

การประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร: การวิจัยแบบผสมผสานวิธี
Need Assessment of Institutional Research Competency of Supporting Staff
Of Rajabhat Universities in Bangkok: A Mixed Method Research

เนตรรุ้ง อยู่เจริญ¹ งามอาจ นัยพัฒน์² และ ทวีกา ตั้งประภา³

Netrungs Yucharoen¹ Ong-art Naiyapatana² and Taviga Tungprapa³

(Received: September 12, 2018; Revised: October 11, 2018; Accepted: November 6, 2018)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นของการทำวิจัยสถาบัน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2) เพื่อประเมินสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นของการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแล้วจึงจัดลำดับความสำคัญ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 324 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน มีลักษณะเป็นมาตราประเมิน 5 ระดับในรูปแบบตอบตนเองคู่ ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรที่มีผลงานวิจัยสถาบัน และบุคลากรที่ไม่เคยมีผลงานวิจัยสถาบัน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นของการทำวิจัยสถาบัน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการวิจัย ด้านทักษะการทำวิจัย และด้านเจตคติต่อการวิจัย

¹ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹ Ph.D. student, Educational Research and Statistics Program, Faculty of Education, Srinakharinwirot University.

² Assoc.Prof., Department of Educational Measurement and Research, Faculty of Education, Srinakharinwirot University.

³ Asst. Prof., Department of Educational Measurement and Research, Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพบว่า เมื่อเรียงลำดับความสำคัญด้วยดัชนี ($PNI_{modified}$) ได้ว่า 1) ด้านทักษะการทำวิจัย 2) ความรู้ในการวิจัย และ 3) เจตคติต่อการวิจัย

3. แนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคือ การมีผู้คอยช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ

คำสำคัญ การประเมินความต้องการจำเป็น สมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

Abstract

The research aimed to: 1) study the competencies needed for doing institutional research of supporting staff; 2) assess the competencies needed for doing institutional research of supporting staff; and 3) study guidelines on development of the competencies needed for doing institutional research of supporting staff by analyzing the needs and followed by prioritizing them. The sample consisted of 324 supporting staff of 5 Rajabhat universities in Bangkok: Baansomdej Rajabhat University, Dhonburi Rajabhat University, Chandrakasem Rajabhat University, Phranakhorn Rajabhat University and Suan Sunandha Rajabhat University, obtained through stratified random sampling. The research tool was a 5-point need assessment rating scale questionnaire of competencies needed for doing institutional research of supporting staff, with a dual-response format; while the study of guidelines on development of the competencies needed for doing institutional research of supporting staff employed in-depth interviews with personnel having and not having institutional research work. The findings are as follows:

1. The competencies needed for doing institutional research of supporting staff comprised research knowledge, research skill, and research attitude.

2. From the results of the need assessment of the competencies needed for doing institutional research of supporting staff, the competencies can be prioritized with $PNI_{modified}$ as follows: 1) research skill, 2) research knowledge, 3) research attitude.

3. Regarding the guidelines on development of the competencies needed for doing institutional research of supporting staff, the supporting staff needed some person to help, suggest, or give advice.

Keywords: needs assessment, institutional research competencies, supporting staff

บทนำ

บุคลากรสายสนับสนุน (Supporting Staff) ปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ความสำเร็จในการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา มีบทบาทและความสำคัญ ในการเป็นฟันเฟืองอยู่เบื้องหลังการสนับสนุนภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนจะเป็นผู้ที่รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ กฎ ระเบียบ วิเคราะห์ บริการวิชาการ และต้องรอบรู้ในงาน แต่เดิมในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำนวนไม่มากและถูกมองว่าทำงานเชิงรับทำตามกฎ ระเบียบ ทำงานเฉพาะด้าน แต่ในปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีการปฏิบัติงานเชิงรุก พัฒนาระบบการทำงาน สร้างความรู้ กำหนดขั้นตอน แก้ไขปัญหา รั้วรอบ รั้วลึก เน้นผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์มากขึ้น เปลี่ยนทัศนคติไปในทางบวก มุ่งมั่นพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปี แจ้ป้อม (2556) ซึ่งพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ แต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการก็มีปัญหาและความต้องการจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน สถาบันอุดมศึกษาก็ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริม เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มความสามารถและสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ลินีรัชต์ พวงคะพินธุ์และอาทิตย์ ผดุงเดช (2551) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากประกาศของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ) (2553) เรื่อง “มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553” กำหนดตามประเภทตำแหน่ง โดยให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแสดงผลงาน เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ จากประกาศ ก.พ.อ ดังกล่าวทำให้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยกำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแสดงผลงานเพื่อให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หนึ่งในนั้นได้แก่ “งานวิจัย” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ งานที่ปฏิบัติเป็นประจำ เมื่อพิจารณาถึงงานวิจัยก็พบว่าม้งานวิจัยประเภทหนึ่งที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถทำได้และมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานประจำ ซึ่งเรียกการวิจัยนั้นว่า “การวิจัยสถาบัน”

การวิจัยสถาบัน (Institutional Research: IR) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา เพราะเป็นการนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางาน ให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดภายในสถาบันอุดมศึกษา นำผลการวิจัยมาประกอบการตัดสินใจ การจัดทำแผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ยกกระดับโจทย์การวิจัย สร้างความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ ลึกซึ้ง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารของสถาบันอุดมศึกษาและงานวิจัยสถาบันบางงาน สถาบันอื่นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556) และการวิจัยในงานประจำ (Routine to Research: R2R) วิจารย์ พานิช (2551) กล่าวไว้ว่าเป็นการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยคือ การใช้ข้อมูลและประสบการณ์จากงาน

การทำงานประจำธรรมดาๆ ทั่วๆ ไปในการสร้างความรู้ เป็นการทำให้การทำงานประจำกลายเป็นงานที่มีคุณค่า ยิ่งทำงานนานก็ยิ่งมีปัญหา ยิ่งเกิดความรู้และยิ่งมีประเด็นที่จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจได้มากขึ้นเรื่อยๆ จากการศึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประกอบที่ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “สมรรถนะ (Competency)” โดย David C. McClelland (1973) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ” คือ คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลมาจาก ความรู้/ความสามารถและคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) และด้านเจตคติ (Attitude) ซึ่งสมรรถนะนี้สามารถพัฒนาได้หลายวิธีการ ควรเลือกวิธีการพัฒนาให้เหมาะสม ซึ่งต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละบุคคล เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาสมรรถนะ การวิจัยสถาบันตั้งแต่เริ่มต้นและเป็นการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างแท้จริง ดุสิต ขาวเหลือง (2554) กล่าวว่าสมรรถนะคือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น และซูชัย สมितिโกร (2556) กล่าวว่าสมรรถนะคือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคลและมีความเหมาะสมสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณา เกิดบุญสง (2553) พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับกรวิจัย การมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ เช่นเดียวกับ คณวัฒน์ ศุภรัตน์กริรักษ์ (2554) พบว่าความรู้ความสามารถในการทำวิจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แม้ว่าจะมีประกาศ ก.พ.อ ทำให้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แต่ในความเป็นจริงบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเองมีจำนวนน้อยมากที่สามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จจุลวง ดังที่กล่าวไว้แล้วว่าการที่จะทำวิจัยสถาบันให้สำเร็จนั้น ต้องอาศัยสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการว่ามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะใดบ้าง มีความต้องการมากน้อยเพียงใด และเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเหล่านั้นต่อไป

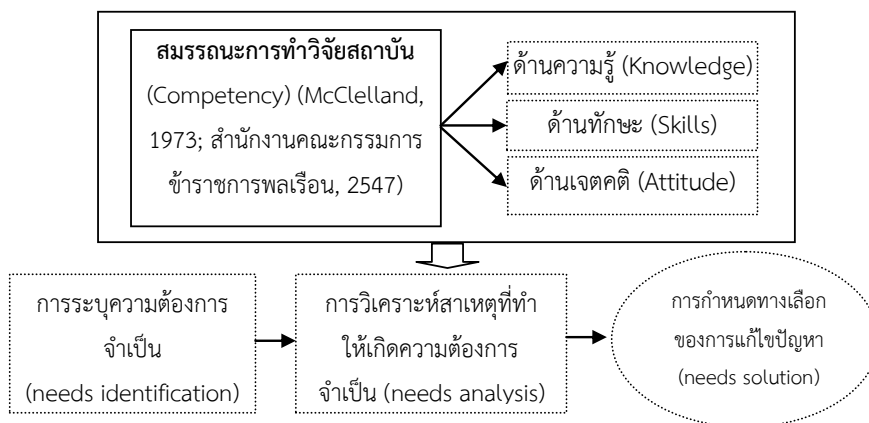
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นของการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2. เพื่อประเมินสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นของการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ยังมีไม่มากนักและยังไม่ลึกซึ้ง ผู้วิจัยได้เลือกการวิจัยด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ (Mixed methods research approach) ซึ่งการศึกษาในลักษณะนี้ Creswell (2011) เรียกว่า การออกแบบการวิจัยด้วยแบบการสำรวจตามกาลเวลา (Exploratory sequential design) เป็นการวิจัยที่แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ช่วงแรกเป็นการวิจัยหลักศึกษาวิจัยเชิงปริมาณก่อนเพื่อตอบปัญหาการวิจัยและต่อด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อช่วยในการอธิบายผลให้กระจ่างยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะ (Competency) 3 ด้าน ตามแนวคิดของ David C. McClelland (1973) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยสถาบัน สามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะได้ และใช้แนวคิดการศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs) ของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) ประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นอย่างไร แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment research) สมรรถนะที่จำเป็นของการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 มุ่งสำรวจประเมินสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นของการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และระยะที่ 2 ค้นหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และมาช่วยในการอธิบายผลการศึกษาที่ได้จากระยะที่ 1 ให้กระจ่างยิ่งขึ้น รายละเอียดของการวิจัยทั้ง 2 ระยะมีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวนรวมทั้งหมด 1,626 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรที่มีรากฐานมาจากความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง (sampling error formula) (องอาจ นัยวัฒน์, 2554) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ได้จำนวน 324 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้คณะและหน่วยงานสนับสนุนเป็นชั้นในการแบ่งและสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบมีจุดมุ่งหมายตามคุณสมบัติที่กำหนดรวม 7 คน ได้แก่ 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีผลงานวิจัยสถาบันหรือมีประสบการณ์การทำวิจัยสถาบัน อย่างน้อย 1 เรื่อง จำนวน 3 คน 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่มีผลงานวิจัยสถาบัน จำนวน 3 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้แนะเพื่อพัฒนาบุคลากร จำนวน 1 ท่าน โดยผู้ให้ข้อมูลจะต้องเป็นผู้ที่มีความยินดีให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 แบบประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเมินสภาพที่ควรจะเป็น/สภาพที่เป็นจริง ของสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการวิจัย ด้านทักษะการทำวิจัย และด้านเจตคติต่อการวิจัย ด้านละ 15 ข้อ รวม 45 ข้อ โดยสมรรถนะแต่ละด้านสามารถแบ่งขั้นตอนของการวิจัยได้ 3 ขั้นตอนคือ 1) การดำเนินการวิจัย 2) การออกแบบการวิจัย และ 3) การเขียนรายงานการวิจัย ข้อคำถามเป็นชนิดมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ แบบตอบสนองคู่ (Dual-response format) ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พบว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC (Index of item objective congruence) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.50 และได้ปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์ ปรับภาษาให้เข้าใจง่ายตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและหาคุณภาพของแบบวัดด้านความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.98

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือเพื่อใช้เก็บข้อมูลโดยเป็นผู้พัฒนาขึ้นเอง ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) และได้แนวคำถามในการรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ซึ่งได้สร้างประเด็นคำถามของการสัมภาษณ์ตาม เคสเวล (Creswell, 2011) โดยเริ่มจากแนวคำถามดังนี้ 1) สัมภาษณ์กว้างๆ ชี้แจงวัตถุประสงค์ และสร้างความคุ้นเคย 2) สัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล หน้าที่ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ 3) สัมภาษณ์เข้าประเด็นหลักถึงสาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ไม่ทำงานวิจัย สมรรถนะที่ต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน และ 4) สัมภาษณ์
ชวนสรุปประเด็นที่ได้สัมภาษณ์ไปแล้วเพื่อตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์
ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจสอบความเหมาะสม ครบถ้วน และถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ปฏิบัติหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปประสานขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย
ราชภัฏทั้ง 5 แห่ง ให้ช่วยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเมื่อครบกำหนดผู้วิจัยดำเนินการไปรับเอกสารด้วยตนเอง
และตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล ซึ่งสามารถรวบรวมกลับคืนมาได้จำนวน 303 ฉบับ คิดเป็น
ร้อยละ 93.52% จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ
(informal interview) โดยมีการติดต่อผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยและแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับ
วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้อย่างไม่เป็นทางการก่อน หลังจากนั้นนำหนังสือรับรองอย่างเป็นทางการจาก
บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พร้อมทั้งประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ไปยื่นให้กับทางผู้ให้
สัมภาษณ์ พร้อมทั้ง นัดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตบันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ และจด
บันทึกการให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลประมาณ 30 - 45 นาทีต่อคน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการจัดลำดับความสำคัญ Priority Needs Index แบบปรับปรุง
(PNI_{modified}) โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ค่าดัชนีที่มีค่า 0.3 ขึ้นไป ถือเป็นความต้องการจำเป็น ส่วนการจัดลำดับ
ความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการ
จำเป็นสูงที่ต้องได้รับการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า

ระยะที่ 2 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาทำการลดทอนข้อมูลและตรวจสอบข้อมูล

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบัน

สมรรถนะ	ขั้นตอนการวิจัย						รวม	
	การดำเนินการวิจัย		การออกแบบการวิจัย		การเขียนรายงานการวิจัย			
	PNI _{modified}	อันดับ	PNI _{modified}	อันดับ	PNI _{modified}	อันดับ	PNI _{modified}	อันดับ
ทักษะการทำวิจัย	0.54	2	0.57	1	0.50	3	0.53	1
ความรู้ในการวิจัย	0.49	1	0.43	3	0.47	2	0.46	2
เจตคติต่อการวิจัย	0.37	3	0.53	1	0.38	2	0.37	3
รวม	0.47	1	0.45	2	0.44	3		

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่วิเคราะห์ด้วยวิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ทักษะการทำวิจัย (0.53) รองลงมาคือ ความรู้ในการวิจัย (0.46) และเจตคติต่อการวิจัย (0.37) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริงด้านความรู้ในการวิจัย

สมรรถนะการวิจัย ด้านความรู้ในการวิจัย	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	อันดับ	
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล			
การออกแบบการวิจัย									
1. สรุปรอบแนวคิด โดยอาศัยการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3.72	0.85	มาก	2.53	0.88	ปานกลาง	0.47	1	
2. ระบุตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยได้	3.80	0.87	มาก	2.62	0.99	ปานกลาง	0.45	2	
3. เสนอวิธีการหาขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้	3.75	0.92	มาก	2.63	0.97	ปานกลาง	0.43	3	
4. สามารถอธิบายวิธีการเขียนจุดมุ่งหมายของการวิจัยให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยได้	3.74	0.91	มาก	2.65	0.92	ปานกลาง	0.41	4	
5. นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ให้เป็นปัญหาการวิจัยได้	3.77	0.86	มาก	2.72	0.98	ปานกลาง	0.39	5	
การดำเนินการวิจัย									
6. จัดลำดับการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้	3.73	0.85	มาก	2.44	0.91	น้อย	0.53	1	
7. บอกความแตกต่างของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแต่ละประเภทได้	3.77	0.89	มาก	2.49	0.96	น้อย	0.51	2	

สมรรถนะการวิจัย ด้านความรู้ในการวิจัย	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	อันดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
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. จัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยได้	3.78	0.86	มาก	2.60	0.93	ปานกลาง	0.45	5
การเขียนรายงานการวิจัย								
11. เปรียบเทียบทฤษฎีหลักการที่ศึกษากับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายแยกแยะความแตกต่าง	3.79	0.88	มาก	2.53	0.95	ปานกลาง	0.50	1
12. ค้นหาจุดเน้นของงานวิจัยมาเป็นข้อเสนอแนะการวิจัยในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	3.80	0.81	มาก	2.56	0.90	ปานกลาง	0.48	2
13. พิจารณาผลการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นจากการปฏิบัติงานหรือชีวิตประจำวัน	3.84	0.82	มาก	2.61	0.87	ปานกลาง	0.47	3
14. แปลความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้	3.82	0.90	มาก	2.61	1.05	ปานกลาง	0.46	4
15. เสนอรูปแบบการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางได้	3.73	0.93	มาก	2.58	1.00	ปานกลาง	0.44	5

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า สมรรถนะด้านความรู้ในการวิจัย ชั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ชั้นตอนการดำเนินการวิจัยคือ จัดลำดับการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ (PNI_{modified} = 0.53)

ตาราง 3 การเปรียบเทียบสภาพที่ควรจะเป็น และสภาพที่เป็นจริงด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน

สมรรถนะการวิจัย ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	อันดับ
	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. ลงมือเขียนกรอบแนวคิดแทนกระบวนการค้นหาคำตอบของการวิจัยด้วยความชำนาญ	3.61	0.91	มาก	2.30	0.85	น้อย	0.57	3

สมรรถนะการวิจัย ด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	อันดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
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
10. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ (เช่น แบบสอบถาม) โดยไม่ต้องปรึกษาผู้อื่น	3.63	0.95	มาก	2.38	0.95	น้อย	0.50	5
การเขียนรายงานการวิจัย								
11. เขียนอภิปรายผลจากทฤษฎีหลักการที่ศึกษากับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ว่ามีความสอดคล้องขัดแย้ง กันอย่างไร	3.67	0.96	มาก	2.37	0.90	น้อย	0.55	1
12. วาดภาพประกอบการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของกราฟได้อย่างว่องไว	3.63	0.96	มาก	2.39	0.92	น้อย	0.52	2
13. เมื่อศึกษางานวิจัยของผู้อื่น ข้าพเจ้าจะต้องเปิดอ่านการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เป็นประจำ	3.75	0.86	มาก	2.48	0.93	น้อย	0.51	3
14. เมื่อแปลความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแล้ว ข้าพเจ้าจะทำการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งโดยไม่ชักช้า	3.75	0.87	มาก	2.53	1.00	ปานกลาง	0.48	4
15. เมื่อพบผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ ข้าพเจ้าจะนำผลการวิจัยนั้นไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง	3.73	0.98	มาก	2.61	0.99	ปานกลาง	0.43	5

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า สมรรถนะด้านทักษะการทำวิจัยสถาบัน ขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดได้แก่ ขั้นตอนการออกแบบการวิจัยคือ สามารถทำตามขั้นตอนวิธีการกำหนดขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยไม่ต้องเปิดหนังสือ (PNI_{modified} = 0.64)

ตาราง 4 การเปรียบเทียบสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริงด้านเจตคติต่อการวิจัย

สมรรถนะการวิจัย ด้านเจตคติต่อการวิจัย	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	อันดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
การออกแบบการวิจัย								
1. มีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาคำตอบที่มาของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	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. ถึงแม้จะไม่รู้ว่าขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีอะไรบ้าง แต่ก็จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้าใจและปฏิบัติได้	3.95	0.89	มาก	2.80	0.95	ปานกลาง	0.41	1
7. แม้ว่าสถิติที่ใช้ในการวิจัยจะเป็นเรื่องยาก แต่ข้าพเจ้าจะเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นสามารถทำได้เช่นกัน	3.88	0.95	มาก	2.82	1.00	ปานกลาง	0.38	2
8. ถึงแม้จะไม่รู้ว่าการวิจัยมีกี่รูปแบบ 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. รู้ว่าการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นเรื่องยาก 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

สมรรถนะการวิจัย ด้านเจตคติต่อการวิจัย	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	อันดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
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
14. เมื่อมีโอกาสได้ศึกษางานวิจัยของผู้อื่นข้าพเจ้ารู้สึกเพลิดเพลินกับการอ่านข้อเสนอแนะการวิจัยหรือการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	3.91	0.94	มาก	2.85	0.99	ปานกลาง	0.36	3
15. ข้าพเจ้าเห็นคุณค่าของผลการวิจัยที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือในชีวิตประจำวันได้จริง	4.01	0.93	มาก	2.95	1.07	ปานกลาง	0.34	4

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า สมรรถนะด้านด้านเจตคติต่อการวิจัย ขึ้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดได้แก่ ขึ้นตอนการดำเนินการวิจัยคือ ถึงจะไม่ว่าขึ้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีอะไรบ้าง แต่ก็จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้าใจและปฏิบัติได้ (PNI_{modified} = 0.41)

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์วิเคราะห์เนื้อหาทำการลดทอนข้อมูลตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกระบวนการทั้ง 2 กระบวนการนี้ได้ทำควบคู่ไปกับกระบวนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) การลดทอนข้อมูล เป็นการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์วิเคราะห์แล้วจัดลงในหัวข้อที่เกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการเลือกหาจุดที่น่าสนใจของข้อมูลที่ได้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่สนใจศึกษาและเป็นข้อมูลที่เกิดจากการปฏิบัติจริงของผู้ให้ข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลโดยพิจารณาถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยพิจารณาจากการสนทนาพูดคุยโดยมีหลักฐานประกอบระหว่างการสนทนา ความพอเพียงของข้อมูล กำหนดได้โดยประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ก่อนการศึกษา ซึ่งได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีผลงานวิจัย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่มีผลงานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้แนะเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผลจากการสัมภาษณ์สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน พบสาเหตุลำดับแรกคือขาดสมรรถนะ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการวิจัย (100.00%) รองลงมา ภาระงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก (71.43%) และขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร (42.85%) ตามลำดับ และผลจากการสัมภาษณ์สมรรถนะดีที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก พบสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรกคือ ทักษะการทำวิจัย (57.14%) รองลงมา ความรู้ในการวิจัย (28.57%)

และเจตคติที่ดีต่อการวิจัย (14.29%) ตามลำดับ ส่วนผลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบแนวทางการพัฒนาลำดับแรกคือ การมีผู้คอยช่วยเหลือชี้แนะ แนะนำ (100.00%) รองลงมา จัดบรรยากาศการอบรมให้เป็นกันเอง (57.14%) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นของการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการวิจัย ด้านทักษะการทำวิจัย และด้านเจตคติต่อการวิจัย สอดคล้องกับองค์ประกอบ “สมรรถนะ” (Competency) 3 ด้าน ตามแนวคิดของ เดวิท แมคเคลแลน (David C. McClelland, 1973) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ที่กล่าวว่าเป็นคุณลักษณะหรือกลุ่มพฤติกรรมที่แสดงออกส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2554) ที่เห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเด่นชัด ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เช่นเดียวกับ อภิสรร์ ภาชนะวรรณ (2552) และ ฐิติมาวดี เจริญรัชต์ และคณะ (2555) ศึกษาสมรรถนะการทำวิจัยของบุคลากร ด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้เช่นกัน ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบสมรรถนะทั้ง 3 ด้านดังกล่าวมาการศึกษาค้นหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันต่อไป

2. จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะพบความต้องการจำเป็นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ข้อค้นพบที่มีความสอดคล้องกัน มหาวิทยาลัยหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน โดยสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านทักษะการทำวิจัย รองลงมา ด้านความรู้ในการวิจัย และด้านเจตคติต่อการวิจัย โดยสมรรถนะด้านทักษะการทำวิจัย ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งและมีความจำเป็นอย่างมากในการฝึกลงมือปฏิบัติทำวิจัยสถาบันอย่างจริงจัง สอดคล้องกับ สุกุการ์ตัน จอมคำสิงห์ (2554) ที่กล่าวว่าทักษะการวิจัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากและจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพราะเป็นเรื่องของการลงมือฝึกปฏิบัติจริง จะทำอย่างไรให้บุคลากรสามารถเขียนเค้าโครงและทำวิจัยได้สำเร็จ ที่ผ่านมามีส่วนใหญ่มิได้อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย แต่ยังขาดการลงมือปฏิบัติ จึงควรพัฒนาด้านทักษะมากที่สุด และจากงานวิจัยของ เซวาร์ตัน เตมียกุล (2552) อภิสรร์ ภาชนะวรรณ (2552) การที่จะทำให้นักวิชาการสายสนับสนุนวิชาการสามารถพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยนั้นต้องพัฒนาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการวิจัย ด้านทักษะการทำวิจัย และเจตคติต่อการวิจัย ถึงจะประสบผลสำเร็จ โดยเน้นไปที่พัฒนาทักษะการลงมือฝึกปฏิบัติจริงเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ยังไม่เคยลงมือฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างจริงจัง ได้แต่เข้าร่วมรับฟังการอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัยเท่านั้น จึงทำให้ยังขาดทักษะ ดังนั้นจึงควรเริ่มต้นจากการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานในหน้าที่ก่อน เพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งถ้าสามารถเริ่มต้นได้ก็จะทำให้มีความตั้งใจที่จะทำงานวิจัยสถาบันจนสำเร็จลุล่วงได้ ในสถาบันอุดมศึกษาก็มีการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัยเช่นกัน โดยการจัดโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ซึ่งส่วน

ใหญ่มักจะเป็นการให้ความรู้เพียงอย่างเดียว และนี้อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้สมรรถนะด้านทักษะการทำวิจัย สถาบันมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก เพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพอจะมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิจัยจากการเข้าร่วมการอบรม แต่ไม่มีทักษะในการลงมือปฏิบัติเริ่มต้นเขียนโครงร่างการวิจัย จึงทำให้เป็นเหตุผลที่สมรรถนะด้านทักษะการทำวิจัยมีความสำคัญอย่างมาก รองลงมาเป็นด้านความรู้ในการวิจัย จากการศึกษาของ Terenzini (1993) ศึกษาวิจัยเฉพาะเจาะจงปัญหาการรู้คิดมีความสำคัญต่อการพัฒนาตน เช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยของ กฤษณา เกิดบุญส่ง (2553) และกชกร เกียรติศรี (2554) พบสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นต่อความสำเร็จของนักวิจัยคือ การขาดความรู้ในการทำวิจัยทำให้บุคลากรไม่สามารถทำงานวิจัยได้ คิดเสมอว่างานวิจัยนั้นเป็นเรื่องยาก ฉะนั้นการให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยจึงเป็นเรื่องสำคัญเช่นกัน เพราะถ้ากระบวนการให้ความรู้ดี เข้าใจง่าย จะทำให้บุคลากรเข้าใจ เข้าถึง การวิจัยได้ง่ายเช่นกัน ส่วนสมรรถนะด้านเจตคติต่อการวิจัย โดยแนวคิดพื้นฐานมีจุดเน้นด้านจิตอาารมณ์ การนำไปใช้ทำงานให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายจำเป็นต้องพึ่งพิงซึ่งกันและกัน (Lennick & Kiel, 2011) เชื่อว่า การรู้คิดถือเป็นสมรรถนะเริ่มต้น (Threshold competency) ที่สำคัญจำเป็น แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานวิจัย จะต้องสมรรถนะส่วนต่าง (Differentiating competency) คือ จิตอาารมณ์หรือเจตคติคอยควบคุมกำกับให้กระทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้อง เช่นเดียวกับ วิไลวรรณ จันน้ำใส (2555) และทิพวรรณ ภัทรนุสรณ์ (2556) ที่พบว่าบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย เพราะถ้าบุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยก็จะทำให้มีความรู้สึกที่ดีขึ้นด้วยเพราะมีความมั่นใจมากขึ้นว่าตนเองจะสามารถทำงานวิจัยได้ เพียงแต่อาจจะปรับความคิดให้เห็นคุณค่าของการทำวิจัยสถาบันมากขึ้น สร้างแรงจูงใจว่าการทำวิจัยสามารถทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ เสริมแรงโดยการให้ความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบที่เข้าใจง่าย น่าสนใจ สร้างบรรยากาศที่ดี ลงมือฝึกทักษะการปฏิบัติเขียนโครงร่างการวิจัยของตนเอง เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่างานวิจัยสถาบันไม่ใช่เรื่องยาก

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยสาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน เนื่องมาจาก 3 ประการ คือ 1) ภาระงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก 2) ขาดความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ทักษะการวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการวิจัย และ 3) ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้วยภาระงานจำนวนมากทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่มีเวลาพอที่จะทำงานวิจัยสถาบัน สอดคล้องกับ เนตรนภัส จันทรพวงและดุสิต อธิวุฒินัน (2559) พบสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่ทำงานวิจัยคือ ภาระงานมาก ขาดทักษะการวิจัย ขาดผู้สนับสนุน และไม่มีเวลาเพียงพอ และผลการวิจัยของกันยรัตน์ เอื้อมอัมพร (2546) พบว่าผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อปริมาณการผลิตผลงานการวิจัยของบุคลากร ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ต้องการให้มีผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มต้นคิดประเด็นปัญหาการวิจัย เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกิดความไม่แน่ใจว่าเรื่องที่ตนสนใจต้องการนำมาทำเป็นงานวิจัยสถาบันสามารถทำได้หรือไม่ นอกจากนั้นต้องการความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย การให้คำแนะนำ ปรีกษา ชี้นแนะ แนวทาง สามารถซักถามได้ สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง พูดคุยได้อย่างสบายใจ เข้าใจบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการออกมาได้ เริ่มต้นจุดประกายงานวิจัยให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา (2557) การโค้ชหรือการชี้แนะ คือการเป็นคู่คิดของผู้รับบริการ

โค้ชในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชได้นำศักยภาพของตนออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ เน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรม งานวิจัยของ จิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์ (2556) พบว่าครูที่ได้รับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติผสมผสานการชี้แนะเพื่อสร้างการรับรู้ความสามารถของตนของครูอนุบาลมีคะแนนสมรรถนะหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองใช้กระบวนการฯ สอดคล้องกับ จุฬารัตน์ หัวหาญ และ อรชร อินทองปาน (2557) พยายามที่ผ่านการพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริการสุขภาพ มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารหน่วยงาน (อธิการบดีและรองอธิการบดี) รวมทั้งผู้บริหารระดับคณะหรือหน่วยงาน ควรกำหนดนโยบายและแผนงานการส่งเสริม พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันอย่างลึกซึ้ง จัดคณะที่ปรึกษา ผู้ช่วยคอยช่วยเหลือ แนะนำแนวทางในการทำวิจัยสถาบันให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยเฉพาะ และติดตามผลการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1.2 จากผลการวิจัยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบันด้านทักษะการทำวิจัยสูงสุด ดังนั้นนักพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรเน้นการพัฒนาด้านทักษะการทำวิจัยเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง สนับสนุนให้มีการลงมือฝึกทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน พร้อมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ปรับเจตคติที่ดีต่อการวิจัยควบคู่กันไป และหาผู้ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ ในระหว่างการฝึกทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบัน

1.3 จากสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คือ ภาระงานที่มีจำนวนมาก ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรจัดสรรภาระงานที่รับผิดชอบให้ตรงกับตำแหน่งและความสามารถของบุคคล ควรมีการจัดหาบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีเวลาในการทำวิจัยสถาบันมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ควรนำผลจากแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต้องการให้มีผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ และสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไปดำเนินการสร้างรูปแบบ/เครื่องมือเพื่อใช้สำหรับพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันทั้ง 3 ด้าน โดยเน้นพัฒนาด้านทักษะการทำวิจัยเป็นลำดับแรก พัฒนาด้านความรู้ในการวิจัยและเจตคติที่ดีต่อการวิจัยควบคู่กันไปด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างแท้จริง

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งชี้แจงจุดมุ่งหมายของการวิจัย การใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ร่วมกับสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูล สอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัย ตลอดจนพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยจึงละเว้นการอ้างถึงบุคคลซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เกียรติศรีศรี. (2554). *วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวแปรที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู*. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา เกิดบุญสูง. (2553). *สมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันยารัตน์ เอื้ออัมพร. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณการผลิตผลงานการวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยพายัพ*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณวัลย์ สุภรัตน์กริช. (2554). *ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง. (2556). *การพัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูพณิชยกรรม*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2556)
- จุฬารัตน์ หัวทนายและอรชร อินทองปาน. (2557). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ*. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*.
- ชูชัย สมธิไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2556). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาวรัตน์ เตมียกุล. (2552). *ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- รุติมาวดี เจริญรัชต์ และคณะ. (2555). *ศึกษาการพัฒนาแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. ปริญญาโท ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (นโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ดุสิต ขาวเหลือง. (2554). “การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ” (Competency and Effective Training). *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 กรุงเทพฯ.
- ทิพวรรณ ภัทรนุสรณ์. (2556). *อิทธิพลของการเสริมพลังอำนาจครูที่มีต่อผลผลิตของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนผ่านสมรรถนะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. ปรินญาณินพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิธีการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรนภัส จันทร์พวงและดุสิต อธิวุฒัน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *วารสาร Thai Journal of Science and Technology*, ปีที่ 5.
- ปี แจ้ป้อม. (2556). “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่” *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*.
- วิจารณ์ พานิช. (2551). *R2R: Routine to Research: สบายงานจำเจด้วยการวิจัย สู่โลกใหม่ของงานประจำ*. (ออนไลน์). ได้จาก <http://www.hsri.or.th>. (สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2557).
- วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนาผล. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)*. พิมพ์ที่บริษัท จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- วิไลวรรณ จันน้ำใส. (2555). *ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนา หลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สินีรัชต์ พวงคะพินธุ์ และอาทิตย์ ผดุงเดช. (2551). “*ศึกษาทัศนคติของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*” สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภารัตน์ จอมคำสิงห์. (2554). *ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). เอกสารประกอบการบรรยาย: *นโยบาย บทบาท และความสำคัญของงานวิจัยสถาบัน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน*. (ออนไลน์). ได้จาก <http://www.chamchuri-vichakarn.eng.chula.ac.th/doc/abc.pdf>. (สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2557).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *คู่มือรู้จัก “Competency” (สมรรถนะ) ดีแค่ไหน*. (ออนไลน์). ได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th/components-of-a-competencymodel/>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2558).

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา. (2553). *มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง*.
(ออนไลน์). ได้จาก http://basd.mua.go.th/adver_detail.php?typeid=6&t_id=28.
(สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2557).
- องอาจ นัยพัฒน์. (2554). *การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสานวิธีการ*.
(พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม*. วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 20 ฉบับที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์ 2552 – พฤษภาคม 2552.
- Creswell, J.W. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. California.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2011). *Moral intelligence: Enhancing business performance &
leadership success*. Boston: Pearson Education.
- McClelland, D.C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence.
American Psychologists. Vol.17 No.7.
- Terenzini, P.T. (1993). On the nature of institutional research and the Knowledge and skills it
required. *Research in Higher Education*, 34(1), 1-10.