้ ปัญหาของการทำวิจัยที่สำคัญคือ อาจารย์ไม่มีเวลาทางวิจัย หรือทำวิจัยไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของสังคมได้ และยังพบว่า คณะและภาควิชา ไม่มีทิศทางการวิจัยที่ชัดเจน นักวิจัยใหม่ขาดพี่เลี้ยงในการทำวิจัยที่มีคุณภาพ อาจารย์ไม่ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมในเรื่องการวิจัยอย่างถูกต้อง จากปัญหาเหล่านี้ถ้ามีการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์จะช่วยแก้ปัญหาได้ทั้งด้านบุคลากรและด้านการวิจัยมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่จัดอยู่ในกลุ่มภาคเหนือตอนบน บริบทการดำเนินการกิจด้านการวิจัยซึ่งอาจมีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้นการกำหนดขอบเขตการทำวิจัยที่ครอบคลุมมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 4 แห่งดังกล่าวจึงมีความเหมาะสม²

จากความเป็นมาและปัญหาของการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าหากจะส่งเสริมการวิจัยให้ได้ผลจริงจัง ต้องจัดการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านวิจัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และจำเป็นต้องศึกษาหาวิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ 1. สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทัศนคติ และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญการพัฒนาองค์กรด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยทั้งในระดับนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ ให้สามารถดำเนินการด้านการวิจัยได้ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaires) แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ในกำกับของรัฐ ในกลุ่มภาคเหนือตอนบน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ
2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพคุณภาพ (Qualitative Data) เพื่อศึกษาคุณลักษณะงานของอาจารย์ใน

¹ อังคินันท์อินทรภา แห่งและทัศน ทองภักดี, รายงานการวิจัยฉบับที่103 การพัฒนา รูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยของรัฐเอกชน และ ในกำกับของรัฐ, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

² พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์, กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ, วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

ปัจจุบัน ตามความคาดหวังของสังคม ได้แก่ ความรู้ในการทำวิจัย ทักษะคิดในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการ
ทำวิจัย เพื่อได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่ม
ภาคเหนือตอนบน จำนวน 20 รูป/คน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสำรวจเอกสารทั้งที่เป็นงานวิจัย ตำรา หนังสือ และข้อมูลทาง
อินเทอร์เน็ต การบันทึกการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับสมรรถนะ
ด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ 2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) จากการ
สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ตามเค้าโครงการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับ
ของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบน ได้แก่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตพะเยา และ
วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์
การตัดสินใจระดับความคิดเห็นสำหรับการตอบที่เป็นการตอบที่เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

2. แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 รูป/คน ได้แก่
สัมภาษณ์ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านทัศนคติในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย จากนั้นผู้วิจัยใช้
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ด้วยการแยกแยะประเด็นที่สัมภาษณ์เชิงลึก เมื่อ
ผู้วิจัยได้ข้อมูลดิบ (Raw Data) จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละประเด็นคำถาม โดยการวิเคราะห์
ข้อมูลเชิงพรรณนาสรุปเนื้อหาสาระสำคัญ แล้วทำการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม ทำการจัดรวบรวมข้อมูล พร้อม
การอธิบายความหมายแล้วทำการสรุปและจัดระบบของข้อมูล เพื่อสร้าง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้าน
การวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกลุ่มภาคเหนือตอนบน อย่างเป็นระบบ และนำการตรวจทาง
ผลการวิจัย (Verification) โดยผู้ทรงวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะด้านการวิจัย เพื่อที่จะได้ผลงานวิจัยใน
ครั้งนี้เกิดความสมบูรณ์ในเชิงคุณภาพอย่างมีคุณค่าสำหรับเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของ
อาจารย์ ในกำกับของรัฐกลุ่มภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัย

จากการวิจัย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือ
ตอนบน สรุปผลการการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพทั่วไปสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์

สถานภาพ ส่วนใหญ่เป็นคฤหัสถ์ จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 95.90 และบรรพชิต
จำนวน 10 รูป คิดเป็นร้อยละ 3.10

จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 150 รูป/

คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 รองลงมามีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 143 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 อายุระหว่าง 50 - 60 ปี จำนวน 14 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

สถานะ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะอาจารย์ จำนวน 254 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 79.90 รองลงมามีสถานะผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จำนวน 39 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตำแหน่งผู้บริหารวิชาการ จำนวน 19 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และสุดท้ายมีตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

ภาระงานการสอนในระดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสอนในระดับปริญญาเอกจำนวน 155 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 93 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 สอนในระดับปริญญาโท จำนวน 70 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 22.01

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปีจำนวน 163 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 ระหว่าง 10 – 15 ปี จำนวน 136 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 ระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 8 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

สมรรถนะด้านความรู้ของอาจารย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20, S.D.=0.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลสนเทศโดยใช้คอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ต ($\bar{x}=4.35, S.D.=0.67$) รองลงมาอาจารย์มีรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัยคือ ($\bar{x}=4.35, S.D.=0.67$) และมีความรู้เกี่ยวกับการเลือกและพัฒนาเครื่องมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.22, S.D.=0.71$)

สมรรถนะด้านทัศนคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ($\bar{x}=2.98, S.D.= 0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำวิจัยช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของตัว ท่านอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=4.26, S.D.=0.76$) รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในการทำวิจัยว่า มีความสำคัญอย่างมากเห็นสมควรที่คณาจารย์ทุกท่านต้องทำวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.21, S.D.= 0.87$)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยเพื่อสร้างความรู้แก่อาจารย์ สถาบันควรมี ความเชื่อมโยงความต้องการของสังคมคือให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการศึกษาวิจัยให้มากขึ้น ควรจัดให้มีกลไกของระบบการช่วยเหลือจากระบบพี่เลี้ยง ควรส่งเสริมและสนับสนุนการให้อาจารย์ได้เข้ารับการปฏิบัติการเชิงวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆที่ถนัด ควรจัดหาแหล่งข้อมูลค้นคว้า ทั้งในและต่างประเทศอย่างเพียงพอ และควรสนับสนุนงบประมาณในการตีพิมพ์บทความวิจัยแก่อาจารย์อย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยเพื่อสร้างทัศนคติแก่อาจารย์ พบว่า สถาบัน ควรสร้างความเข้าใจแก่อาจารย์ว่าการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน ควรสร้างค่านิยมในการทำวิจัย ควรจัดระบบประมาณอย่างเท่าเทียมกันเพื่อสร้างกำลังใจแก่อาจารย์ที่มีความผลงานด้านการวิจัย ควรสร้างความตระหนักสู่ในการทำวิจัยและควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในการทำวิจัย

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์ พบว่า สถาบันควรมีการแบ่งภาระงานให้แก่อาจารย์อย่างเหมาะสม ควรมีการมอบทุนหรือรางวัลแก่นักวิจัยแต่ละสาขาอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ควรมีการประกาศเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยสู่ การปฏิบัติ และควรยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสูงให้กับผู้ที่มีงานวิจัยเป็นที่ประจักษ์ และควรส่งเสริมและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผลวิจัย

การศึกษาสมรรถนะด้านการวิจัย ครั้งนี้ ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านกาวิจัยของอาจารย์ในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบน จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตพะเยา และวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง พบผลการวิจัยที่น่าสนใจที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยเพื่อสร้างความรู้แก่อาจารย์ มหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพสูงส่วนหนึ่งเป็นเพราะการบริหารจัดการวิจัยที่มีคุณภาพ ภาควิชา หรือสาขาวิชา จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพนักวิจัย จะต้องส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ควรจัดให้มีกลไกของระบบช่วยเหลือ จากระบบพี่เลี้ยง หรือระบบที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ โดยให้อาจารย์ ได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย หรือนักวิจัยต้นแบบ เพราะกระบวนการทำวิจัยหากอาจารย์ ทำวิจัยโดยลำพังอาจทำให้ประสบความล้มเหลว และท้อถอย แต่หากมีกระบวนการพี่เลี้ยง หรือระบบที่ปรึกษา จะทำให้อาจารย์สามารถทำวิจัยได้อย่างมั่นใจ เพราะการมี ที่ปรึกษาจะช่วยให้ขจัดข้อขัดข้องต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ระบบพี่เลี้ยง หรือที่ปรึกษาเป็นกระบวนการพัฒนา ความรู้ และความสามารถ ตลอดจนจรรยาบรรณหรือคุณลักษณะ ให้อาจารย์สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่าง ประสบผลสำเร็จ เพราะระบบที่ปรึกษาจะเป็นกระบวนการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นการปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นซึ่งจะทำให้อาจารย์ ได้ร่วมกันแสวงหาทางแก้ปัญหา นอกจากนี้ระบบพี่เลี้ยง หรือที่ปรึกษา ยังเป็นกระบวนการถ่ายทอดองค์ ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ จากผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการวิจัย ผ่านไปสู่อาจารย์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การแก้ปัญหา และการเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้อาจารย์สามารถซึมซับสมรรถนะด้านการวิจัยโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง และระบบที่ปรึกษา ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานวิจัยได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้มหาวิทยาลัยภาควิชา หรือสาขาวิชาควรส่งเสริมและสนับสนุนการให้อาจารย์ได้เข้ารับการปฏิบัติการเชิงวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ที่ถนัดทั้งภายในและนอกสถาบัน เกี่ยวกับการทำวิจัยที่มีความหลากหลายวิธี ควรจัดหาแหล่งข้อมูลค้นคว้า ทั้งในและต่างประเทศอย่างเพียงพอ และควรสนับสนุนงบประมาณในการตีพิมพ์บทความวิจัยแก่อาจารย์อย่างทั่วถึง ปัจจุบันการสนับสนุนเกี่ยวกับงบประมาณสนับสนุนอาจารย์ยังขาดการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่ส่งเสริมการทำวิจัย งบประมาณ เวลา การให้กำลังใจ การตีพิมพ์บทความวิจัยแก่อาจารย์อย่างทั่วถึง แหล่งทุนที่มหาวิทยาลัย ภาควิชา หรือสาขาวิชา อาจารย์ที่ทำวิจัย สามารถขอรับการสนับสนุน เช่น สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (สกว) สำนักงานกองทุนสนับสนุนวิจัย(สกว) หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยเพื่อสร้างความรู้แก่อาจารย์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบนเห็นว่า มหาวิทยาลัย ภาควิชา สาขาวิชาสมควรสนับสนุนด้านสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ ได้แก่ ด้านเวลา การให้กำลังใจ การกำหนดเป็นนโยบายการทำวิจัยเพื่อให้อาจารย์มีความตระหนักถึงภารกิจหลักของอาจารย์ และควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้เผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ หรือนานาชาติ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป ซึ่ง

สอดคล้องกับ งานวิจัยของอาทิตยา ดวงมณี (2540)³ ได้พัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของ สาขาการ ศึกษาศาสตร์ศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐใช้เทคนิคเดลฟายพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญ ตามลำดับคือ ด้านคุณภาพของอาจารย์ ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่เป็นสำคัญใน ระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยเพื่อสร้างทัศนคติแก่อาจารย์ ควรสร้างความ ตระหนักรู้แก่การทำวิจัยของอาจารย์ และถือว่าเป็นภาระงานหลักของอาจารย์ คือภารกิจหลักของ มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้มี 4 ประการ ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม ฉะนั้นการค้นคว้าแสวงหา ค้นคว้าวิจัยของอาจารย์ คือการค้นคว้าแสวงหาความรู้ อย่าง ไม่หยุดนิ่ง และควรสร้างค่านิยมในการทำวิจัย แก่อาจารย์ อาจารย์มหาวิทยาลัย จะต้องมุ่งวิจัยอย่างมีทิศทาง และจะต้องทุ่มเทเอาใจใส่ในแนวทางการวิจัยนั้นอย่างจริงจัง ซึ่งทิศทางการวิจัยที่ควรกำหนด ได้แก่การวิจัย เพื่อผลิตความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการ มุ่งผลิตความรู้เพื่อการแก้ปัญหา และพัฒนาประเทศ และการทำ วิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ นอกจากนี้ควรจัดสรรงบประมาณอย่างเท่าเทียมกัน และสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ในการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2543)⁴ ที่กล่าวว่า การส่งเสริมเจต คติของอาจารย์ ในการวิจัยควรดำเนินการให้อาจารย์ตระหนักถึง ความสำคัญของการวิจัยที่ส่งเสริม การสอน การวิจัย ที่จะมาส่งเสริมการสอนนี้ควรเป็นทั้งความรู้ หรือเนื้อหาวิชาที่ได้จากการวิจัย และส่วนที่เป็น กระบวนการของการวิจัยอย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า ทักษะการทำวิจัยเกี่ยวกับผลงานวิจัยที่ ถือเป็น ทรัพย์สินทางปัญญาของตนเองหรือของ มหาวิทยาลัยอันเป็นประโยชน์แก่สังคมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปาน กลางเป็นลำดับสุดท้ายทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ยังมีการ อบรมพัฒนาอาจารย์ เกี่ยวกับการวิจัยไม่เพียงพอ อีกทั้งมหาวิทยาลัยฯ มีคณะวิชาสายสังคมเพิ่ม มากขึ้นจึงทำให้จิตสัทธิตบัตร์ ค่อนข้างยาก นอกจากนี้มีจำนวนอาจารย์ใหม่ที่เข้ามาทดแทนอาจารย์ ที่เกษียณอายุราชการเพิ่มมากขึ้นซึ่ง อาจยังขาด ทักษะและประสบการณ์ในการทำวิจัยที่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำวิจัยเชิงบูรณาการซึ่ง อาจเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การ เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติได้

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์ ปัจจัยสาเหตุความ ต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์ สิ่งสำคัญลำดับแรกๆ ในการกำหนดแนว ทางการพัฒนาวิจัยคือการศึกษารอบแนวคิด นโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของประเทศและทิศทางการ สนับสนุนงานวิจัยของหน่วยงานให้ชัดเจน คือสถาบันต้องมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาอาจารย์ เพื่อเป็นแนว ทางการพัฒนาสายวิชาการ สนับสนุนอาจารย์ให้เข้าถึงแหล่งทุน และควรมีสมรรถนะด้านแรงจูงใจ ถือว่าเป็น

³ อาทิตยา ดวงมณี, การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางใน มหาวิทยาลัยของรัฐ, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตภาควิชาศึกษาศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540

⁴ ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, การพัฒนาคุณาจารย์, (กรุงเทพมหานคร:เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กร ระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2543).

องค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะแรงจูงใจจะทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนไปได้ การจูงใจ คือ ความต้องการและแรงขับหรือ ความมีสมรรถนะด้านแรงจูงใจ ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะแรงจูงใจจะทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนไปได้ การจูงใจ คือ ความต้องการและแรงขับหรือ ที่พบว่าตัวแปรความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติการวิจัยมากที่สุด ดังนั้นมหาวิทยาลัย ภาควิชาหรือสาขาวิชา ควรกระตุ้นโน้มน้าวให้อาจารย์เห็นถึงความสำคัญ และมีความรู้สึกทางบวก เห็นคุณค่าของการทำวิจัย มีผลทำให้อาจารย์มีความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการวิจัยสูง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg's⁵ ในส่วนของปัจจัยจูงใจ Herzberg and others⁶ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ ในการทำงานว่าคนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงาน โดยการที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิด ความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง กล่าวคือเมื่ออาจารย์มีเป้าหมายในการทำวิจัยให้ประสบ ความสำเร็จ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงเกิดเป็นแรงผลักดันให้อาจารย์มีความพยายาม มุ่งมั่น ที่จะทำวิจัย อีกทั้ง ลักษณะของงานวิจัยนั้นเป็นงานที่มีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ เป็นสิ่งกระตุ้นชั้นดีสำหรับอาจารย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg พบว่า ปัจจัยจูงใจให้อาจารย์พอใจในการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญ มี 4 ตัวแปร คือลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง และพบว่าตัวแปร 10 ตัวที่ศึกษา ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินที่ได้รับและได้รับการยอมรับนับถือสามารถส่งผลต่อการทำนายนอกจากนี้มหาวิทยาลัย ภาควิชาและสาขาวิชาควรมีการมอบทุนหรือรางวัลให้แก่กักวิจัยแต่ละสาขาวิชา มีการกำหนดเป็นนโยบายให้อาจารย์ทุกคนทำวิจัยนำไปสู่การปฏิบัติอย่างน้อยปีละ๑เรื่องต่อปีการศึกษา ควรพิจารณาความดีความชอบหรือให้รางวัลอื่นๆ แก่อาจารย์ เพื่อการพัฒนาความก้าวหน้า เพื่อพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์ และควรพิจารณาขึ้นเงินเดือนสำหรับอาจารย์ที่ทำงานด้านวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัส สุวรรณเวลา และอื่นๆ (2534)⁷ ได้ให้ความเห็นว่าสิ่งจูงใจที่เป็นรูปธรรมที่จะส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างชัดเจน และจำนำไปสู่สภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตลอดจนได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคมได้ แก่การเพิ่มรายได้ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลตอบแทน และการให้ความสำคัญกับงานวิจัย การให้ทุนเดินทางไปนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการต่างๆ การสนับสนุนจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ ทุนผู้ช่วยวิจัย และ การตีพิมพ์ผลงานเผยแพร่ในรูปวารสาร

⁵ Herzberg, Frederick:Bernard:and Synderman, **BlockThe Motivation to Work.** (New York:John Wiley, 1959).

⁶ Herzberg, Frederick:Bernard:and Synderman,Block, **The Motivation to Work.** (New York:John Wiley, 1959), pp. 44-115

⁷ จรัส สุวรรณเวลา, **บนเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยวิจัย.** (กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534).

ข้อเสนอแนะ

จากผลสรุปการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบน ไปปฏิบัติประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

- 1) คณะภาควิชาหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องควรมีการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์นี้ไปปรับใช้เพื่อพัฒนาหน่วยงาน
- 2) มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณหรือแหล่งทุนในการทำวิจัยแก่อาจารย์ในสังกัด
- 3) มหาวิทยาลัยควรมีจัดทำแผนกลยุทธ์ ดำเนินการด้านการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาอาจารย์ระยะสั้น กลาง ยาว เพื่อนำสู่การปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติ

- 1) คณะวิชาหรือสาขาวิชาควรมีการจัดระบบพี่เลี้ยงให้อาจารย์ ทั้งความรู้ ความสามารถ และจรรยาบรรณ
- 2) คณะวิชาหรือสาขาวิชาจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมสำหรับการทำวิจัยให้อาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) คณะวิชาหรือสาขาวิชาควรมีระบบเครือข่ายทั้งใน และนอกสถาบัน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการทำวิจัยร่วมกัน
- 4) คณะวิชาหรือสาขาวิชาควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์อย่างต่อเนื่องโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมระยะสั้น สัมมนา หรือส่งอาจารย์ไปอบรมจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาวิจัยและติดตามผลในการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์ในกำกับของรัฐ ลงสู่การปฏิบัติ
- 2) ควรมีการพัฒนาสมรรถนะที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการวิจัยด้านอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพต่อไป
- 3) ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์เพื่อเป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จรัส สุวรรณเวลา. บนเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยวิจัย. กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
พงษ์พัชรินทร์ พุฒินนะ. กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.

วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562)

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์. การพัฒนาคุณาจารย์. กรุงเทพมหานคร:เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2543.

อังศินันท์อินทรกา แหงและทัศนากทงภักดี. รายงานการวิจัยฉบับที่103 การพัฒนา รูปแบบสมรรถนะ ด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยของรัฐเอกชน และ ในกำกับของรัฐ. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

อาทิตยา ดวงมณี. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางใน มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540

Herzberg. Federick:Bernard:and Synderman. **BlockThe Motivation to Work**. New York:John Wiley, 1959.