

แนวทางการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย  
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

บุศรา สารเกษ


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์)  
คณะสถิติประยุกต์  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2555

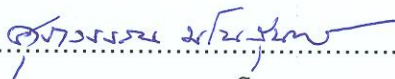
แนวทางการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย  
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
บุศรา สารเกษ  
คณะสถิติประยุกต์

รองศาสตราจารย์ .....  ..... ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
( ดร. เตือนเพ็ญ ชีววรรณวิวัฒน์ )

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ .....  ..... ประธานกรรมการ  
( ดร. ปรีชา วิจิตรธรรมรส )

รองศาสตราจารย์ .....  ..... กรรมการ  
( ดร. เตือนเพ็ญ ชีววรรณวิวัฒน์ )

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ .....  ..... กรรมการ  
( ดร. สุภวรรณ มโนสุนทร )

รองศาสตราจารย์ .....  ..... รักษาราชการแทนคณบดี  
( ดร. ระวีวรรณ เอื้อพันธ์วิริยะกุล )

ตุลาคม 2555

## บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ชื่อผู้เขียน	นางสาวบุศรา สารเกษ
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์)
ปีการศึกษา	2555

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพปัจจุบัน ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย รวมทั้งศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และครอบคลุมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ศึกษาโดยการสำรวจ (Survey) อาจารย์นักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง ใช้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 390 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิสองชั้น (Two-Stage Stratified Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยปัจจุบัน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามวงจร PDCA สามารถปฏิบัติได้ในระดับดี การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย สามารถทำได้ค่อนข้างชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการวิจัย ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้คุณภาพ แต่ที่สามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยของคณาจารย์ และการสนับสนุนห้องปฏิบัติการวิจัย หน่วยวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือสนับสนุนการวิจัย การให้รางวัล ค่าตอบแทน กับนักวิจัยในการตีพิมพ์เผยแพร่ การรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อเป็นองค์ความรู้ให้คนทั่วไปเข้าใจ และการอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา จากการศึกษา นอกจากนี้ยังต้องการให้พัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยขั้นสุดท้ายของการวิจัยในการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ หรือนำไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการแล้วมากที่สุด ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาต้นระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

(4)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำวิจัย ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนา ด้านระบบ  
กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย คือ ตำแหน่งทางวิชาการ โดยผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีความ  
ต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยต่ำกว่าผู้ที่ไม่ได้ตำแหน่งทาง  
วิชาการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ปัจจัยด้านสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ที่มีความสัมพันธ์  
กับความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย คือ การติดตาม  
ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยปัญหาและ  
อุปสรรคที่พบบ่อยที่สุดคือเรื่องของเวลา เนื่องจากคณาจารย์ไม่มีเวลาในการทำวิจัยและมีภาระ  
งานอื่นมาก

## ABSTRACT

<b>Title of Thesis</b>	The Guidelines of System and Mechanism Development for Research Management of Rajabhat Universities
<b>Author</b>	Miss Bussara Saraket
<b>Degree</b>	Master of Science (Applied Statistic)
<b>Year</b>	2012

---

The study aimed to describe current situations, needs of system and mechanism development for research management of Rajabhat Universities, factors influencing the needs of system and mechanism development, and to study problems, obstacles and the suggestions of system and mechanism development. The sample consisted of 390 teachers who were teaching in 40 Rajabhat Universities by using two-stage stratified sampling. The data were analyzed by descriptive statistics analysis and Multiple Regression analysis.

The result found that the research management of Rajabhat Universities from was good according to PDCA cycle. Determining of strategy, policy, plan and objective of research management was clear and correspond with the aim of research development, educational standard and key quality indicator. The system and mechanism development for research management was medium level consisted of the participation in determining vision, mission, strategic goal to support the research of teacher, research laboratory, research unit or research equipment center, giving reward and remuneration for published research, collective, selective, synthesis and analysis research to have knowledge management for people to understand, and facilitate in intellectual property management. Post audit was the last step of research that needs to develop system and mechanism for research management including published or applied the research. The personal factors which associated with the needs of system and mechanism development for research management was the education level by significant positive relationship at the 0.05 level. Academics position was the variable which associated

(6)

with the needs of system and mechanism development for research management, for the academic position person 's need less than non-academics position person significant at the 0.10 level. Evaluation was the variable which associated with the needs of system and mechanism development for research management by significant positive relationship at the 0.01 level. The most problem and obstacle was the time because the teachers did not have the time to do the research.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
<b>ABSTRACT</b>	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>4</b>
2.1 ความหมายของการบริหารงานวิจัย	4
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย	5
2.3 ทฤษฎีความต้องการ	13
2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ	16
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>28</b>
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	28
3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ	29
3.3 สมมติฐานการวิจัย	30
3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	30
3.5 ประชากรและตัวอย่าง	32
3.6 วิธีการสุ่มตัวอย่าง	33
3.7 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.8 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	37

3.9	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.10	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	38
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการศึกษา</b>	<b>42</b>
4.1	ลักษณะส่วนบุคคล	42
4.2	ประสบการณ์ในการทำวิจัย	44
4.3	สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยปัจจุบัน	46
4.4	ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ	50
4.5	ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย	55
4.6	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงาน วิจัยในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย	61
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>70</b>
5.1	วัตถุประสงค์	70
5.2	สมมติฐานในการวิจัย	70
5.3	วิธีการดำเนินการวิจัย	71
5.4	สรุปผลการวิจัย	71
5.5	อภิปรายผล	81
5.6	ข้อเสนอแนะ	84
	<b>บรรณานุกรม</b>	<b>87</b>
	<b>ภาคผนวก</b>	<b>92</b>
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	93
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	104
	<b>ประวัติผู้เขียน</b>	<b>106</b>



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
3.1	ตัวแปร และการวัด	30
3.2	ขนาดประชากร และขนาดตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัยราชภัฏ	34
4.1	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
4.2	ประสบการณ์ในการทำวิจัย	44
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการกำหนด ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย(Plan)	46
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติ ตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมาย ของการบริหารจัดการงานวิจัย(Do)	47
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check)	49
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการปรับปรุง แก้ไข (Act)	49
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความต้องการ ในการพัฒนาระบบ กลไกการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย(Pre Audit)	50
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความต้องการ ในการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการดำเนินการวิจัย (Ongoing)	52
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความต้องการ ในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ(Post Audit)	54
4.10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ	56
4.11	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย	57

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ลำดับขั้นการพัฒนาความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์	14
2.2 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์	15
2.3 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ในการจูงใจของ เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก	19
2.4 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์	20
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	29

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การวิจัย ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ทำให้หน่วยงาน องค์กรและประเทศเกิดความก้าวหน้า สามารถแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้ ในสถาบันอุดมศึกษาจึงได้ให้ความสำคัญกับการวิจัย โดยกำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ให้คณาจารย์ทำหน้าที่หลัก ทางด้านการสอนและการวิจัย และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการวิจัยเป็นภารกิจหนึ่ง ที่สำคัญ และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาได้มาตรฐานตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) จึงได้กำหนดคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยให้มี ระบบการประกันคุณภาพ ซึ่งการวิจัยเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาภายใน นอกจากนี้การวิจัยยังเป็นตัวบ่งชี้เพื่อวัดมาตรฐานตามคำรับรองของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน) (สมศ.) และสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) อีกด้วย

แต่ในปัจจุบันการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษายังประสบปัญหาการขาดแคลน นักวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ขาดความคล่องตัวของการบริหารงบประมาณ และขาดกลไก หรือระบบการจัดการให้แต่ละภาคีของระบบวิจัยเชื่อมโยงกัน (ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547) อีกทั้ง การบริหารงานวิจัยที่ผ่านมามักให้ความสำคัญที่งบประมาณการวิจัยเป็นหลัก แต่ยังขาดระบบ การจัดการที่ดีและครบถ้วนตามกระบวนการทำวิจัย (ศรุดา ชัยสุวรรณ, 2552)

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพะมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอยู่ทุก ภูมิภาคของประเทศไทย และตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2547 มาตรา 7 ระบุว่า ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของ แผ่นดิน มีหน้าที่หลักประการหนึ่งคือ การวิจัย และอยู่ในมหาวิทยาลัยที่เน้นผลิตบัณฑิตตาม เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ทั้งนี้หาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องการพัฒนาด้านการวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก็จะสามารถพัฒนาจากมหาวิทยาลัยประเภทเน้นผลิตบัณฑิตเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการวิจัยได้ การบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำให้เป็นระบบมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องศึกษาระบบกลไกที่จะช่วยขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาอันได้แก่ นโยบาย แผนงาน กลยุทธ์ งบประมาณ สถานที่ ความพร้อมของบุคลากร ความชัดเจนของการพิจารณาภาระงาน ระเบียบ ข้อบังคับ และอื่นๆ ในการนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงสภาพการบริหารงานวิจัยปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารงานวิจัยของนักวิจัยเพื่อให้ได้รับการขับเคลื่อนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย และนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย
- 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัย

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

- 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ศึกษาถึง สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามระบบวงจรของเดมมิ่ง PDCA ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย (Plan) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย (Do) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) การปรับปรุงแก้ไข (Act) และศึกษาความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไก การบริหารงานวิจัย จำแนกเป็น 3 ชั้น คือ ชั้นของการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit) ชั้นการดำเนินการวิจัย (Ongoing) และชั้นการบริหารงานวิจัยเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post Audit) รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางในการพัฒนาการขับเคลื่อนระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

## 2) ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง จำนวน 12,842 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554) นำมากำหนดขนาดตัวอย่าง โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่น (Confidence Level) เท่ากับ 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5% ดังนั้นจากประชากรทั้งหมดจำนวน 12,842 คน ขนาดตัวอย่างจะต้องไม่น้อยกว่า 389 ตัวอย่าง อนึ่งอาจารย์ที่เป็นตัวอย่างจะต้องปฏิบัติงานสอนและวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

## 3) ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล 1 ปี ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2554-พ.ศ. 2555

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบความต้องการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของอาจารย์นักวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 2) เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
- 3) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเผยแพร่ ถ่ายทอดให้กับผู้สนใจ มหาวิทยาลัยหน่วยงานไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานวิจัยต่อไป

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหมายการบริหารงาน แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน ทฤษฎีการจัดการองค์กร ทฤษฎีการบริหารการศึกษา ทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีแรงจูงใจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

#### 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิจัย

Peter F. Drucker (n.d. อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร, 2542: 2) กล่าวว่า บริหารงาน คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น ส่วน Herbert A. Simon (n.d. อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร, 2542: 2) กล่าวว่า บริหารงาน คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542: 1) ที่กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม และ Sergiovann กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน Barnard กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่วนศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545: 22) กล่าวว่า การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวย และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6 M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

สรุปได้ว่า การบริหารงาน คือ การจัดการกระบวนการทำงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/ Directing) หรือการอำนวย และการควบคุม (Controlling) ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการบริหารงานวิจัยจึงหมายถึง การจัดการระบบ กลไก กระบวนการทำงาน หรือ กิจกรรมต่าง ๆ ด้านการวิจัย ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย

การดำเนินการวิจัยต้องอาศัยระบบ และกลไกต่างๆ เป็นตัวขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งศิริลักษณ์ ดีไพบูลย์ กล่าววาระบบคือความเชื่อมโยงของ Element ที่เกี่ยวข้องอันได้แก่นโยบาย แผนงาน โครงการ/กิจกรรม การดำเนินงาน ผลงาน และกลไก หมายถึง ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง การมีหน่วยงาน การปฏิบัติ จำนวนคน คุณภาพของคน วัสดุ ครุภัณฑ์ จำนวนเงิน สถานที่ ฯลฯ ที่เอื้ออำนวยให้ระบบขับเคลื่อนไปได้ อีกทั้งยังต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในการบริหารซึ่งมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) 4) การจัดการ (Management)

ในการการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ต้องให้ความสำคัญกับปรัชญาพื้นฐาน 4 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Top Down และ Bottom Up) 2) การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการบริหารจัดการ (Manageability) 3) การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และ 4) การสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม (Rewarding) เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่องค์กรต้องการอย่างต่อเนื่อง

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นการบริหารจัดการแบบบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงโดยเริ่มจากขั้นตอนต่างๆ 5 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ผลลัพธ์ที่ต้องการจากตำแหน่งงาน ขั้นตอนการติดตาม (Monitor) เพื่อทราบว่าเป้าหมายที่กำหนดกับผลที่ปฏิบัติได้จริงเป็นอย่างไร ขั้นตอนการพัฒนา (Develop) ไม่ว่าจะโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือการให้คำปรึกษา ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด (Appraise) และขั้นตอนการให้ผลตอบแทนตามผลงาน (Reward) อย่างเหมาะสม (จรรยา บุณยะประภัตร, 2552)

จากทฤษฎีการจัดการองค์กรกิจกรรมที่นักบริหารส่วนใหญ่ทำจะแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) การจัดการแบบเดิม (Traditional Management) เช่น การตัดสินใจ การวางแผน และการควบคุม 2) การติดต่อสื่อสาร (Communication) เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลประจำวัน และทำงานเอกสาร 3) การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) เช่น การจูงใจ การสร้างวินัย จัดการความขัดแย้ง งานบุคคล และการฝึกอบรม และ 4) การสร้างเครือข่าย (Networking) เช่น การเข้าสังคม เล่นการเมืองในองค์กร และมีกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก

โดยกิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย (2552) กล่าวว่า การบริหารการวิจัย ต้องใช้หลักการบริหาร โดยมองเป็น 2 มิติ คือ มิติที่ 1 การบริหารงานในแนวราบ เป็นการบริหารระดับมหาวิทยาลัย ผ่านหน่วยงานต่างๆ ระดับคณะ มิติที่ 2 การบริหารงานในแนวตั้ง เป็นการบริหารซึ่งต้องผ่าน คณะและภาควิชาต่างๆ ซึ่งบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารในแนวตั้งนี้ คือ หัวหน้าภาควิชา และคณบดี ซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องสัมพันธ์กับการบริหารการวิจัยในระดับต่างๆ โดยปัจจัยการบริหารงานวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหาร เช่น อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิจัย ผอ.สถาบันวิจัยและพัฒนา หัวหน้าภาควิชา ฯลฯ คุณสมบัติจะต้องเคยทำวิจัย รับผิดชอบต่อการทำวิจัย เข้าใจงานวิจัยแบบสหวิทยาการ การจัดโครงสร้างของหน่วยงาน ศูนย์เครื่องมือกลาง ศูนย์/กลุ่มความเป็นเลิศด้านการวิจัย ระบบสนับสนุนอื่นๆ การบริหาร กระบวนการสนับสนุนการวิจัย กระบวนการพัฒนาข้อเสนอโครงการ การประเมินโครงการ การจัดประชุมวิชาการ การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ การบริหารบุคลากรงานวิจัย การพัฒนางานวิจัยควรพัฒนายุทธศาสตร์ด้านต่างๆ พร้อมทั้งชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ดังต่อไปนี้

- 1) บุคลากรวิจัย เช่น การเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัย ระบบการจ้างอาจารย์ การจัดให้มีนักวิจัยเต็มเวลา
- 2) เงินทุนวิจัย ข้อมูลแหล่งทุนวิจัยต่างๆ
- 3) โครงสร้างพื้นฐาน ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือและอุปกรณ์การวิจัย ห้องทำงานนักวิจัยและนศ.บัณฑิตศึกษา คอมพิวเตอร์และเครือข่าย ฐานข้อมูลวิจัย
- 4) มาตรการที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการวิจัย การจัดประชุมวิชาการ การส่งเสริมอาจารย์เข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งภายในและต่างประเทศ การเชิญนักวิจัยชั้นนำบรรยายและแลกเปลี่ยนที่มหาวิทยาลัย
- 5) การร่วมมือกับองค์กรภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนานักวิจัยและเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยของมหาวิทยาลัย เพิ่มเครือข่ายนักวิจัย
- 6) การสรรหาและพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีความสามารถในด้านการวิจัย
- 7) บัณฑิตศึกษา ส่งเสริมให้มีบัณฑิตที่เน้นการวิจัย ส่งเสริมหลักสูตรที่เน้นการทำวิทยานิพนธ์ จัดหา นศ.ที่มีคุณภาพสูง
- 8) ส่งเสริมอาจารย์ใหม่ให้ทำวิจัย จัดระบบการจ้าง ระบบพี่เลี้ยง จัดระบบกลุ่มวิจัย สนับสนุนทุนนักวิจัยและพัฒนาข้อเสนอโครงการ สนับสนุนให้ขอทุนจาก สกว. สวทช. วช. สวก.
- 9) การบริหารจัดการงานวิจัย
- 10) การติดตามประเมินผล

ควรสนับสนุนการวิจัย ด้านทรัพยากรบุคคล ควรสร้างและพัฒนาทั้งนักวิจัยที่มีตำแหน่ง อาจารย์และตำแหน่งนักวิจัย และนักวิจัยในบัณฑิตศึกษา ด้านงบประมาณ ควรใช้ระบบคุณธรรม เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำวิจัย โดยเน้นผลลัพธ์ที่ได้จากผลงานวิจัยเป็นหลัก ด้านคุณภาพงานวิจัย ควรเน้นคุณภาพงานวิจัยเป็นหัวใจ สำคัญของการบริหารงานวิจัย โดยกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานวิจัยในทุกชั้นตอน ควรให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สังคมหรือใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยให้มากขึ้น และควรมีหน่วยงาน/คณะทำงาน จัดการดูแลทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดจากผลงานวิจัย ด้านความเชื่อมโยงของระบบวิจัย ควรมีการจัดตั้ง สถาบันวิจัย เฉพาะทาง จัดตั้งหน่วยงานเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่สังคม และด้านความร่วมมือทางวิจัย ควรทำวิจัยแบบคณะวิจัยในรูปแบบเครือข่ายวิจัย โดยผู้บริหารเครือข่ายวิจัยควรมีคุณสมบัติเป็นทั้งนัก



บริหาร ผู้ประสานงาน และนักวิชาการที่เชี่ยวชาญในเรื่องที่วิจัย และควรให้เครือข่ายวิจัยใช้ทรัพยากรทำวิจัยร่วมกันให้มากที่สุด (ศิริโรจน์ ผลพันธิน, 2547)

### 2.2.1 ระบบการบริหารงานวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ได้พัฒนาระบบบริหารงานวิจัยแห่งชาติ NRPM เป็นระบบสารสนเทศการวิจัย ที่ออกแบบไว้ให้ผู้ใช้ อันประกอบด้วยนักวิจัย เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยของหน่วยงาน และ วช. สามารถดำเนินการส่งข้อเสนอโครงการวิจัย ประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย แก้ไขข้อเสนอโครงการวิจัย ที่ต้องการเสนอของงบประมาณแผ่นดินผ่านระบบเครือข่าย Internet ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการบริหารจัดการโครงการวิจัยของหน่วยงานได้ โดยระบบได้แบ่งการบริหารงานวิจัยออกเป็น 3 ชั้น คือ ชั้น Pre Audit Ongoing และ Post Audit โดยชั้น Pre Audit เป็นการตรวจสอบ และการส่งข้อโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอรับทุน รวมถึงการพิจารณาทุน ชั้น Ongoing เป็นชั้นหลังจากที่ได้รับการพิจารณาทุนแล้ว และรายงานผลการดำเนินงานวิจัย และชั้น Post Audit เป็นการตรวจสอบหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัยแล้วโดยมีการจัดทำรายงานรูปเล่มเข้าระบบ

ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาระบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยแบ่งเป็น 3 ชั้นตามระบบบริหารงานวิจัยแห่งชาติเพื่อให้ง่ายต่อการดำเนินงาน โดยในการวิจัยนี้จึงได้ให้ชั้น Pre Audit เป็นชั้นเริ่มต้นตั้งแต่ก่อนได้โจทย์วิจัย จนกระทั่งการส่งข้อโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอรับทุน รวมถึงการพิจารณาทุน ชั้น Ongoing เป็นชั้นหลังจากที่ได้รับการพิจารณาทุนแล้ว มีการดำเนินการวิจัยและรายงานผลการดำเนินงานวิจัย และชั้น Post Audit เป็นการตรวจสอบหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัยแล้ว มีการจัดทำรายงานวิจัย การจดสิทธิบัตร การตีพิมพ์เผยแพร่ และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

### 2.2.2 การบริหารเชิงระบบตามวงจร PDCA

การทำงานตามวงจร PDCA เป็นกิจกรรมพื้นฐานการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือวางแผน (Plan) ปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบ (Check) ปรับปรุง (Act) การดำเนินกิจกรรม PDCA อย่างเป็นระบบให้ครบวงจรอย่างต่อเนื่องหมุนเวียนไปเรื่อยๆ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพิ่มขึ้นวงจร PDCA นี้ได้พัฒนาโดย ดร. ชิวฮาร์ท ต่อมา ดร. เตมมิ่ง ได้นำมาเผยแพร่จนเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ขั้นตอนแต่ละขั้นตอนของวงจร PDCA มีรายละเอียดดังนี้ (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2544: 36, 45)

#### 1) การวางแผน (Plan)

การวางแผน หมายความว่ารวมถึงการกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการ และขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในการวางแผน

จะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป้าหมายที่กำหนดต้องเป็นตามนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร การวางแผน ในบางด้านอาจจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงาน หรือเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ไปพร้อมกัน10 ด้วยข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานนี้จะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเพราะใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบได้ว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้ระบุไว้ในแผนหรือไม่

2) การปฏิบัติตามแผน (Do) การปฏิบัติตามแผน หมายถึง การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานใดๆ จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่างๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องเสียก่อนในกรณีที่เป็นงานประจำที่เคยปฏิบัติหรือเป็นงานเล็กอาจใช้วิธีการเรียนรู้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ถ้าเป็นงานใหม่หรืองานใหญ่ที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมากอาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติจริง การปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผน วิธีการ และขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้และจะต้องเก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ด้วย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

3) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การตรวจสอบหรือการประเมินเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติหรือไม่ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญเนื่องจากการดำเนินงานใดๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงาน ไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอซึ่งเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน การติดตามการตรวจสอบและการประเมินปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงานเพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการดำเนินงานต่อไป ในการตรวจสอบและการประเมินการปฏิบัติงานจะต้องตรวจสอบด้วยว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของงาน

4) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Act) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขอย่างเร่งด่วนเฉพาะหน้าหรือ การค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม การปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานที่ต่างจากเดิมเมื่อมีการดำเนินงานตามวงจร PDCA ในรอบใหม่ ข้อมูลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ด้วย สรุปได้ว่าการบริหารในระดับต่างๆ ทุกระดับตั้งแต่เล็กสุด คือการปฏิบัติงานประจำวันของบุคคลคนหนึ่งจนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องใช้กำลังคนและเงินงบประมาณจำนวนมาก ย่อมมีกิจกรรม PDCA เกิดขึ้นเสมอ โดยมีการดำเนินกิจกรรมที่ครบวงจรบ้าง ไม่ครบวงจรบ้าง แตกต่างกันตามลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละองค์กรจะมีวงจร PDCA อยู่หลายๆ วง วงใหญ่สุดคือวงที่มีวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นแผนงาน (P) แผนงานวงใหญ่นี้อาจครอบคลุมระยะเวลา

ต่อเนื่องกันหลายปีจึงจะบรรลุผล การจะผลักดันให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ของ 11 องค์กร ปรากฏเป็นจริงได้จะต้องปฏิบัติ (P) โดยนาแผนยุทธศาสตร์มากำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร แผนการปฏิบัติงานประจำปีจะก่อให้เกิดวงจร PDCA ของหน่วยงานขึ้นใหม่ หากหน่วยงานมีขนาดใหญ่ มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องจำนวนมากก็จะต้อง แบ่งกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานต่างๆ ทำให้เกิดวงจร PDCA เพิ่มขึ้นอีกหลายๆ วง โดยมีความเชื่อมโยงและซ้อนกันอยู่ การปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งหมดจะรวมกันเป็นการ ปฏิบัติ (D) ขององค์กรนั้น ซึ่งองค์กรจะต้องทำการติดตามตรวจสอบ (C) และแก้ไขปรับปรุงจุด ที่เป็นปัญหาหรืออาจต้องปรับเปลี่ยนใหม่ในแต่ละปี (A) เพื่อให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ระยะ ยาวนั้นปรากฏเป็นจริงทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

เพื่อให้การบริหารงานวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพจึงศึกษาสภาพการ บริหารงานวิจัยปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามวงจรเดมมิง

### 2.2.3 การประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554: 1) กล่าวว่าความจำเป็นและวัตถุประสงค์ ของการประกันคุณภาพการศึกษา มาจากภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติมี 4 ประการคือ การผลิตบัณฑิต การวิจัยการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำงานบำรุ งศิลปะและวัฒนธรรมการดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ การพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาวปัจจุบันมีปัจจัยภายในและภายนอกหลายประการที่ ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการ ปัจจัยดังกล่าวคือ

- 1) คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาและบัณฑิตภายในประเทศมีแนวโน้มที่จะมี ความแตกต่างกันมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียแก่สังคมโดยรวมของประเทศในระยะยาว
- 2) ความท้าทายของโลกาภิวัตน์ต่อการอุดมศึกษาทั้งในประเด็นการบริการ การศึกษา ข้ามพรมแดน และการเคลื่อนย้ายนักศึกษาและบัณฑิตอันเป็นผลจากการรวมตัวของ ประเทศในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งทั้งสองประเด็นต้องการการรับประกันของคุณภาพการศึกษา
- 3) สถาบันอุดมศึกษาที่มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความมั่นใจแก่สังคมว่า สามารถพัฒนา องค์ความรู้ และผลิตบัณฑิต ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศให้ มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากลการพัฒนาภาคการผลิต จริงทั้งอุตสาหกรรมและบริการ การพัฒนาอาชีพคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ระดับท้องถิ่นและ ชุมชน

4) สถาบันอุดมศึกษาจะต้องให้ข้อมูลสาธารณะ (Public Information) ที่เป็นประโยชน์ต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนักศึกษา ผู้จ้างงาน ผู้ปกครอง รัฐบาล และประชาชนทั่วไป คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553

5) สังคมต้องการระบบอุดมศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียมีส่วนร่วม (Participation) มีความโปร่งใส (Transparency) และมีความรับผิดชอบซึ่งตรวจสอบได้ (Accountability) ตามหลักธรรมาภิบาล

6) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้ สถานศึกษาทุกแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในรวมถึงให้มี สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายนอก โดยการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

7) คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ประกาศใช้มาตรฐานการอุดมศึกษาเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2549 เพื่อเป็นกลไกกำกับมาตรฐานระดับกระทรวงระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษาและระดับหน่วยงานโดยทุกหน่วยงานระดับอุดมศึกษาจะได้นำไปใช้ประกอบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

8) กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 เพื่อเป็นกลไกส่งเสริมและกำกับให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษา ให้มีมาตรฐานตามประเภทหรือกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา 4 กลุ่ม

9) กระทรวงศึกษาธิการได้ มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 และคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ประกาศแนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 เพื่อให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษาและเพื่อการประกันคุณภาพของบัณฑิตในแต่ละระดับคุณวุฒิและสาขาวิชา

ด้วยความจำเป็นดังกล่าวสถาบันอุดมศึกษาร่วมกับต้นสังกัดจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของภาควิชาคณะวิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่าและสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม ตามระบบคุณภาพและกลไกที่สถาบันนั้นๆ กำหนดขึ้นโดยวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ในทุกองค์ประกอบคุณภาพว่าเป็นไปตามเกณฑ์และได้ มาตรฐาน

2) เพื่อให้ภาควิชา คณะวิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่าและสถาบันอุดมศึกษาทราบสถานภาพของตนเองอันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพไปสู่ 2 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา Office of the Higher Education Commission (OHEC) เป้าหมาย (Targets) และเป้าประสงค์ (Goals) ที่ตั้งไว้ตามจุดเน้นของตนเองและเป็นสากล

3) เพื่อให้ภาควิชาคณะวิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่าและสถาบันอุดมศึกษา ทราบจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุงตลอดจนได้ รับข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อ เสริมจุดแข็งและพัฒนา จุดที่ควรปรับปรุงของสถาบันอย่างต่อเนื่อง

4) เพื่อให้ข้อมูลสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้มั่นใจว่า สถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กำหนด

5) เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดของสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมี ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการอุดมศึกษาในแนวทางที่เหมาะสม คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กับการประกันคุณภาพ การศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดย กำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย “ระบบการประกันคุณภาพภายใน” และ “ระบบการประกันคุณภาพภายนอก”

เพื่อใช้เป็นกลไกในการผดุงรักษาคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา การประกันคุณภาพภายใน เป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนาติดตามตรวจสอบและ ประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและระดับคุณภาพตาม มาตรฐานที่กำหนดโดยสถานศึกษาและหรือหน่วยงานต้นสังกัดโดยหน่วยงานต้นสังกัดและ สถานศึกษากำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกัน คุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อสภาสถาบัน หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก การประกันคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการติดตามและ ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายหลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับซึ่งประเมินโดย “สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือเรียกชื่อย่อว่า “สมศ.”พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้อง ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกรอบ 5 ปี นับตั้งแต่ การประเมินครั้ง สิ้นสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนซึ่ง สมศ. ได้ ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก (พ.ศ. 2544-พ.ศ. 2548) เสร็จสิ้นไปแล้ว ปัจจุบัน อยู่ระหว่างประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สอง (พ.ศ. 2549-พ.ศ. 2553) และการเตรียมการ ประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม (พ.ศ. 2554-พ.ศ. 2558) ในการประเมินรอบที่สามของสมศ.

เป็นการประเมินทั้งระดับสถาบันและคณะวิชาแต่หากสถาบันใดจัดการศึกษาออกสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา Office of the Higher Education Commission (OHEC) สถานที่ตั้งหลักการประเมินจะครอบคลุมการจัดการนอกสถานที่ตั้งหลักทั้งหมด นอกจากนั้นการประเมินคุณภาพจะมีความสอดคล้องกับจุดเน้นหรือกลุ่มสถาบันที่แต่ละสถาบันเลือกตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการรูปแบบและวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

จากกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2565) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาและแก้ปัญหาอุดมศึกษาที่ไร้ทิศทาง ซ้ำซ้อน ขาดคุณภาพ และขาดประสิทธิภาพโดยใช้กลไกการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นกลไกหลักในการดำเนินการคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาตามพันธกิจของสถาบันในแต่ละกลุ่ม ซึ่งมีพื้นที่บริการและจุดเน้นระดับการศึกษา ที่ต่างกันกระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ในปี พ.ศ. 2551 กำหนดประเภทหรือกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเป็น 4 กลุ่ม คือ

กลุ่ม ก วิทยาลัยชุมชน หมายความว่า สถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จัดฝึกอบรมสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นเพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความรู้เข้าสู่ภาคการผลิตจริงในชุมชน สถาบันสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนอาชีพพื้นฐาน เช่น แรงงานที่ออกจากภาคเกษตรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตอันจะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี หมายความว่า สถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถเป็นหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค สถาบันมีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงาน ธุรกิจ และบุคคลในภูมิภาค เพื่อรองรับการดำรงชีพ สถาบันอาจมีการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะระดับปริญญาโทด้วยก็ได้

กลุ่ม ค สถาบันเฉพาะทาง หมายความว่า สถาบันเน้นการผลิตบัณฑิตเฉพาะทางหรือเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา ทั้งสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์กายภาพ วิทยาศาสตร์ชีวภาพ สังคมศาสตร์ หรือมนุษยศาสตร์ รวมทั้งสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง สถาบันอาจเน้นการทำวิทยานิพนธ์หรือการวิจัย หรือเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพระดับสูง หรือเน้นทั้งสองด้าน รวมทั้งสถาบันอาจมีบทบาทในการพัฒนาภาคการผลิตจริง ทั้งอุตสาหกรรมและบริการ สถาบันในกลุ่มนี้อาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่ 1 เป็นสถาบันที่เน้นระดับบัณฑิตศึกษา และลักษณะที่ 2 เป็นสถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี

กลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก หมายความว่า สถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก และเน้นการทำวิทยานิพนธ์และการวิจัยรวมถึงการวิจัยหลังปริญญาเอก สถาบัน

เน้นการผลิตบัณฑิต ที่เป็นผู้นำทางความคิดของประเทศ สถาบันมีศักยภาพในการขับเคลื่อนอุดมศึกษาไทยให้อยู่ใน แนวนวนาระดับสากลมุ่งสร้างองค์ความรู้ทฤษฎี และข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) เพื่อใช้เป็นกลไกในการผดุงรักษาคุณภาพและมาตรฐาน โดยพัฒนาระบบและกลไกให้สอดคล้องกับกลุ่มสถาบันที่มีศักยภาพในการผลิตบัณฑิตและงานวิจัยที่แตกต่างกัน

## 2.3 ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)

### 2.3.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 311) มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลาดับชั้น ระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่า เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยมีลำดับชั้นความต้องการได้แก่

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร, อากาศ, น้ำ การนอน และแรงขับทางเพศ รวมทั้งการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

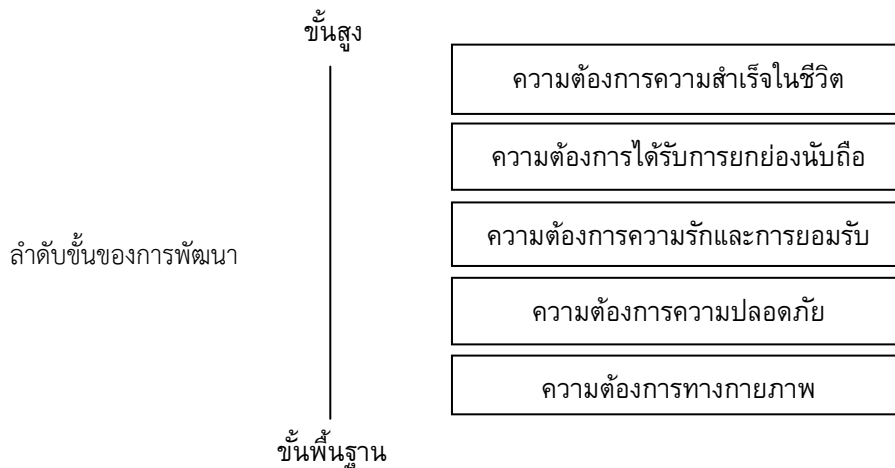
3) ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ ต้องการเพื่อน บทบาทหน้าที่ การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วม

4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-Esteem Needs) เป็นความต้องการทางด้านความคิดภายใน ต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและ

สร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ เป็นที่ชื่นชอบและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน ต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งเป็นทฤษฎีพื้นฐาน ในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลังๆ

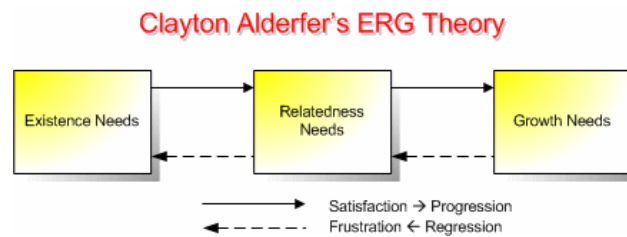


ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นการพัฒนาความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์



### 2.3.2 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

Alderfer (n.d. อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540: 307-310) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ



ภาพที่ 2.2 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์

1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ...ย่อโดย E

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ...ย่อโดย R

3) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์...ย่อโดย G มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

### 2.3.3 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคิลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- (1) มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- (2) มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- (3) ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- (4) รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- (1) แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- (2) ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- (3) สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- (1) พยายามสร้างและรักษามิตรภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- (2) อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- (3) สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- (4) แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงเป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

## 2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ Motivation Theory

แนวความคิดของการจูงใจมีได้หลายแง่หลายมุม ดังนั้นจึงมีทฤษฎีต่างๆ ที่พยายามอธิบายสภาวะ ของอินทรีย์เช่นนี้และ พยายามแบ่งออกได้เป็น

#### 2.4.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลยภาพและแรงขับ (Homeostasis and Drive Theory)

พื้นฐานเกี่ยวกับ มโนภาพของแรงขับ คือ หลักการของสมดุลยภาพ (Homeostasis) ซึ่งหมายถึง ความโน้มเอียงของร่างกาย ที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมภายในคงที่อยู่เสมอ ตัวอย่าง คนที่มีสุขภาพดีย่อมสามารถ ทำให้อุณหภูมิใน ร่างกายคงที่อยู่ได้ใน ระดับปรกติไม่ว่าจะอยู่ในอากาศร้อนหรือหนาว ความหิว และความกระหาย แสดงให้เห็นถึงกลไกเกี่ยวกับ สมดุลยภาพเช่นกัน เพราะว่าแรงขับดังกล่าว จะไปกระตุ้นพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลย์ของส่วนประกอบ หรือสารบางอย่างในเลือด ดังนั้นเมื่อเรามองในทัศนะของสมดุลยภาพ ความต้องการเป็นความไม่สมดุลย์ทางสรีรวิทยา อย่างหนึ่งอย่างใดหรือเป็น การเบี่ยงเบนจากสภาวะที่เหมาะสม และการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาที่เกิดตามมาก็คือแรงขับ เมื่อความไม่สมดุลทางสรีรวิทยา คืบสู่ภาวะปกติ แรงขับจะลดลงและการกระทำที่ถูกกระตุ้นด้วยแรงจูงใจก็จะหยุดลงด้วย นักจิตวิทยาเชื่อว่า หลักการของสมดุลยภาพมิได้เป็นเรื่องของสรีรวิทยาเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับจิตใจด้วย กล่าวคือความไม่สมดุลย์ทางสรีรวิทยา หรือ ทางจิตใจ (Physiological or Psychological Imbalance) มีส่วนจูงใจพฤติกรรม เพื่อทำให้ภาวะสมดุลกลับคืนมาเช่นเดิม

#### 2.4.2 ทฤษฎีของความต้องการและแรงขับ (Theory of Needs and Drives)

เมื่อทฤษฎีของสัญชาตญาณซึ่งจะได้กล่าวต่อไปนั้นได้รับความนิยมนลดลง ได้มีผู้เสนอแนวความคิดของแรงขับขึ้นมาแทน แรงขับ (Drive) เป็นสภาพที่ถูกยั่วยุอันเกิดจากความต้องการ (Need) ทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อบางอย่าง เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ออกซิเจน หรือการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด สภาพที่ถูกยั่วยุเช่นนี้จะจูงใจอินทรีย์ให้เริ่มต้นแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น เช่น การขาดอาหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีบางอย่างในเลือด แสดงให้เห็นถึงความต้องการสำหรับอาหาร ซึ่งต่อมามีผลทำให้เกิดแรงขับอันเป็นสภาพของความยั่วยุหรือความตึงเครียด อินทรีย์จะพยายามแสวงหาอาหารเพื่อลดแรงขับนี้ และเป็นการตอบสนองความต้องการไปในตัวด้วย บางครั้งความต้องการและแรงขับอาจถูกใช้แทนกันได้ แต่ความต้องการมักจะหมายถึง สภาพสรีรวิทยาของการที่เนื้อเยื่อขาดสิ่งที่จำเป็นบางอย่าง ส่วนแรงขับหมายถึงผลที่เกิดตามมาทาง สรีรวิทยาของความต้องการ ความต้องการและแรงขับเคียงคู่กัน แต่ไม่เหมือนกัน

#### 2.4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับเหตุกระตุ้นใจ (Incentive Theory)

ในระยะต่อมาคือ ราว ค.ศ. 1950 นักจิตวิทยาหลายท่านเริ่มไม่พอใจทฤษฎีเกี่ยวกับการลดลงของแรงขับ (Drive-Reduction Theory) ในการอธิบายการจูงใจของพฤติกรรมทุกอย่าง จะเห็นได้ชัดว่าสิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวกระตุ้นของพฤติกรรมได้ อินทรีย์ไม่เพียงแต่ถูกผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่างๆ โดยแรงขับภายในเท่านั้น เหตุกระตุ้นใจหรือเครื่องชวนใจ (Incentives)

บางอย่างก็มี ความสำคัญในการยั่วยุพฤติกรรม เราอาจมองการจูงใจได้ในฐานะเป็นการกระทำระหว่างกัน (Interaction) ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมกับสภาพทางสรีรวิทยาของอินทรีย์อย่างหนึ่งโดยเฉพาะ คนที่ไม่รู้สึกหิวอาจถูกกระตุ้นให้เกิดความหิวได้ เมื่อเห็นอาหารที่อร่อยในร้านอาหาร ในกรณีนี้เครื่องชวนใจคือ อาหารที่อร่อยสามารถกระตุ้นความหิวรวมทั้งทำให้ความรู้สึกเช่นนี้ลดลง สุนัขที่กินอาหารจนอิ่ม อาจกินอีกเมื่อเห็นสุนัขอีกตัวกำลังกินอยู่ กิจกรรมที่เกิดขึ้นมิได้เป็นเรื่องของแรงขับภายใน แต่เป็นเหตุการณ์ภายนอก พนักงาน พอได้ยินเสียงกริ่งโทรศัพท์ก็รีบยกหูขึ้นพูด ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่มีการจูงใจ อาจเกิดขึ้นภายใต้การควบคุมของสิ่งเร้า หรือเหตุกระตุ้นใจมากกว่าที่จะเกิดจากแรงขับ

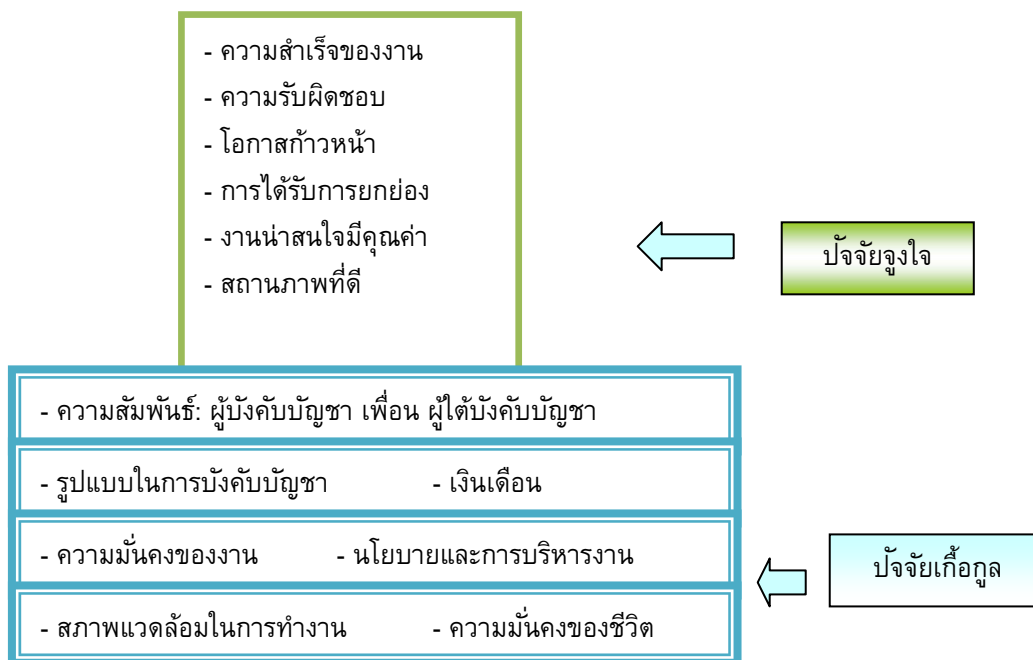
#### 2.4.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ (Instinct Theory)

สัญชาตญาณคือแรงทางชีวภาพที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นตัวผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา พฤติกรรม ของสัตว์ ส่วนใหญ่เชื่อว่าเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ เพราะสัตว์ไม่มีวิญญาน สติปัญญาหรือเหตุผล เช่น มนุษย์ William McDougall กล่าวว่าความคิดและพฤติกรรมทั้งหมดของคนเราเป็นผลของสัญชาตญาณในหนังสือ Social Psychology ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1908 ท่านได้จำแนกสัญชาตญาณต่างๆ ไว้ดังนี้

- 1) การหลีกหนี (Flight)
- 2) การขับไล่ (Repulsion)
- 3) ความอยากรู้ (Curiosity)
- 4) ความอยากต่อสู้ (Pugnacity)

#### 2.4.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยนามัย และปัจจัยจูงใจ



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก  
แหล่งที่มา: สมคิด บางโม, 2546: 188.

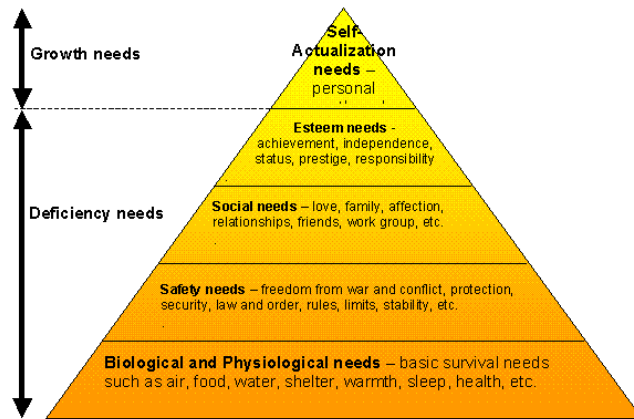
1) ปัจจัยเกื้อกูล (Hygiene Factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือนสวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้

ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮิร์ซเบิร์กได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต)



ภาพที่ 2.4 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

ซึ่งจากทฤษฎีต่าง ๆ ทำให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ มีผลต่อความต้องการทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับในการพัฒนางาน โดยในการวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย

## 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนวรรณ สุขเกษม (2549) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่าสถานภาพการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีจุดแข็ง คือ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัย กำหนดงานวิจัยเป็นภาระงาน คณาจารย์ มีศักยภาพในการทำวิจัย จุดอ่อน คือ มหาวิทยาลัยไม่มีระบบบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ไม่มีกรอบทิศทางงานวิจัยที่ชัดเจน ไม่มีปัจจัยหนุนเสริมการวิจัย งบประมาณที่จัดสรรสำหรับการวิจัยต่ำกว่า

เกณฑ์มาตรฐานมาก ทำให้นักวิจัยขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน งานวิจัยที่ทำมีการเผยแพร่ระดับชาติและนานาชาติน้อยมาก และการบริหารงานของมหาวิทยาลัยประกอบไปด้วยระบบงานย่อย 4 ระบบ คือระบบการพัฒนาโจทย์วิจัย ระบบการพัฒนาข้อเสนองานวิจัย ระบบการประเมินและติดตามผลงานวิจัย และระบบการเผยแพร่งานวิจัย

โดยระบบบริหารจัดการพัฒนาโจทย์วิจัย ประกอบด้วย 1) กำหนดและทบทวนยุทธศาสตร์การวิจัยแบบมีส่วนร่วม 2) กำหนดกรอบการวิจัย 3) กำหนดพื้นที่เป้าหมาย 4) วางแผนการพัฒนาโจทย์วิจัย 5) วิเคราะห์ประเด็นปัญหาและโจทย์วิจัยแบบมีส่วนร่วม 6) ตรวจสอบข้อมูลในพื้นที่ 7) ประเมินความเป็นไปได้ 8) จัดทำเอกสารสรุปโจทย์วิจัย โดยมีหน่วยจัดการงานวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ (คันสนีย์ อุทมอว่าง, 2549)

ระบบการบริหารจัดการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย พบว่ามีการบริหารจัดการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเป็นขั้นตอนทั้งหมด 6 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 สถาบันจัดทำเอกสารเงื่อนไขของแหล่งทุน ขั้นตอนที่ 2 สถาบันวิจัยและพัฒนาประชาสัมพันธ์เชิญชวนผู้สนใจส่งข้อเสนอโครงการวิจัย ทั้งทุนภายในและทุนภายนอก ขั้นตอนที่ 3 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ขั้นตอนที่ 4 การพิจารณาทุนภายในของคณะ ขั้นตอนที่ 5 การพิจารณาทุนภายนอก ขั้นตอนที่ 6 จัดทำสัญญารับทุน โดยภาพรวมพบว่า เป็นระบบที่มีขั้นตอนที่สามารถปฏิบัติได้ เป็นประโยชน์และมีความเหมาะสมทุกขั้นตอน สำหรับขั้นตอนที่ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไข คือ ขั้นตอนการพิจารณาทุนและขั้นตอนการทำสัญญา (วิไลวรรณ วิภาจักษณ์กุล, 2550)

ระบบการบริหารการติดตามและสนับสนุนการวิจัย สรุปว่า 1) ด้านการบริหารจัดการมีโครงสร้างการบริหารจัดการด้านการวิจัยอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังขาดผู้ประสานงานวิจัย ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญของการติดตามและสนับสนุนการวิจัย โดยเฉพาะการติดตามสนับสนุนในเชิงบวก 2) ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการวิจัย การประชุมนักวิจัยหรือการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการวิจัย ช่วยให้นักวิจัยมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนักวิจัยกับผู้ประสานงานวิจัยหรือสถาบันวิจัย นอกจากนั้นผลการประเมินการจัดอบรมเรื่องการวิจัยแบบ R&D พบว่าผู้เข้าร่วมการอบรมมีความพึงพอใจในระดับสูง และเชื่อว่าสามารถนำไปสู่การวิจัยที่มีประสิทธิภาพต่อไปได้ (ทัศนีย์ ปัทมสนธิ, 2549)

การบริหารจัดการเผยแพร่งานวิจัย พบว่า ช่องทางที่เหมาะสมในการเผยแพร่ผลงานวิจัย คือ เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย วารสารตีพิมพ์ ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ และช่องทางการประชุมวิชาการ โดยนำผลงานไปใช้ศึกษาค้นคว้าอ้างอิง ใช้ในการพัฒนา ใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และนำไปใช้ในการพาณิชย์ โดยต้องการด้านการให้มีหน่วยงานรับบริการสืบค้นข้อมูล บริการถ่ายเอกสาร โทรศัพท์ บอกรับสมาชิก และการบริการส่งแฟกซ์ รวมทั้งให้บริการปรึกษาทางด้านการวิจัย โดยตั้งเป็นชมรม ปรึกษาทางอีเมล ทางโทรศัพท์ และการบอกรับสมาชิก และเสนอแนะให้จัดนิทรรศการ มีกำหนดเวลาจัดงานที่แน่นอน มีวารสารเผยแพร่ มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ารับฟังเนื้อหาการวิจัย จัดตั้งหน่วยงานวิจัยเพื่อ

อำนวยความสะดวก มีการติดตามผลงานวิจัยว่ามีความเป็นไปได้จริงควรมีการสนับสนุนและ  
ข่าวสารสาระต่างๆ ให้กับอาจารย์ที่ทำงานวิจัย ควรมีการจัดประชุมทางวิชาการเป็นประจำ  
(อัจฉรา กลิ่นจันทร์, 2549)

ซึ่งรูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ดังกล่าวมีความมุ่งเน้น  
ประเด็นที่แตกต่างกับรูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งประกอบด้วย

1) การสร้างวัฒนธรรม ได้แก่ การสร้างจิตวิจัย การสร้างบรรยากาศการวิจัย  
การจัดการความรู้

2) การพัฒนานักวิจัย ได้แก่ การสร้างผู้นำนักวิจัย การพัฒนาอาจารย์นักวิจัย  
การฝึกและอบรมอาจารย์ผู้สอนการผลิตบัณฑิตวิจัย 3) การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ  
การวิจัย ได้แก่ การอำนวยการ การประสานงาน การบริหารจัดการงบประมาณ 4) การติดตาม  
และการประเมินผล ได้แก่ การจัดการต้นทาง การจัดการกลางทาง การจัดการปลายทาง (ศรุดา  
ชัยสุวรรณ, 2552)

ศรีสมภพ จิตภิรมย์ศรี และคณะ (2550) ได้ศึกษาโครงการระบบบริหารงานวิจัยสำหรับ  
มหาวิทยาลัยภูมิภาค: กรณีศึกษาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
พบว่า ตัวแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารงานวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก็คือ การปรับโครงสร้างการบริหารในระดับ Macro-Structure  
พร้อมกับสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ในระดับ Micro-Unit เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย  
ดังกล่าวมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการปรับตัวในเชิงโครงสร้าง ด้วยการสร้างองค์การสนับสนุน  
การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่เน้นการวิจัยเฉพาะด้านหรือเฉพาะพื้นที่ให้  
สอดคล้องกับสถานการณ์ในพื้นที่ มีขั้นตอนในการประกาศนโยบายวิจัยด้านสังคมศาสตร์และ  
มนุษยศาสตร์ที่ชัดเจน เน้นความเป็นเลิศเฉพาะด้านเฉพาะพื้นที่ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณ  
และจัดตั้งโครงสร้างที่เป็นรูปธรรมเพื่อดำเนินการสนับสนุนการวิจัยดังกล่าว นอกจากนี้  
มหาวิทยาลัยยังต้องสร้างสถาบันสนับสนุนการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยที่มีอุปกรณ์  
บุคลากร ระบบสารสนเทศ และองค์กรเครือข่ายนี้จะมีการพัฒนางานวิจัยร่วมกัน มีการสร้าง  
ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในปัญหาภาคใต้เพื่อการวิจัยทางนโยบาย และจัดประชุมวิชาการ  
ทางด้านงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ ตัวแบบที่เชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับมหภาคและ  
จุลภาคคือ ปรับปรุงแนวทางการวิเคราะห์ภาระงานในการเพิ่มอัตรากำลังพนักงานโดยฝ่ายแผน  
ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอัตราส่วนระหว่างอาจารย์กับจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และเกณฑ์  
ภาระการสอนของอาจารย์ โดยให้มหาวิทยาลัยเพิ่มเกณฑ์ภาระงานวิจัย ปัจจัยชี้ขาดการ  
พัฒนาการวิจัยไม่ใช่เพียงแค่โครงสร้าง แต่อยู่ที่ปัจจัยระดับปัจเจกด้วย ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ คือ  
แผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเองในการทำวิจัยในสาขาของตนเอง และสาขาเฉพาะทาง  
ที่มหาวิทยาลัยสนับสนุน นอกจากนี้ยังควรมีการพัฒนากลไกสนับสนุนสารสนเทศและพัฒนา  
ประสิทธิภาพระบบสารสนเทศและสถาบันวิทยบริการ เมื่อพิจารณาโดยรวมตัวแบบแผนกลยุทธ์



ในการพัฒนาการวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีองค์ประกอบสามด้านคือ กลไกการพัฒนาการบริหารงานวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัย กลไกการพัฒนานักวิจัย และกลไกการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์กับสังคม จุดเชื่อมตัวระหว่างสามองค์ประกอบ คือ การปรับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยด้วยการแก้ปัญหาภาระงานสอนของอาจารย์ เพื่อให้มีเวลาการพัฒนางานวิจัย องค์กรมมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะต้องลดภาระงานด้านการสอนให้อยู่ในระดับที่สอดคล้องกับภาระงานในการสร้างผลงานวิจัยของบุคลากร และจะต้องมีการคิดภาระงานเพื่อขยายอัตรากำลัง โดยอาศัยการวิเคราะห์ภาระงานการวิจัยด้วย ไม่ใช่การคำนวณจากการสอน อย่างเดียว

ฉัตรนภา พรหมมา และคณะ (2549) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนประกันคุณภาพงานวิจัยแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏและองค์กรท้องถิ่นเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ระบบประกันคุณภาพงานวิจัยประกอบด้วย ระบบการพัฒนาโจทย์วิจัย ระบบการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ระบบการติดตามสนับสนุน และระบบเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์

โรจน์จรรย์ ต่านสวัสดิ์ และคณะ (2550) ได้ศึกษาโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์: กรณีศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ประเด็นที่มีความสำคัญเร่งด่วน 3 ประการที่ควรเร่งดำเนินการปรับปรุง/พัฒนา ได้แก่ ระบบสารสนเทศงานวิจัย ระบบพัฒนาเครือข่ายการวิจัย และระบบเผยแพร่ผลงานวิจัยเชิงรุก

กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคณะ (2550) ได้ศึกษาโครงการการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโจทย์วิจัยและข้อเสนอโครงการวิจัยที่ตอบสนองยุทธศาสตร์จังหวัดด้านการเป็นแหล่งอุตสาหกรรมชุมชน พบว่า ในการส่งเสริมศักยภาพของนักวิจัย คือ 1) การเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านระเบียบวิธีวิจัย 2) การกระตุ้นเตือนเป็นระยะ 3) การเรียนรู้จากตัวอย่างที่ดี 4) การเชื่อมโยง ประสานองค์ความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัย 5) การสื่อสารหลายช่องทาง

ก้าน จันท์พรหม และคณะ (2550) ได้ศึกษาโครงการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่า การสร้างโจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคใต้ตอนบน โดยเน้นที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นภาคใต้ และจัดให้มีโครงการการสร้างโจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคใต้ตอนบน เพื่อการบริหารงานวิจัยเชิงรุกและใช้เป็นต้นแบบให้นักวิจัยในมหาวิทยาลัย ส่วนการพัฒนาหน่วยวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืนโดยมีการสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มนักวิจัยที่สามารถพัฒนางานวิจัยไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการในรูปของ “ทุนพัฒนาหน่วยวิจัย” มี 7 หน่วย ได้แก่ หน่วยวิจัยวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมทางไม้ หน่วยวิจัยฟิสิกส์ทดลอง หน่วยวิจัยระบบซับซ้อน หน่วยวิจัยภูมิภาคศึกษา

หน่วยวิจัยความหลากหลายของพรรณพืช หน่วยวิจัยไม้ผลเขตร้อน และหน่วยวิจัยการใช้ประโยชน์ผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ ดังนั้นเพื่อให้หน่วยวิจัยสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ที่ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนและมีผลงานอย่างต่อเนื่อง สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จึงจัดให้มีโครงการพัฒนาหน่วยวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management, KM) ทำให้เกิดกลุ่มวิจัย 4 ระดับดังนี้ กลุ่มวิจัย (Research Group, RG) หน่วยวิจัย (Research Unit, RU) หน่วยวิจัยเพื่อความเป็นเลิศ (Research Unit for Excellence, RUE) ศูนย์วิจัยเพื่อความเป็นเลิศเฉพาะทาง (Research Center for Excellence, RCE)

สุจิตรา ประยูรพิทักษ์ และคณะ (2550) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยพายัพ มีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหากระบวนการวิจัยด้วยวิธีการศึกษาวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในกลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ จัดสัมมนาระดมความคิดเห็นและการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ใช้ทักษะการจัดการเชิงรุกตลอดกระบวนการ คือ การจัดการต้นน้ำ กลางน้ำและปลายน้ำ รวมทั้งการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาระบบให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ โดยการบริหารจัดการงานวิจัยในสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีองค์ประกอบดังนี้ 1) มีระบบวิจัยที่มีทิศทางชัดเจน จะสามารถกำกับคุณภาพงานวิจัย จำนวนงานวิจัยการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยได้ 2) มีระบบการบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ซึ่งการบริหารงานวิจัยที่มีลักษณะพลวัตและความคล่องตัวสูง เน้นการใช้ทักษะการจัดการเชิงรุก เปิดโอกาสและยอมรับความหลากหลาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในทุกชั้นตอน เพื่อการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ 3) ต้องมีองค์กรและการสรรหามูลค่าการเข้าสู่องค์กร มูลค่าการต้องได้รับการพัฒนาความสามารถในการจัดการงานวิจัยและการทำงานเป็นทีม 4) การสร้างเครือข่ายการวิจัยอย่างใกล้ชิดทั้งภายในและภายนอกสถาบัน สามารถนำไปสู่การวิจัยเชิงบูรณาการและการใช้ทรัพยากรการวิจัยร่วมกัน ทั้งนี้การบริหารจัดการงานวิจัยมิใช่สูตรสำเร็จมีความจำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบและวิธีการอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ ต้องมีความเป็นพลวัต ดังนั้นแนวทางในการนำผลงานวิจัยไปสู่การประยุกต์ใช้ ต้องตระหนักว่าหน่วยงานที่ส่งเสริมการวิจัยในแต่ละสถาบันการศึกษานั้นต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพความพร้อม ศักยภาพและเอกลักษณ์ของตนเองโดยใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากกันเพื่อเป็นเครือข่ายการบริหารจัดการงานวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยร่วมกันต่อไป

นรินทร์ สิริกุลรัตน์ และคณะ (2550) ได้วิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับการบริหารงานวิจัยแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่าปัจจัยนำเข้า สถาบันฯ ควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การบริการของสถาบันฯ ให้มากขึ้น เพื่อให้ นักวิจัยได้ทราบว่าคุณสมบัติการบริการด้านใดบ้าง ทั้งนี้จะได้เป็นการขยายเครือข่ายนักวิจัยในสังกัดของสถาบันฯ มีการปรับปรุง Website ของสถาบันฯ โดยจัดให้เป็นหมวดหมู่ให้ดูง่ายและน่าสนใจขึ้น ตลอดจนเพิ่มเติมข้อมูลเกี่ยวกับการบริการต่างๆ ที่แต่ละงานในสำนักงานเลขานุการสถาบันฯ ให้บริการจัดทำรายละเอียดการให้บริการและออกแบบแผ่นพับประชาสัมพันธ์เผยแพร่การให้บริการด้านกระบวนการ พบว่า ขั้นตอนบางขั้นตอนซ้ำซ้อน จึงได้มีการลดขั้นตอนการดำเนินงานบริหารจัดการโครงการวิจัย จัดทำแนวทางในการติดตามประเมินผล มีการระบุผู้รับผิดชอบดูแลติดตามโครงการวิจัยตลอดจนการเบิกจ่ายเงิน จัดทำกรอบการบริหารงานวิจัยแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่นำหลักการของผังดุลดัดชนีมาประยุกต์ใช้ในการวัดผลด้านต่างๆ มีการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัด มีการทำแผนปฏิบัติการของสถาบันฯ ตลอดจนจัดทำคู่มือสำหรับโครงการวิจัยที่เข้าร่วมเป็นโครงการนำร่อง

คมพล สุวรรณกฎ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ระบบและกลไกสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปี พ.ศ. 2553 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อระบบ ศึกษาความต้องการของคณาจารย์ที่มีต่อกลไก และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระบบและกลไกสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า คณาจารย์มีความคิดเห็นต่อระบบสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยคณะและมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ ) ในขณะที่ความต้องการของคณาจารย์ที่มีต่อกลไกสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยคณะและมหาวิทยาลัย ก็อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.57$ ) เช่นเดียวกัน การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระบบและกลไกสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พบว่า คณาจารย์ที่มีศักยภาพด้านการทำงานวิจัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คณาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความต้องการต่อกลไกสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คณาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการสังกัดต่างกัน มีความต้องการต่อกลไกสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน

Mark E. Welker Wake (2006) ได้ศึกษาความสำคัญของการวิจัยที่มีต่อพันธกิจของสถาบัน การวางแผนเพื่อการวิจัยและลำดับความสำคัญ วัฒนธรรมการวิจัย การเผยแพร่ งานวิจัย การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยได้สำรวจความคิดเห็นในทางบวกและลบต่อการบริหารจัดการการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจเชื่อว่าบทบาทการวิจัย

ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อพันธกิจของสถาบันในฐานะสถาบันการศึกษา 70% ด้านการวางแผนการวิจัย และการจัดลำดับความสำคัญ 65% เชื่อว่าสถาบันได้สร้างลำดับความสำคัญโดยวางแผนการวิจัยของเจ้าหน้าที่บริหารงานวิจัย 31% ค่อนข้างเห็นด้วยในการจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการศึกษา ทั้งนี้ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่เชื่อว่าจะมีการตรวจสอบ ตรวจสอบการลำดับความสำคัญของการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ หรือตรวจสอบโครงสร้างต้นทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัยว่ามีการวางแผนบนพื้นฐานของการจัดลำดับความสำคัญหรือไม่ พวกเขาไม่ได้เห็นด้วยอย่างบูรณ์ว่าการวิจัยในสถาบันเป็นเรื่องที่รับทราบกันดีอยู่แล้วระหว่างคณะ คำนวณวัฒนธรรมการวิจัย 35% ผู้ตอบแบบสำรวจเห็นว่า การวิจัยนั้นเป็นที่รับทราบและเข้าใจกัน อย่างต้องแทยอยู่แล้วระหว่างภาคคณะและบุคลากรในภาคคณะ ในขณะที่ 58% เห็นว่ามีความ คิดเห็นว่าค่อนข้างเข้าใจเท่านั้น กิจกรรมที่แตกต่างกันจะใช้กระตุ้นวัฒนธรรมการวิจัยที่ฝังราก ของสถาบันเหล่านี้ วิธีการทั่วๆ ไปคือการเผยแพร่ภายในสถาบันโดยใช้สื่อของสถาบันรวมถึง เว็บไซต์และการแข่งขันเพื่อให้ได้รับเงินสนับสนุนการวิจัยจากกองทุนต่างๆ ด้านการเผยแพร่ งานวิจัย วิธีการส่วนใหญ่ที่มหาวิทยาลัยเลือกใช้ (9 ใน 10 สถาบัน) คือ สื่อ และสิ่งพิมพ์ต่างๆ ของทางสถาบัน ไม่ว่าจะเป็นนิตยสารศิษย์เก่า วารสารของทางสถาบัน กว่าครึ่งใช้สื่อสิ่งพิมพ์ใน การเผยแพร่งานวิจัยไปยังสื่อที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอื่นๆ นิตยสารการวิจัย รายงานการวิจัย ประจำปีเพื่อเผยแพร่กิจกรรมการวิจัยและผลการศึกษา ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี พบว่า 50% มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดย 80% ของสถาบัน เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆ ของภาครัฐ และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอน เทคโนโลยี 84% ด้านแนวโน้มสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการวิจัยโดยรวม จากการ สัมภาษณ์พบว่าการลดลงของกองทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัยถือเป็นแนวโน้มที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด โดยมีการพูดถึงกว่า 40% ของผู้ตอบว่าไม่ว่าจะเพิ่มหรือจะลดลงนั้นย่อมส่งผลต่อการวิจัยที่เป็น ประโยชน์ในระดับประเทศของมหาวิทยาลัยต่างๆ

Sharon Stewart Cole (2010) ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและคำแนะนำ จากคณาจารย์และเจ้าหน้าที่บริหารงานวิจัย โดยศึกษาต่อยอดจากงานวิจัยของเดลพีที่ได้ศึกษา “บริหารงานวิจัยให้เหมือนระบบชีวิต” ในวารสารการบริหารงานวิจัย (Cole, 2007 อ้างถึงใน Cole, 2010) ทำให้รับทราบมุมมองของเจ้าหน้าที่บริหารงานวิจัยในด้านความพยายามการระบุทิศทาง ในอนาคตของการจัดการงานวิจัย และระบุวิธีการสำหรับการสร้างความสัมพันธ์การทำงานที่ เข้มแข็งระหว่างคณะวิจัยและเจ้าหน้าที่บริหารงานวิจัย แต่สำหรับแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ จะ ทำการเปรียบเทียบมุมมองเพื่อทำการกำหนดเป็นความสัมพันธ์ ประเด็นที่มีความคิดเห็นตรงกัน และข้อขัดแย้ง ร่วมกับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของการบริหารงานวิจัย การเพิ่มเติม ทฤษฎีของการเปลี่ยนแปลง การระบุวิธีการนำร่องการเปลี่ยนแปลงองค์กร มีการสร้าง แบบจำลองเพื่อการจัดการรอบแนวความคิดใหม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหาร งานวิจัยบรรจุเข้าไปในระบบที่เหมือนมีชีวิต ผลการศึกษาคณาจารย์และเจ้าหน้าที่บริหาร งานวิจัยจะต้องเป็นผู้สนับสนุนหลักที่จำเป็นสำหรับการปรับปรุงในโครงสร้างองค์กรการบริหาร

การวิจัย โดยมีรูปแบบเพื่อการพัฒนาและการปรับปรุงมากมายได้แก่ การสนับสนุนการบริหาร เช่น การลดภาระงานเอกสาร การศึกษาปัญหาเกิดใหม่และกฎระเบียบ การเตรียมนำเสนอ ข้อเสนอต่างๆ ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การปรับปรุงระบบสำหรับการรายงานสถานะทางการเงินและการจัดการด้านงบประมาณ การปรับปรุงการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง คณาจารย์และเจ้าหน้าที่บริหารงานวิจัย การศึกษาเพื่อความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่มี ผลต่อแรงจูงใจของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่บริหารงานวิจัย การมีส่วนร่วมในการบริหาร มหาวิทยาลัยในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่าเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและความ ร่วมมือกัน

Laura Leal Rosales (2010) ได้ศึกษาการตั้งกองทุนใหม่เพื่อมาแทนกองทุน Texas Excellence (TEF) และกองทุนสนับสนุนการวิจัยของทางมหาวิทยาลัย (URF) โดยใช้ชื่อว่า กองทุนเพื่อการพัฒนาการวิจัย (RDF) เพื่อสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพในการวิจัยของ สถาบันการศึกษาทั่วไป (Texas Education Code, Chapter 62.091, 2005 อ้างถึงใน Rosales, 2010) มีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของกองทุนเพื่อการพัฒนาการวิจัย (RDF) ซึ่งคาด ว่าอาจมีส่วนส่งเสริมศักยภาพในการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมโครงการ ด้วยวิธีการ ตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงในแหล่งข้อมูลภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงระดับ ทรัพยากรต่างๆ ของกองทุนเพื่อการพัฒนาการวิจัย (RDF) ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษานี้ยังจะ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงในทรัพยากรภายนอกและลักษณะของระบบ องค์กรที่ต้องการตรวจสอบ สำหรับวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ กองทุนเพื่อการพัฒนาการวิจัย ของรัฐ Texas Excellence (TEF) กองทุนสนับสนุนการวิจัยของทางมหาวิทยาลัย (URF) และ กองทุนเพื่อการพัฒนาการวิจัย (RDF) ทั้งหมดนี้ถูกอ้างอิงว่าเป็นกองทุนรูปแบบเดียวกันทั้งสิ้น คือเป็นกองทุนเพื่อการพัฒนาการวิจัย (RDF) ที่เป็นกองทุนที่เกิดขึ้นล่าสุด การศึกษานี้แสดงผล กระทบที่เป็นบวกของกองทุนเพื่อพัฒนาการวิจัยของรัฐ Texas ท่ามกลางสถาบันการศึกษาของรัฐ Texas ที่เข้าร่วมโครงการ ทั้งมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนในด้านการศึกษาเฉพาะ/ระดับปริญญาเอก และมหาวิทยาลัยระดับปริญญาโท/ตรี ว่าหากยังคงมีการสนับสนุนของกองทุนเพื่อพัฒนาการวิจัย จากทางภาครัฐอย่างต่อเนื่อง สถาบันการศึกษาของรัฐ Texas ที่เข้าร่วมโครงการก็จะสามารถ พัฒนาศักยภาพในการวิจัยให้มีระดับสูงขึ้นต่อไปได้ Paul Romer หนึ่งในนักพัฒนาทฤษฎีการ เจริญเติบโตแนวใหม่ กล่าวว่าความคิดเป็นสินค้าซึ่งถูกผลิตและแจกจ่ายไปในทิศทางเดียวกัน กับสินค้าอื่นๆ เขาได้เชื่อมโยงทฤษฎีนี้โอคลาสสิกด้วยการใช้เทคโนโลยี (Romer, 1996 อ้างถึงใน Rosales, 2010) ตามทฤษฎีนี้ได้กล่าวว่าอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสามารถ คงไว้โดยวิธีการที่สังคมรับมือกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี Romer ยืนยันว่ากิจกรรมวิจัย และการพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันของการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจในระยะยาว ดังนั้นการใช้ตรรกะนี้อาจจะส่งผลให้เกิดการเพิ่มขึ้นของการวิจัยและศักยภาพ ของการวิจัยในรัฐ Texas ซึ่งยังจะส่งผลในด้านการเพิ่มอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของ รัฐอีกด้วย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ราชภัฏเป็นการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ใช้ Concurrent Strategy ได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย และแนวคำถามเพื่อจัดทำแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตัวระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย นำข้อมูลจากคำถามปลายปิด (Close Questionnaires) มาทำการศึกษาเชิงปริมาณ และข้อมูลจากคำถามปลายเปิด (Open Questionnaires) มาศึกษาในเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดของการดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

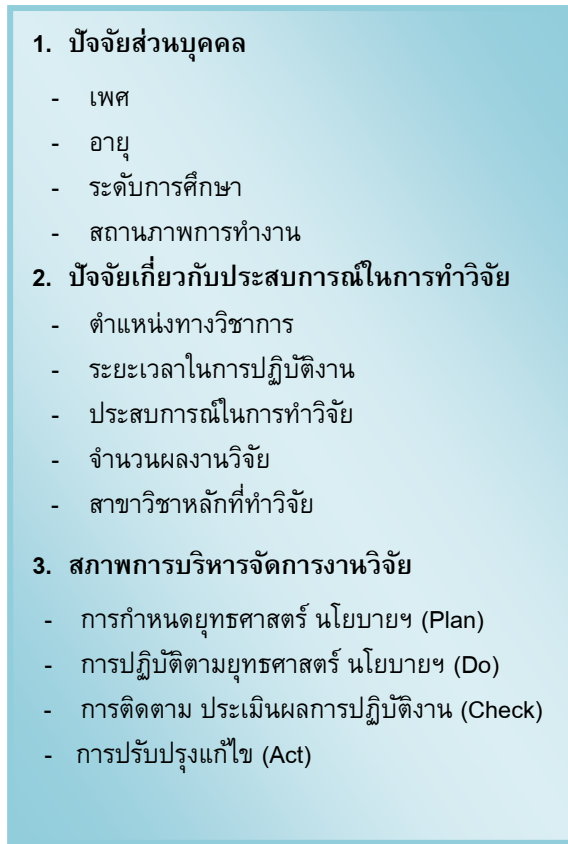
#### 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษานี้จึงแบ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย ออกเป็น 3 กลุ่ม ปัจจัย ได้แก่

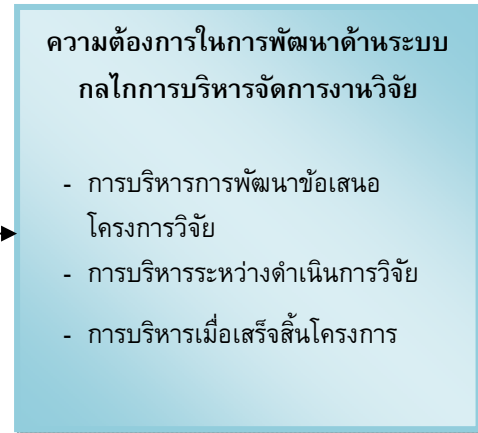
- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล
- 2) ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำวิจัย
- 3) สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย

ดังรายละเอียดของกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาในภาพที่ 3.1

## ตัวแปรอิสระ



## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ

**ระบบ** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ/ กิจกรรม ที่สอดคล้องส่งผลต่อดำเนินงานและผลงาน

**กลไก** หมายถึง ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง การมีหน่วยงาน การปฏิบัติ จำนวนคน คุณภาพของคน วัสดุ ครุภัณฑ์ จำนวนเงิน สถานที่ ฯลฯ ที่เอื้ออำนวยให้ระบบขับเคลื่อนไปได้

**การบริหารจัดการงานวิจัย** หมายถึง การจัดการงานวิจัยโดยใช้ระบบ กลไก ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

**มหาวิทยาลัยราชภัฏ** หมายถึง มหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 จำนวน 40 แห่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

อาจารย์นักวิจัย หมายถึง อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

### 3.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย
- 2) ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำวิจัย มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย
- 3) สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย

### 3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มีตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำวิจัย และสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย โดยมีรายละเอียดตัวแปร และการวัดค่าตัวแปรดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตัวแปร และการวัด

ตัวแปร	การวัด
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>	
เพศ	เพศของผู้ตอบ 1 = ชาย 2 = หญิง
อายุ	อายุของผู้ตอบ หน่วยเป็นปี
ระดับการศึกษา	การศึกษาสูงสุดที่ได้รับ 1 =ปริญญาตรี 2 = ปริญญาโท 3 = ปริญญาเอก



## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตัวแปร	การวัด
สถานภาพการทำงาน	สถานภาพการทำงานของผู้ตอบ 1 = ข้าราชการ 2 = พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) 3 = พนักงานราชการ(สายวิชาการ) 4 = อื่น ๆ (ระบุ)...
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำวิจัย</b>	
ตำแหน่งทางวิชาการ	ตำแหน่งทางวิชาการของผู้ตอบ 1 = อาจารย์ 2 = ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 = รองศาสตราจารย์ 4 = ศาสตราจารย์
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนและวิจัย หน่วยเป็นปี
ประสบการณ์ในการทำวิจัย	ประสบการณ์ในการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย ราชภัฏ หน่วยเป็นปี
จำนวนผลงานวิจัย สาขาวิชาหลักที่ทำวิจัย	ผลงานวิจัยใน 5 ปีที่ผ่านมา หน่วยเป็นเรื่อง สาขาวิชาหลักที่ทำวิจัยของผู้ตอบ 1 = วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2 = ศีกษาศาสตร์ 3 = เกษตรศาสตร์ 4 = มนุษยศาสตร์ 5 = สังคมศาสตร์และบริหารธุรกิจ 6 = อื่น ๆ (ระบุ)...
<b>สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย</b>	
การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายฯ(Plan)	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นจาก 4 ข้อถาม โดยแต่ละข้อถามมีมาตรการตอบแบบ จัดอันดับ (Rating scale) 5 ระดับ 1 = ไม่ชัดเจน/ไม่มีส่วนร่วม/ไม่สอดคล้อง

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตัวแปร	การวัด
	2 = ชัดเจนน้อย/มีส่วนร่วมน้อย/ สอดคล้องน้อย
	3 = ปานกลาง
	4 = ค่อนข้างชัดเจน/ค่อนข้างมีส่วนร่วม ค่อนข้างสอดคล้องน้อย
	5 = ชัดเจน/มีส่วนร่วม/สอดคล้อง
การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบายฯ(Do)	1 = น้อยที่สุด
	2 = น้อย
	3 = ปานกลาง
	4 = มาก
	5 = มากที่สุด
การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน(Check)	1 = น้อยที่สุด
	2 = น้อย
	3 = ปานกลาง
	4 = มาก
	5 = มากที่สุด
การปรับปรุงแก้ไข (Act)	1 = น้อยที่สุด
	2 = น้อย
	3 = ปานกลาง
	4 = มาก
	5 = มากที่สุด

## 3.5 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์นักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง จำนวน 12,842 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554) นำมากำหนดขนาดตัวอย่าง

สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างตามทฤษฎีสถิติ สำหรับการสุ่มแบบไม่ใส่คืนที่ (Random Sampling without Replacement) คือ

$$n \approx \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	$n$	=	ขนาดตัวอย่าง
	$N$	=	ขนาดประชากร
	$e$	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (Allowable Error)

การวิจัยครั้งนี้กำหนดระดับความคลาดเคลื่อน  $e = 0.05$  ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นเมื่อแทนค่าในสูตรข้างต้น พบว่า ผู้วิจัยควรจะต้องเก็บข้อมูลจากตัวอย่างไม่น้อยกว่า 389 หน่วยตัวอย่าง

### 3.6 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 390 หน่วยตัวอย่าง เลือกแผนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิสองชั้น (Two - Stage Stratified Sampling) ดังต่อไปนี้

**ขั้นที่ 1** แบ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏออกเป็น 5 ชั้นภูมิ (Strata) โดยใช้กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นตัวแปรแบ่งชั้นภูมิ ดังนี้

- ชั้นภูมิที่ 1** มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ
- ชั้นภูมิที่ 2** มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง
- ชั้นภูมิที่ 3** มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้
- ชั้นภูมิที่ 4** มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ชั้นภูมิที่ 5** มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ในแต่ละกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ชั้นภูมิ) สุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้วิธีการสุ่มเลือกตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก กลุ่มละ 4 มหาวิทยาลัย รวม 20 แห่ง

**ขั้นที่ 2** ในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 สุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยขนาดตัวอย่าง (จำนวนอาจารย์) ในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ จะจัดสรรขนาดตัวอย่างไปตามมหาวิทยาลัยที่สุ่มได้ในขั้นที่ 2 แบบเป็นสัดส่วนกับขนาด (Proportional - to - Size Allocation)

มหาวิทยาลัยราชภัฏที่สุ่มได้ในขั้นที่ 2 และขนาดตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัยราชภัฏ แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ขนาดประชากร และขนาดตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ขนาดประชากร (คน)	สัดส่วน	ขนาดตัวอย่าง (คน)
<b>มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ</b>	<b>1407</b>	<b>0.208</b>	<b>81</b>
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	376	0.056	22
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	299	0.044	17
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	365	0.054	21
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	367	0.054	21
<b>มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</b>	<b>1474</b>	<b>0.218</b>	<b>85</b>
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	341	0.051	20
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	336	0.050	19
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	355	0.053	21
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	442	0.065	26
<b>มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง</b>	<b>985</b>	<b>0.146</b>	<b>57</b>
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	266	0.039	15
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	181	0.027	10
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	275	0.041	16
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	263	0.039	15
<b>มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์</b>	<b>1611</b>	<b>0.239</b>	<b>93</b>
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	309	0.046	18
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	571	0.085	33
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	378	0.056	22
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	353	0.052	20
<b>มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้</b>	<b>1274</b>	<b>0.189</b>	<b>74</b>
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	284	0.042	16
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	411	0.061	24
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	350	0.052	20
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	229	0.034	13
<b>รวม</b>	<b>6751</b>	<b>1.00</b>	<b>390</b>

### 3.7 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิด และปลายเปิด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนและวิจัยในมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ประสพการณ์ในการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลงานวิจัย สาขาวิชาหลักที่ทำวิจัย ภูมิภาคที่ตั้งมหาวิทยาลัย มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ และเติมข้อความ

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานวิจัยตามวงจร เดมมิง ซึ่งประกอบด้วย

1) การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการ งานวิจัย (Plan) เป็นการถามสภาพการปฏิบัติในการกำหนดแผน ความชัดเจน การมีส่วนร่วม และความสอดคล้อง มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบจัดอันดับ (Rating Scale) มี 5 ระดับ

#### เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าระดับการปฏิบัติว่า ชัดเจน/มีส่วนร่วม/สอดคล้อง ให้คะแนน 5

ถ้าระดับการปฏิบัติว่า ค่อนข้างชัดเจน/ค่อนข้างมีส่วนร่วม/ค่อนข้าง สอดคล้อง ให้คะแนน 4

ถ้าระดับการปฏิบัติว่า ปานกลาง ให้คะแนน 3

ถ้าระดับการปฏิบัติว่า ชัดเจนน้อย/มีส่วนร่วมน้อย/สอดคล้องน้อย ให้ คะแนน 2

ถ้าระดับการปฏิบัติว่า ไม่ชัดเจน/ไม่มีส่วนร่วม/ไม่สอดคล้อง ให้คะแนน 1

#### เกณฑ์การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ชัดเจน/มีส่วนร่วม/สอดคล้อง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ค่อนข้างชัดเจน/ค่อนข้างมีส่วนร่วม/ค่อนข้าง สอดคล้อง

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ชัดเจนน้อย/มีส่วนร่วมน้อย/สอดคล้องน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ไม่ชัดเจน/ไม่มีส่วนร่วม/ไม่สอดคล้อง

2) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหาร จัดการงานวิจัย (Do) เป็นการถามสภาพการปฏิบัติในการดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ

กลไกต่าง ๆ เพื่อตอบสนองนโยบาย แผนงาน เป้าหมาย มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบจัดอันดับ (Rating Scale) มี 5 ระดับ

#### เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าระดับการปฏิบัติว่า มากที่สุด	ให้คะแนน 5
ถ้าระดับการปฏิบัติว่า มาก	ให้คะแนน 4
ถ้าระดับการปฏิบัติว่า ปานกลาง	ให้คะแนน 3
ถ้าระดับการปฏิบัติว่า น้อย	ให้คะแนน 2
ถ้าระดับการปฏิบัติว่า น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

#### เกณฑ์การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	น้อยที่สุด

(สมโภชน์ อเนกสุข, 2550: 168)

3) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) เป็นการถามสภาพการปฏิบัติในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบจัดอันดับ (Rating Scale) มี 5 ระดับ

#### เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าระดับการปฏิบัติว่า มากที่สุด	ให้คะแนน 5
ถ้าระดับการปฏิบัติว่า มาก	ให้คะแนน 4
ถ้าระดับการปฏิบัติว่า ปานกลาง	ให้คะแนน 3
ถ้าระดับการปฏิบัติว่า น้อย	ให้คะแนน 2
ถ้าระดับการปฏิบัติว่า น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

#### เกณฑ์การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	น้อยที่สุด

4) การปรับปรุงแก้ไข (Act) เป็นการถามสภาพการปฏิบัติในการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไข มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบจัดอันดับ (Rating Scale) มี 5 ระดับ

#### เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าระดับการปฏิบัติว่า มากที่สุด	ให้คะแนน 5
ถ้าระดับการปฏิบัติว่า มาก	ให้คะแนน 4
ถ้าระดับการปฏิบัติว่า ปานกลาง	ให้คะแนน 3
ถ้าระดับการปฏิบัติว่า น้อย	ให้คะแนน 2
ถ้าระดับการปฏิบัติว่า น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

#### เกณฑ์การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานวิจัยตามระบบการบริหารงานวิจัยแห่งชาติ ซึ่งแบ่งเป็น

1) การบริหารการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit) เป็นการถามความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนในการพัฒนาให้เกิดข้อเสนอโครงการวิจัย มีข้อคำถามความต้องการระบบการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยจำนวน 12 ข้อ และคำถามความต้องการกลไกการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบจัดอันดับ (Rating Scale) มี 5 ระดับ และคำถามปลายเปิดถามปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย

#### เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าระดับความต้องการว่า มากที่สุด	ให้คะแนน 5
ถ้าระดับความต้องการว่า มาก	ให้คะแนน 4
ถ้าระดับความต้องการว่า ปานกลาง	ให้คะแนน 3
ถ้าระดับความต้องการว่า น้อย	ให้คะแนน 2
ถ้าระดับความต้องการว่า น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

**เกณฑ์การแปลความหมาย**

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

2) การบริหารระหว่างดำเนินการวิจัย (Ongoing) เป็นการถามความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนระหว่างดำเนินการวิจัย ข้อคำถามความต้องการระบบสนับสนุนระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน 18 ข้อ และคำถามความต้องการกลไกสนับสนุนระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน 7 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบจัดอันดับ (Rating Scale) มี 5 ระดับ และคำถามปลายเปิดถามปัญหา อุปสรรคระหว่างดำเนินการวิจัย และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนระหว่างดำเนินการวิจัย

**เกณฑ์การให้คะแนน**

ถ้าระดับความต้องการว่า มากที่สุด ให้คะแนน 5

ถ้าระดับความต้องการว่า มาก ให้คะแนน 4

ถ้าระดับความต้องการว่า ปานกลาง ให้คะแนน 3

ถ้าระดับความต้องการว่า น้อย ให้คะแนน 2

ถ้าระดับความต้องการว่า น้อยที่สุด ให้คะแนน 1

**เกณฑ์การแปลความหมาย**

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

3) การบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post audit) เป็นการถามความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการบริหารเมื่อทำวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว ข้อคำถามความต้องการระบบสนับสนุนการบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ จำนวน 9 ข้อ และคำถามความต้องการกลไกสนับสนุนระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบจัดอันดับ (Rating Scale) มี 5 ระดับ และคำถามปลายเปิดถามปัญหา อุปสรรคการบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ



**เกณฑ์การให้คะแนน**

ถ้าระดับความต้องการว่า มากที่สุด	ให้คะแนน 5
ถ้าระดับความต้องการว่า มาก	ให้คะแนน 4
ถ้าระดับความต้องการว่า ปานกลาง	ให้คะแนน 3
ถ้าระดับความต้องการว่า น้อย	ให้คะแนน 2
ถ้าระดับความต้องการว่า น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

**เกณฑ์การแปลความหมาย**

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	น้อยที่สุด

**3.8 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) นำแนวคิดที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา และสอดคล้องกับนิยามที่ตั้งไว้

3) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมแล้วนำมาแก้ไข ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละส่วนดังนี้

**4.1) สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย**

4.1.1) การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย (Plan) ค่าความเชื่อมั่น = 0.7340

- 4.1.2) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย (Do) ค่าความเชื่อมั่น = 0.9513
- 4.1.3) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) ค่าความเชื่อมั่น = 0.8813
- 4.1.4) การปรับปรุงแก้ไข (Act) ค่าความเชื่อมั่น = 0.9569
- 4.2) ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย
- 4.2.1) การบริหารการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit) ค่าความเชื่อมั่น = 0.9543
- 4.2.2) การบริหารระหว่างดำเนินการวิจัย (Ongoing) ค่าความเชื่อมั่น = 0.9411
- 4.2.3) การบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post audit) ค่าความเชื่อมั่น = 0.9623
- 5) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่าง โดยแบบสอบถาม ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Questionnaires) และปลายเปิด (Open Questionnaires)

### 3.9 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

- 1) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้มาจากรายงานการวิจัย เอกสารตำรา บทความ สิ่งพิมพ์ ฯลฯ
- 2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 หน่วยตัวอย่าง โดยประสานงานและขอความอนุเคราะห์จากสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการเก็บข้อมูล

### 3.10 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ความต้องการในการพัฒนาต้นระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจากแบบสอบถามปลายปิด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย และสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยกับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Multiple

Regression) ทำการทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่น (Confidence Level) ที่ 95%

$$\text{ตัวแบบ } Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11} + \beta_{12} X_{12} + \beta_{13} X_{13} + \beta_{14} X_{14} + \varepsilon_i$$

โดยที่

$\beta_0$	หมายถึง	ค่าคงที่
$\beta_j$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร $X_j$
$\varepsilon_i$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อน
$X_1$	หมายถึง	เพศ
$X_2$	หมายถึง	อายุ
$X_3$	หมายถึง	ระดับการศึกษาปริญญาโท
$X_4$	หมายถึง	ระดับการศึกษาปริญญาเอก
$X_5$	หมายถึง	สถานภาพการทำงาน
$X_6$	หมายถึง	ตำแหน่งทางวิชาการ
$X_7$	หมายถึง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
$X_8$	หมายถึง	ประสบการณ์ในการทำวิจัย
$X_9$	หมายถึง	จำนวนผลงานวิจัยที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย
$X_{10}$	หมายถึง	สาขาวิชาหลักที่ทำวิจัย
$X_{11}$	หมายถึง	การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายฯ (Plan)
$X_{12}$	หมายถึง	การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบายฯ (Do)
$X_{13}$	หมายถึง	การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check)
$X_{14}$	หมายถึง	การปรับปรุงแก้ไข (Act)
$Y_i$	หมายถึง	ความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย

4) วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ส่วนของปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

- 4.1 ลักษณะส่วนบุคคล
- 4.2 ประสบการณ์ในการทำวิจัย
- 4.3 สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยปัจจุบัน
- 4.4 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 4.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย
- 4.6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัยในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย

#### 4.1 ลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นตัวอย่างทั้งหมด 390 หน่วยตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงานและภูมิภาคที่ตั้งมหาวิทยาลัย นำเสนอโดยแจกแจงเป็นความถี่และค่าร้อยละดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	178	45.64
หญิง	212	54.36
<b>2. อายุ</b>		
น้อยกว่า 30 ปี	44	11.28
30 - 39 ปี	155	39.74
40 - 59 ปี	111	28.46
50 ปี ขึ้นไป	80	20.51
อายุเฉลี่ย 40.42 ปี S.D = 9.64 ปี		
<b>3. ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จ</b>		
ปริญญาตรี	25	6.41
ปริญญาโท	244	62.56
ปริญญาเอก	121	31.03
<b>4. สถานภาพการทำงาน</b>		
ข้าราชการ	181	46.41
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	195	50.00
พนักงานราชการ (สายวิชาการ)	14	3.59
<b>5. ภูมิภาคที่ตั้งมหาวิทยาลัย</b>		
ภาคเหนือ	81	20.77
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	15	3.85
ภาคตะวันออก	85	21.79
ภาคกลาง	120	30.77
ภาคตะวันตก	10	2.56
ภาคใต้	79	20.26
<b>รวม</b>	<b>390</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นตัวอย่างเป็นเพศชาย 178 คน คิดเป็นร้อยละ 45.64 และ เป็นเพศหญิง 212 คน คิดเป็นร้อยละ 54.36 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปีมากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 39.74 รองลงมาคืออายุ 40 - 49 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็น

ร้อยละ 28.46 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 62.56 รองลงมา ระดับปริญญาเอก จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 31.03 และปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.41 ครั้งหนึ่งของหน่วยตัวอย่างมีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ) จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 46.41

## 4.2 ประสพการณ์ในการทำวิจัย

ประสพการณ์ในการทำวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม จากตัวอย่างทั้งหมด 390 หน่วย ตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนและวิจัย ประสพการณ์ในการทำวิจัย ผลงานวิจัยในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา สาขาวิชาหลักที่ทำวิจัย นำเสนอโดยแจกแจงเป็นความถี่และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ประสพการณ์ในการทำวิจัย

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ
<b>1. ตำแหน่งทางวิชาการ</b>		
อาจารย์	271	69.49
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	91	23.33
รองศาสตราจารย์	25	6.41
ศาสตราจารย์	3	0.77
<b>2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนและวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ</b>		
น้อยกว่า 10 ปี	209	53.59
10-19 ปี	118	30.26
20-29 ปี	33	8.46
30 ปี ขึ้นไป	30	7.69
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนและวิจัยเฉลี่ย 10.79 ปี S.D = 9.64 ปี		
<b>3. ประสพการณ์ในการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ</b>		
น้อยกว่า 10 ปี	279	71.54
10-19 ปี	76	19.49
20-29 ปี	26	6.67
30 ปี ขึ้นไป	9	2.31

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์ในการทำวิจัยเฉลี่ย 7.05 ปี S.D = 6.92 ปี</b>		
<b>4. ผลงานวิจัยในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา</b>		
4.1 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยว (ทำคนเดียว) เฉลี่ย 2.18 เรื่อง		
ไม่มี	99	25.38
1 - 2 เรื่อง	167	42.82
3 - 4 เรื่อง	73	18.72
5 เรื่อง ขึ้นไป	51	13.08
4.2 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยทีม (มีผู้ร่วมวิจัย) เฉลี่ย 1.72 เรื่อง		
ไม่มี	155	39.74
1 - 2 เรื่อง	126	32.31
3 - 4 เรื่อง	67	17.18
5 เรื่อง ขึ้นไป	42	10.77
4.3 เป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย เฉลี่ย 1.94 เรื่อง		
ไม่มี	128	32.82
1 - 2 เรื่อง	155	39.74
3 - 4 เรื่อง	69	17.69
5 เรื่อง ขึ้นไป	38	9.74
4.4 ผลงานวิจัยทั้งหมด(เป็นหัวหน้าหรือผู้ร่วมโครงการวิจัย) เฉลี่ย 5.84 เรื่อง		
ไม่มี	17	4.36
1 - 2 เรื่อง	89	22.82
3 - 4 เรื่อง	85	21.79
5 เรื่อง ขึ้นไป	199	51.03
<b>รวม</b>	<b>390</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 เมื่อจำแนกข้อมูลประสบการณ์ในการทำวิจัยของตัวอย่างทั้งหมด 390 หน่วยตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ 271 คน คิดเป็นร้อยละ 69.49 และรองลงมาเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ปฏิบัติงานสอนและวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 53.59 รองลงมาปฏิบัติงาน 10 - 19 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.26 เฉลี่ยแล้วปฏิบัติงานสอนและวิจัยใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏ 10.79 ปี มีประสบการณ์ในการทำวิจัย น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 71.54 รองลงมา มีประสบการณ์ 10 - 19 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.49 เฉลี่ยแล้ว มีประสบการณ์ในการทำวิจัย 7.05 ปี ผลงานวิจัยในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาพบว่า เกือบครึ่งมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยว 1 - 2 เรื่อง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 42.82 แต่ไม่มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยทีม จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 39.74 มีประสบการณ์เป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย 1 - 2 เรื่อง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 39.74 เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการทำวิจัยของคณาจารย์แต่ละท่านทั้งที่เป็นหัวหน้าโครงการหรือผู้ร่วมโครงการวิจัยแล้วพบว่า มีผลงานวิจัยมากกว่า 5 เรื่อง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 51.03 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

### 4.3 สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามระบบวงจร PDCA ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย (Plan) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย (Do) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) การปรับปรุงแก้ไข (Act) ดังตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย (Plan)

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลค่า
1	ระดับความชัดเจนของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัย	3.78	0.88	ค่อนข้างชัดเจน
2	ระดับการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาการวิจัยของ มหาวิทยาลัย	3.48	1.05	ปานกลาง
3	ระดับความสอดคล้องของนโยบาย แผนงานและเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพการวิจัยทั้งระยะสั้นและระยะยาว	3.76	0.86	ค่อนข้างสอดคล้อง
4	ระดับความสอดคล้องของการกำหนดเป้าหมายกับ มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้คุณภาพของมหาวิทยาลัย	3.84	0.83	ค่อนข้างสอดคล้อง
	รวม	3.75	0.89	ค่อนข้างชัดเจน และสอดคล้อง



จากตารางที่ 4.3 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเห็นว่าการกำหนดยุทธศาสตร์นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างชัดเจนและสอดคล้อง ( $\bar{X}=3.75$ ) เมื่อพิจารณาการปฏิบัติรายด้านพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการกำหนดนโยบาย แผนงานได้ค่อนข้างสอดคล้องกับเป้าหมายพัฒนาคุณภาพการวิจัย ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ( $\bar{X}=3.82$ ) และกำหนดเป้าหมายได้ค่อนข้างสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้คุณภาพ ( $\bar{X}=3.84$ ) โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยค่อนข้างมีความชัดเจน ( $\bar{X}=3.78$ ) แต่การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.48$ )

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมาย ของการบริหารจัดการงานวิจัย (Do)

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลค่า
1	ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์การวิจัยให้รับทราบ	3.68	0.78	มาก
2	กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนดำเนินการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์การวิจัยที่กำหนดไว้	3.74	0.79	มาก
3	จัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เชิงกลยุทธ์	3.61	0.90	มาก
4	กระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารงานวิจัยแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.59	0.88	มาก
5	จัดทำระบบ กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับในการวิจัย	3.70	0.82	มาก
6	สนับสนุนให้ผู้ทำวิจัยมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยกำหนดมาตรฐานภาระงานในการทำวิจัย	3.82	0.89	มาก
7	เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้พัฒนาตนเองด้านการวิจัย และงานสร้างสรรค์	3.95	0.84	มาก
8	จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ให้ผู้วิจัย เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น	3.85	0.85	มาก
9	มีคณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการวิจัย	3.63	0.94	มาก
10	มีห้องปฏิบัติการวิจัย หน่วยวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือสนับสนุนการวิจัย	3.37	1.03	ปานกลาง
11	สนับสนุนแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการทำวิจัย เช่น จัดให้มีห้องสมุด ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น	3.57	0.90	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลค่า
12	เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัย แหล่งทุนวิจัย	3.72	0.85	มาก
13	เปิดโอกาสหรือช่องทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างนักวิจัยภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน	3.57	0.90	มาก
14	รวบรวม คัดสรร วิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อเป็นองค์ความรู้ให้คนทั่วไปเข้าใจ	3.40	0.95	ปานกลาง
15	ให้รางวัล ค่าตอบแทนกับนักวิจัยในการตีพิมพ์เผยแพร่	3.40	1.10	ปานกลาง
16	ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	3.55	0.98	มาก
17	จัดกิจกรรมวิชาการส่งเสริมการวิจัย เช่น จัดประชุมวิชาการ จัดแสดงนิทรรศการ	3.63	0.98	มาก
18	ประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง/ชมเชย นักวิจัยที่มีผลงานวิจัย ยอดเยี่ยม	3.59	1.04	มาก
19	อำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา จาก การวิจัย	3.43	1.05	ปานกลาง
20	ส่งเสริมและควบคุมจรรยาบรรณของนักวิจัย	3.64	0.92	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.92</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเห็นว่าการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมาย ของการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.62$ ) เมื่อพิจารณาการปฏิบัติรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติได้อยู่ในระดับมาก โดยการเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้พัฒนาตนเองด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ปฏิบัติได้มากที่สุด ( $\bar{X}=3.95$ ) รองลงมาคือการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความรู้ให้ผู้วิจัย เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น ปฏิบัติได้ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.85$ ) ส่วนที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเห็นว่า สามารถปฏิบัติได้ระดับปานกลางคือ การมีห้องปฏิบัติการวิจัย หน่วยวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือ สนับสนุนการวิจัย ( $\bar{X}=3.37$ ) การให้รางวัลค่าตอบแทนกับนักวิจัยในการตีพิมพ์เผยแพร่ ( $\bar{X}=3.40$ ) การรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยเพื่อเป็นองค์ความรู้ให้คนทั่วไปเข้าใจ ( $\bar{X}=3.40$ ) และการอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาจากการวิจัย ( $\bar{X}=3.43$ )

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการติดตาม  
ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check)

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลค่า
1	ดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี	3.75	0.73	มาก
2	ดำเนินการประเมินตนเอง (SAR) ให้เป็นไปตามมาตรฐานตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพด้านการบริหารงานวิจัย	3.76	0.79	มาก
3	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและสิ่งที่เป็นอุปสรรคมาปรับปรุงกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ	3.58	0.83	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.70</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเห็นว่าการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.70$ ) ทั้งในการดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ( $\bar{X}=3.75$ ) และการดำเนินการประเมินตนเอง (SAR) ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพด้านการบริหารงานวิจัย ( $\bar{X}=3.76$ ) ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและสิ่งที่เป็นอุปสรรคมาปรับปรุงกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=3.58$ ) อยู่ในระดับมากแต่ยังถือว่าปฏิบัติได้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act)

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลค่า
1	นำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.59	0.85	มาก
2	นำผลการประเมินตนเองมาพัฒนา ปรับปรุงแผนบริหารงานวิจัย (Improvement plan)	3.60	0.86	มาก
3	นำผลการประเมินไปพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีในรอบปีต่อไป	3.57	0.84	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.59</b>	<b>0.85</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเห็นว่าการปรับปรุงแก้ไขในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.59$ ) เมื่อพิจารณาการปรับปรุงแก้ไขรายด้านพบว่า มีการนำผลการประเมินตนเองมาพัฒนาปรับปรุงแผนบริหารงานวิจัย (Improvement Plan) ( $\bar{X}=3.60$ ) มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ( $\bar{X}=3.59$ ) และนำผลการประเมินไปพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีในรอบปีต่อไปได้ในระดับมาก แต่ยังไม่ปฏิบัติได้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ( $\bar{X}=3.57$ )

#### 4.4 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ชั้น คือ 1) ชั้นของการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit) 2) ชั้นการดำเนินการวิจัย (Ongoing) 3) ชั้นการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post Audit) ซึ่งทุกชั้นมีความต้องการในระดับมาก โดยความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยชั้นสุดท้ายการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post Audit) มีความต้องการมากที่สุด ( $\bar{X}=4.27$ ) รองลงมาคือชั้นการดำเนินการวิจัย (Ongoing) ( $\bar{X}=4.21$ ) และชั้นของการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit) ( $\bar{X}=4.20$ ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.7-4.9

##### 4.4.1 ความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit)

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลค่า
<b>ความต้องการในการพัฒนาระบบการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย</b>				
1	ควรถูกกำหนดยุทธศาสตร์ กรอบการวิจัย กลุ่มเรื่องวิจัยที่ชัดเจน สอดคล้องกับประเทศและท้องถิ่น	4.08	0.73	มาก
2	ควรมีนโยบายแผนงานในการส่งเสริมพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	4.03	0.75	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลค่า
3	ควรถูกกำหนดเป้าหมาย หลักเกณฑ์ ในการสนับสนุนทุนวิจัยที่ชัดเจน	4.08	0.77	มาก
4	ควรมีการจัดตั้งกองทุนวิจัย	4.21	0.83	มาก
5	ควรมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กลั่นกรองโครงการวิจัย	4.19	0.80	มาก
6	ควรมีการประชุมสัมมนา ระดมความคิด เพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยร่วมกัน	4.12	0.81	มาก
7	ควรส่งเสริมการวิจัยเชิงบูรณาการ	4.16	0.79	มาก
8	ควรให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิจัย และการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เช่น การจัดอบรม	4.15	0.80	มาก
9	ควรมีการจัดการความรู้ระหว่างนักวิจัยรุ่นเก่า และรุ่นใหม่ เพื่อร่วมกันพัฒนาโจทย์วิจัย	4.15	0.84	มาก
10	ควรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการค้นคว้าวิจัย เช่น ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น	4.29	0.80	มาก
11	ควรให้เวลาเพื่อการทำวิจัย	4.26	0.80	มาก
12	ควรจัดหน่วยงานหรือบุคลากร ในการสนับสนุนด้านกาวิจัย	4.24	0.79	มาก
	<b>รวมความต้องการในการพัฒนาระบบ</b>	<b>4.16</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>
<b>ความต้องการในการพัฒนา กลไกการพัฒนา ข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit)</b>				
1	ควรมีระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการหลักเกณฑ์ ในการดำเนินการวิจัยที่ชัดเจน และเอื้อต่อการวิจัย	4.21	0.73	มาก
2	ควรมีระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการหลักเกณฑ์ ในการบริหารจัดการงานวิจัยที่ชัดเจน	4.16	0.76	มาก
3	ควรมีหน่วยงานกลางประสานงาน แหล่งทุนวิจัยรับข้อเสนอโครงการ เช่น สถาบันวิจัยและพัฒนา	4.16	0.84	มาก
4	ควรจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระตุ้นให้คณาจารย์ คิดค้นพัฒนางานวิจัย	4.22	0.80	มาก
5	ควรมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัย	4.36	0.73	มาก
6	ควรจัดทำฐานข้อมูลแหล่งทุนวิจัย	4.35	0.76	มาก
7	ควรมีการประสานนักวิจัยต่างสาขา สร้างเครือข่ายหรือภาคี ในการวิจัยกับหน่วยงานอื่น ๆ	4.31	0.76	มาก
8	ควรมีการติดตามผลการพิจารณาของแหล่งทุนและแก่นักวิจัย	4.30	0.75	มาก
	<b>รวมความต้องการในการพัฒนา กลไก</b>	<b>4.26</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไก</b>		<b>4.20</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.20$ ) โดยต้องการให้มีการพัฒนากลไกมากกว่าระบบ ( $\bar{X}=4.26$ ) และ ( $\bar{X}=4.16$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาระบบการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยรายด้าน พบว่า ควรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าวิจัย เช่น ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น เป็นอันดับแรกเนื่องจากมีความต้องการในระดับมาก ( $\bar{X}=4.29$ ) รองลงมาคือ ควรให้เวลาเพื่อการทำวิจัย มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.26$ )

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนากลไกการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยรายด้าน พบว่า ควรมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัย เป็นอันดับแรก เนื่องจากมีความต้องการในระดับมาก ( $\bar{X}=4.36$ ) รองลงมาคือ ควรจัดทำฐานข้อมูลแหล่งทุนวิจัย โดยมีความต้องการในระดับมาก ( $\bar{X}=4.35$ )

#### 4.4.2 ความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการดำเนินการวิจัย (Ongoing)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการดำเนินการวิจัย (Ongoing)

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลค่า
<b>ความต้องการในการพัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินการวิจัย</b>				
1	ควรให้อิสระในการดำเนินการวิจัย และมีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที่	4.27	0.73	มาก
2	ควรมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนหรือวิธีการต่าง ๆ ในการวิจัยได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.15	0.76	มาก
3	ควรมีระบบผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา พี่เลี้ยงในการทำวิจัย	4.26	0.77	มาก
4	ควรมีระบบสนับสนุนการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการวิจัย	4.32	0.70	มาก
5	ควรมีการดูแลเรื่องภาษีรายได้ของนักวิจัย	4.04	0.84	มาก
6	ควรมีกระบวนการกำกับดูแล ติดตาม ความก้าวหน้าโครงการวิจัย	4.20	0.74	มาก
7	ควรมีกระบวนการตรวจสอบ ประเมินผลการวิจัย และการตรวจรับงานงวดให้มีคุณภาพ	4.17	0.72	มาก
	<b>รวมความต้องการในการพัฒนาระบบ</b>	<b>4.20</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลค่า
<b>ความต้องการในการพัฒนากลไกการสนับสนุนการดำเนินการวิจัย</b>				
1	ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์ในการดำเนินการวิจัย และการเบิกจ่ายเงินที่ชัดเจน	4.15	0.79	มาก
2	ควรจัดห้องปฏิบัติการหรือศูนย์เฉพาะทางในการทำวิจัย	4.18	0.80	มาก
3	ควรจัดหาบุคลากรสนับสนุนการวิจัย เช่น เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ นักวิทยาศาสตร์	4.24	0.80	มาก
4	ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัย	4.31	0.74	มาก
5	ควรจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการวิจัย	4.33	0.76	มาก
6	ควรมีหน่วยงานและบุคลากรในการทำหน้าที่ติดตามความก้าวหน้าโครงการวิจัย	4.22	0.80	มาก
7	ควรมีผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจรับงานงวด	4.12	0.88	มาก
<b>รวมความต้องการในการพัฒนากลไก</b>		<b>4.22</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไก</b>		<b>4.21</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกสนับสนุนการดำเนินการวิจัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.21$ ) โดยมีความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกใกล้เคียงกัน ( $\bar{X}=4.20$ ) และ ( $\bar{X}=4.22$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินการวิจัยรายด้านพบว่า ควรมีระบบสนับสนุนการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการวิจัยโดยมีความต้องการในระดับมาก ( $\bar{X}=4.32$ ) รองลงมาคือ ควรให้อิสระในการดำเนินการวิจัย และมีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.27$ )

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการวิจัยรายด้านพบว่า ควรจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการวิจัย โดยมีความต้องการในระดับมาก ( $\bar{X}=4.33$ ) รองลงมาคือ ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือครุภัณฑ์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัย โดยมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.31$ )

#### 4.4.3 ความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post Audit)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post Audit)

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลค่า
<b>ความต้องการในการพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ</b>				
1	ควรมีนโยบายหรือกำหนดกฎเกณฑ์ในการนำผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่หรือนำไปใช้ประโยชน์	4.28	0.74	มาก
2	ควรมีการประเมินยุทธศาสตร์ วิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัย	4.19	0.76	มาก
3	ควรมีการสนับสนุนการรวบรวมองค์ความรู้และจัดการความรู้จากงานวิจัย	4.27	0.70	มาก
4	ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	4.23	0.76	มาก
5	ควรมีการถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานวิจัย	4.25	0.75	มาก
6	ควรส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่ เช่น ให้ค่าตอบแทน ภาระงาน หรือประกาศเกียรติคุณ	4.34	0.76	มาก
7	ควรมีการจัดประชุมวิชาการ การเสนอผลงานวิจัย	4.29	0.74	มาก
8	ควรจัดทำวารสารเพื่อการตีพิมพ์ผลงานวิจัย	4.29	0.76	มาก
9	ควรอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	4.24	0.74	มาก
	<b>รวมความต้องการในการพัฒนาระบบ</b>	<b>4.27</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>
<b>ความต้องการในการพัฒนากลไกการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ</b>				
1	ควรมีระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการหลักเกณฑ์ที่ส่งเสริมสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่	4.26	0.77	มาก
2	ควรมีระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการหลักเกณฑ์ในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	4.22	0.75	มาก
3	ควรจัดหน่วยงานหรือบุคลากรในการประสานงานและรับจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	4.23	0.76	มาก
4	ควรมีการจัดประชาสัมพันธ์แหล่งเผยแพร่ตีพิมพ์ผลงานวิจัย	4.29	0.75	มาก
5	ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ ตีพิมพ์ผลงานวิจัยให้กับนักวิจัย	4.39	0.76	มาก
	<b>รวมความต้องการในการพัฒนากลไก</b>	<b>4.28</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>
	<b>รวมความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไก</b>	<b>4.27</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.9 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความต้องการในการพัฒนาระบบกลไก การบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.27$ ) โดยมีความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกระดับมากใกล้เคียงกัน ( $\bar{X}=4.27$ ) และ ( $\bar{X}=4.28$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการรายด้าน พบว่า ควรส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่ เช่น ให้ค่าตอบแทน ภาระงาน หรือประกาศเกียรติคุณ โดยมีความต้องการในระดับมาก ( $\bar{X}=4.34$ ) รองลงมาคือ ควรจัดทำวารสารเพื่อการตีพิมพ์ผลงานวิจัย และจัดประชุมวิชาการ การเสนอผลงานวิจัย โดยมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.29$ )

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนากลไกการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการรายด้าน พบว่า ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ ตีพิมพ์ผลงานวิจัยให้กับนักวิจัย โดยมีความต้องการในระดับมาก ( $\bar{X}=4.39$ ) รองลงมาคือ ควรมีการจัดประชาสัมพันธ์แหล่งเผยแพร่ ตีพิมพ์ผลงานวิจัย มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.28$ )

#### 4.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย โดยทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย และสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัยหรือไม่และอย่างไร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) อย่างไรก็ตามก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุได้ทำการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( $X_j$ ) ที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันซึ่งควรมีค่าไม่สูงมากจนอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ไม่เกิน 0.80 ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ปัจจัย	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>	Y
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>															
เพศ (X <sub>1</sub> )	1.000	0.134**	-0.078	0.064	0.045	-0.131**	0.089*	0.114**	0.050	0.153**	0.014	0.012	0.005	0.005	-0.011
อายุ (X <sub>2</sub> )		1.000	-0.227**	0.362**	0.566**	-0.595**	0.776**	0.637**	0.235**	-0.034	-0.020	0.000	-0.044	-0.091	0.065
<b>ระดับการศึกษา</b>															
ปริญญาโท (X <sub>3</sub> )			1.000	-0.867**	-0.279**	0.212**	-0.172**	-0.228**	-0.250**	-0.045	-0.023	-0.020	-0.038	0.005	0.002
ปริญญาเอก (X <sub>4</sub> )				1.000	0.354**	-0.290**	0.258**	0.301**	0.326**	0.043	0.001	0.007	0.006	-0.050	0.060
สถานภาพ (X <sub>5</sub> )					1.000	-0.522**	0.523**	0.433**	0.215**	-0.037	0.025	0.022	0.002	-0.030	0.084
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์</b>															
ตำแหน่งทางวิชาการ (X <sub>6</sub> )						1.000	-0.586**	-0.479**	-0.269**	-0.030	-0.011	-0.018	-0.035	0.023	0.024
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X <sub>7</sub> )							1.000	0.737**	0.288**	0.027	0.039	0.015	-0.012	-0.034	-0.007
ประสบการณ์ในการทำวิจัย (X <sub>8</sub> )								1.000	0.422**	0.054	0.104*	0.121**	0.027	0.017	-0.019
จำนวนผลงานวิจัย (X <sub>9</sub> )									1.000	0.132**	0.104*	0.177**	0.099*	0.117**	-0.039
สาขาวิชาหลักที่ทำวิจัย (X <sub>10</sub> )										1.000	-0.102*	-0.050	-0.069	-0.021	-0.075
<b>สภาพการบริหารงานจัดการงานวิจัย</b>															
การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายฯ (X <sub>11</sub> )											1.000	0.663**	0.564**	0.580**	0.116**
การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบายฯ (X <sub>12</sub> )												1.000	0.686**	0.736**	0.104*
การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (X <sub>13</sub> )													1.000	0.719**	0.167**
การปรับปรุงแก้ไข (X <sub>14</sub> )														1.000	0.060

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0 .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0 .01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( $X_j$ ) ที่ใช้ในการวิเคราะห์แยกแยะระดับการศึกษาปริญญาโท ( $X_3$ ) และระดับการศึกษาปริญญาเอก ( $X_4$ ) ซึ่งเป็นตัวแปร Dummy ของตัวแปรระดับการศึกษา มีค่าไม่เกินค่าที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา คือ 0.80 จึงถือได้ว่าความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน มีค่าไม่สูงจนเข้าลักษณะปัญหา Multicollinearity อย่างไรก็ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) กับอายุ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 0.776 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) กับประสบการณ์ในการทำวิจัย ( $X_8$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.737 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) ออก และนำตัวแปรที่เหลือมาวิเคราะห์หาค่าผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปรผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย

ตัวแปร	ความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย							
	พัฒนาข้อเสนอการ		ดำเนินการวิจัย		เสร็จสิ้นโครงการวิจัย		รวม	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>								
เพศ <sup>1</sup> ( $x_1$ )	0.017	0.060	-0.008	0.064	0.064	0.904	0.004	0.058
อายุ ( $x_2$ )	0.005	0.005	0.007	0.005	0.077	0.072	0.006	0.005
<b>ระดับการศึกษา<sup>2</sup></b>								
ปริญญาโท ( $x_3$ )	0.269**	0.125	0.239*	0.133	3.834**	1.867	0.261**	0.119
ปริญญาเอก ( $x_4$ )	0.284**	0.139	0.266*	0.147	5.208***	2.072	0.307**	0.132
สถานภาพการทำงาน <sup>3</sup> ( $x_5$ )	0.177**	0.076	0.081	0.081	1.297	1.133	0.117	0.072
<b>ประสบการณ์ในการทำวิจัย</b>								
ตำแหน่งทางวิชาการ <sup>4</sup> ( $x_6$ )	-0.156*	0.084	-0.127	0.090	-2.288*	1.260	-0.149*	0.081
ประสบการณ์ในการทำวิจัย ( $x_8$ )	-0.007	0.006	-0.007	0.006	-0.082	0.090	-0.007	0.006
จำนวนผลงานวิจัย ( $x_9$ )	-0.008	0.009	-0.008	0.010	-0.129	0.135	-0.009	0.009
สาขาวิชาหลักที่ทำวิจัย <sup>5</sup> ( $x_{10}$ )	-0.051	0.062	-0.050	0.065	-0.161	0.919	-0.038	0.059
<b>สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย</b>								
การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายฯ ( $x_{11}$ )	0.106**	0.054	0.003	0.058	0.558	0.810	0.050	0.052
การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบายฯ ( $x_{12}$ )	-0.028	0.075	0.054	0.079	0.311	1.116	0.016	0.071
การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_{13}$ )	0.272***	0.065	0.116*	0.069	2.519***	0.976	0.189***	0.062
การปรับปรุงแก้ไข ( $x_{14}$ )	-0.104*	0.061	-0.083	0.065	-1.291	0.914	-0.093	0.058

#### ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ตัวแปร	ความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย							
	พัฒนาข้อเสนอการ โครงการวิจัย		ดำเนินการวิจัย		เสร็จสิ้นโครงการวิจัย		รวม	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
R <sup>2</sup>	0.123		0.043		0.062		0.081	
F-test	4.074***		1.310		1.936***		2.533***	

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.10 \*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 \*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

<sup>1</sup> เพศหญิงเป็นกลุ่มอ้างอิง

<sup>4</sup> ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นกลุ่มอ้างอิง

<sup>2</sup> ปริญญาตรีเป็นกลุ่มอ้างอิง

<sup>5</sup> สาขาสังคมศาสตร์และอื่นๆ เป็นกลุ่มอ้างอิง

<sup>3</sup> ไม่ใช่ข้าราชการเป็นกลุ่มอ้างอิง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความผันแปรของความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำวิจัยและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยสามารถอธิบาย 8.1% ( $R^2=0.081$ ) โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยได้ผลดังต่อไปนี้

**4.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล** ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยนี้มีทั้งหมด 4 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการทำงาน พบว่าระดับการศึกษาของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์นักวิจัยที่จบปริญญาโทและที่จบปริญญาเอกมีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยสูงกว่าผู้ที่จบปริญญาตรีโดยเฉลี่ย 0.261 และ 0.307 คะแนนตามลำดับ ในขณะที่ควบคุมให้ตัวแปรอิสระอื่นๆ ในสมการคงที่ จากข้อค้นพบนี้จึงสามารถสรุปได้ว่าระดับการศึกษาของอาจารย์ผู้วิจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการดังกล่าว

**4.5.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำวิจัย** ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยนี้มีทั้งหมด 4 ตัว ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำวิจัย จำนวนผลงานวิจัย และสาขาวิชาหลักที่ทำวิจัย พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 โดย

อาจารย์นักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีความต้องการในการพัฒนาจากระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยต่ำกว่าผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉลี่ย 0.149 คะแนน

#### 4.5.3 ปัจจัยด้านสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยนี้มีทั้งหมด

4 ตัว ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายฯ การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบายฯ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงแก้ไข พบว่า การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาจากระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.189 คือ เมื่อมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้นความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจะมากขึ้นโดยเฉลี่ย 0.189 คะแนน จึงสรุปได้ว่าการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการดังกล่าว ทั้งนี้เนื่องจากหากมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มากขึ้น อาจารย์ก็ต้องสร้างผลงานผลิตงานวิจัยให้ได้ตามเกณฑ์ภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด สอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2554) ที่วัดคุณภาพการศึกษาจากผลงานวิจัย และระบบกลไกสนับสนุน ทำให้เมื่อมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมากจึงมีความต้องการให้พัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัยมากขึ้นเพื่อสนับสนุนช่วยเหลืออาจารย์ให้สามารถดำเนินการวิจัยได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

เมื่อพิจารณาจำแนกความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน พบว่า ค่าความผันแปรของความต้องการในการพัฒนาจากระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย และหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย สามารถอธิบาย 12.3% ( $R^2=0.123$ ) และ 6.2% ( $R^2=0.062$ ) ตามลำดับ แต่การดำเนินการวิจัยไม่สามารถอธิบายได้ด้วยสมการถดถอยผลดังนี้

1) การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษาของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาจากระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์นักวิจัยที่จบปริญญาโทและที่จบปริญญาเอกมีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยสูงกว่าผู้ที่จบปริญญาตรีโดยเฉลี่ย 0.269 และ 0.284 คะแนนตามลำดับ และสถานภาพการทำงานของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาจากระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์นักวิจัยที่เป็นข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยสูงกว่าผู้ที่ไม่ใช่ข้าราชการ โดยเฉลี่ย 0.177 คะแนน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนา

ด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 โดยอาจารย์นักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยต่ำกว่าผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉลี่ย 0.156 คะแนน ปัจจัยด้านสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ได้แก่ การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนด ยุทธศาสตร์ นโยบายฯ และการปรับปรุงแก้ไข มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ โดยการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนด ยุทธศาสตร์ นโยบายฯ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.272 และ 0.106 ส่วนการปรับปรุงแก้ไข มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.104 คือ เมื่อมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้นความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจะมากขึ้น โดยเฉลี่ย 0.272 คะแนน และเมื่อมีการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายฯ ได้สอดคล้องชัดเจนมากขึ้นความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจะมากขึ้นโดยเฉลี่ย 0.106 คะแนน และหากมีการปรับปรุงแก้ไขมากขึ้นความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจะน้อยลงโดยเฉลี่ย 0.104 คะแนน

2) หลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา ของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย หลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ โดยอาจารย์นักวิจัยที่จบปริญญาโทและที่จบปริญญาเอก มีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยสูงกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี โดยเฉลี่ย 3.834 และ 5.208 คะแนน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย หลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 โดยอาจารย์นักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยต่ำกว่าผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉลี่ย 2.288 คะแนน ปัจจัยด้านสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ได้แก่ การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย หลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 2.519 คือ เมื่อมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้นความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจะมากขึ้นโดยเฉลี่ย 2.519 คะแนน

## 4.6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในการศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open Questionnaires) โดยแบ่งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัยเป็น 3 ชั้น ตามระบบบริหารงานวิจัยแห่งชาติ และเพื่อถ่ายทอดการนำไปใช้จึงแบ่งปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัยตามปัจจัยที่สำคัญในการบริหารซึ่งมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุ สิ่งของ (Materials) 4) การจัดการ (Management) ดังนี้

### 4.6.1 การบริหารการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit)

#### 4.6.1.1 ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย

##### 1) ด้านคนหรือผู้วิจัย (Man)

ในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยที่เกิดจากผู้วิจัยหรือคณาจารย์ที่พบมากที่สุดคือ เรื่องของเวลาโดยคณาจารย์ไม่มีเวลาในการทำวิจัยและพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย เนื่องจากต้องปฏิบัติภารกิจด้านการสอน และงานอื่นๆ มาก จนทำให้เวลาในการเขียนข้อเสนอของงานวิจัยน้อย ไม่มีเวลาในการอ่านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย อีกทั้งคณาจารย์ไม่ได้จัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยไว้ล่วงหน้า เมื่อประกาศโครงการทำให้ไม่สามารถส่งข้อเสนอโครงการได้ทันตามกำหนด อีกทั้งมหาวิทยาลัยไม่มีการกำหนดให้คณาจารย์ต้องทำวิจัยและลดงานด้านอื่นให้น้อยลง

ด้านทักษะความรู้ความสามารถของคณาจารย์ นักวิจัยรุ่นใหม่ยังไม่มีทักษะ และประสบการณ์ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ขาด Concept ในการทำวิจัย ทำให้ไม่ค่อยกล้าเขียนโครงการวิจัย หรือการนำเสนอโครงการวิจัยใหม่ๆ ยังมีน้อยเพราะขาดความเชี่ยวชาญในระเบียบวิธีวิจัย และพื้นฐานการวิจัยเชิงปริมาณ หรือกรอบแนวคิดในสาขาที่ศึกษามายังจำกัดอยู่ในวงแคบ จึงมักทำงานวิจัยตามแนวทางของ Advisor ที่เคยทำมา ไม่มีผู้ชี้แนะแนวทางใหม่ ส่วนนักวิจัยรุ่นเก่ามักไม่เห็นความสำคัญ หรือสนใจที่จะรับความรู้เพิ่มเติมจากการอบรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย คิดว่ามีความรู้อยู่แล้ว ทำให้คุณภาพของงานวิจัยไม่เท่ากันเนื่องจากพื้นฐานไม่เท่ากัน

นอกจากนี้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากผู้วิจัยในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยยังเนื่องมาจากไม่มีประเด็น/โจทย์วิจัย หรือเลือกหัวข้องานวิจัยที่ตนเองไม่ถนัด จะส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จล่าช้าลง

## 2) ด้านงบประมาณและการเงิน (Money)

มหาวิทยาลัยมีงบประมาณจำกัด ให้นักวิจัยต่อโครงการน้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อการวิจัย อีกทั้งระบบการเบิกจ่ายมีความล่าช้า ไม่เอื้อต่อการทำวิจัย

## 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก (Materials)

ระบบสารสนเทศเพื่อการสืบค้นไม่พร้อมและเพียงพอโดยเฉพาะเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัย ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการจัดทำโครงการพัฒนาโครงการวิจัย และอุปกรณ์เฉพาะทาง ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้านและผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้ ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบครบทุกด้านของวิจัย ไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิที่จะให้คำแนะนำทางด้านภาษาอังกฤษในการเขียน Proposal จนถึงสรุปโครงการ อีกทั้งบุคลากรสายสนับสนุนที่รองรับการทำงานและสนับสนุนในการทำวิจัยของอาจารย์มีน้อยเกินไป

## 4) ด้านการจัดการ (Management)

มีการพัฒนาโจทย์วิจัยน้อยเกินไป และไม่ตอบสนองต่อท้องถิ่นเท่าที่ควร รวมทั้งการพัฒนาโจทย์วิจัยยังไม่มีอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการสร้างเครือข่ายกับภายนอกเพื่อพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยร่วมกัน และความเป็นอิสระในการพัฒนาโจทย์วิจัยยังน้อย โดยเฉพาะการขอทุนจากมหาวิทยาลัยต้องอยู่ภายใต้ TOR ที่มหาวิทยาลัยต้องการให้ทำ และในการประชาสัมพันธ์ มีการกำหนดเวลาในการขอรับทุนจากภายนอกค่อนข้างสั้นเนื่องจากมีการแจ้งข้อมูลมากะทันหัน

การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยพบว่า แบบฟอร์มการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย (Proposal) มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยไม่คงที่ และผู้เสนอโครงการวิจัยไม่ทราบกรอบงานวิจัยที่เน้นในแต่ละปี ทำให้เขียนข้อเสนอได้ยังไม่ถูกต้องและชัดเจนเท่าที่ควร จึงมักเขียนแล้วไม่ค่อยได้รับการสนับสนุน

การพิจารณาข้อเสนอโครงการบางครั้งผู้ทรงคุณวุฒิไม่เข้าใจเจตนาความต้องการเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการวิจัย ส่งข้อเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินไม่ตรงตามสาขาวิชา/วิชาถนัด ควรให้ออกาสในการชี้แจงโครงการวิจัย และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาโครงการและงบประมาณ

ระเบียบการดำเนินการวิจัยและเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับงานวิจัย ไม่เอื้อต่อการทำวิจัย ยุ่งยาก ไม่คล่องตัว ไม่สนับสนุนให้เกิดงานวิจัย นักวิจัยทำงานแล้ว ไม่สามารถหาหลักฐานมาเบิกค่าใช้จ่ายได้

สถาบันวิจัยและพัฒนาหรือฝ่ายวิจัยของมหาวิทยาลัยไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ความรู้ตรวจสอบครบทุกด้านของวิจัย ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ไม่ติดตามมีการบริการอย่างมีอคติ นอกจากนี้ยังมีปัญหา อุปสรรคจากผู้บริหาร และการใช้พรรคพวก



#### 4.6.1.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการพัฒนา

##### ข้อเสนอโครงการวิจัย

##### 1) ด้านคนหรือผู้วิจัย (Man)

ควรลดภาระงานสอนให้น้อยลง ไม่ควรเกิน 10 คาบ/สัปดาห์หรือให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถทำงานวิจัยได้ และควรกำหนดให้อาจารย์ทุกคนมีงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี ควรสร้างแรงจูงใจโดยการให้ผลตอบแทน เช่น ความดีความชอบ อีกทั้งควรเปิดรับอาจารย์เพิ่มขึ้นเพื่อกระจายภาระงาน

ควรจัดให้มีพี่เลี้ยง คอยช่วยเหลือในการทำวิจัย และมีผู้ทรงคุณวุฒิ คอยให้คำปรึกษา และมีการจัดทำ Work Shop บ่อย ๆ รวมทั้งจัดอบรมในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย

##### 2) ด้านงบประมาณและการเงิน (Money)

ควรมีงบอุดหนุน และจัดงบให้เพียงพอ มีการจัดตั้งกองทุนวิจัย และสนับสนุนงบประมาณหลักแสนต่องานวิจัยเพื่อจูงใจ ควรนำงบมหาวิทยาลัยบางส่วนที่เหลื่อมมาจัดสรรทุนวิจัยแก่อาจารย์ให้ทำวิจัยตามสาขา (ไม่ใช่ให้ทุนเฉพาะวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งไร้ทิศทาง) และปรับปรุงระเบียบการวิจัยให้เอื้อต่อการเบิกจ่าย

##### 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก (Materials)

มหาวิทยาลัยควรอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย โดยจัดเครื่องมือทำงานให้กับอาจารย์ อำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่ เช่น การใช้รถราชการลงพื้นที่วิจัย ควรจัดตั้งหน่วยวิจัยเชิงบูรณาการ หรือจัดองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้คณาจารย์คิดค้นพัฒนางานวิจัย มีการตั้งคณะกรรมการจากสาขาวิชาเพื่อร่วมทำงานกับภาคประชาสังคม วางแผนงานภาคสนามให้แก่อาจารย์มือใหม่หรืออาจารย์ที่ไม่ชำนาญงานชุมชน และควรเพิ่มบุคลากรสนับสนุนการวิจัยให้เพียงพอ

##### 4) ด้านการจัดการ (Management)

มหาวิทยาลัยควรมีประเด็น/โจทย์วิจัยจากท้องถิ่น/เครือข่าย และส่งเสริมให้นักวิจัยสำรวจความต้องการแก้ปัญหาต่างๆ ในท้องถิ่น ลงพื้นที่ชุมชนท้องถิ่นจริง มีการพัฒนางานวิจัยสู่ชุมชน หรือนำไปใช้ประโยชน์ ควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นให้ได้มากที่สุด และควรพิจารณาแนวทางการทำวิจัยในทุกสาขาวิชาที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยให้กับคณาจารย์ หรือจัดทำหลักสูตรเพื่อการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย โดยต้องกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรม ต้องเข้าร่วมทุกครั้ง มีการจัดทำตัวอย่างข้อเสนอโครงการวิจัยให้ครอบคลุมทางด้านอื่น ๆ บ้าง เช่น งานวิศวกรรมและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบข้อเสนอโครงการวิจัยหลากหลายสาขาวิชา

ควรมีการกำหนดปฏิทินการดำเนินงานตลอดทั้งปีและประชาสัมพันธ์  
แจ้งปฏิทินการดำเนินงานให้นักวิจัยทราบ ควรประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยให้กว้างขวาง  
ล่วงหน้า และควรประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์รุ่นใหม่เข้าร่วมฟังในการนำเสนองานวิจัยเพื่อเป็น  
แนวทางในการนำเสนอของตนเองต่อไป

ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ควรแก้ไข ปรับเปลี่ยนระเบียบวิธีการ  
เบิกจ่ายใหม่ให้มีความคล่องตัว และควรกำหนดเป็นข้อบังคับให้อาจารย์ทุกคนมีงานวิจัยอย่าง  
น้อย 1 เรื่อง/ปี และลดภาระงานสอนให้เหลือ 10 คาบ/สัปดาห์ หรือกำหนดสัดส่วนภาระงานให้  
เหมาะสม ให้มีการเลื่อนไหลหรือทดแทนได้

นอกจากนี้ควรมีคณะกรรมการจัดทำระบบและกลไกที่มีคุณภาพ ระบบ  
การให้ทุนวิจัยที่ดี มีการพิจารณาถ่วงดุลโครงการและงบประมาณ มีวิสัยทัศน์ ธรรมชาติ มี  
ความรู้ด้านการวิจัย และจริงใจ ตั้งใจทำงานจริง ไม่เน้นพรรคพวก หรืออคติกับนักวิจัย

#### 4.6.2 การบริหารระหว่างดำเนินการวิจัย (Ongoing)

##### 4.6.2.1 ปัญหา อุปสรรคระหว่างดำเนินการวิจัย

###### 1) ด้านคนหรือผู้วิจัย (Man)

การดำเนินการวิจัยทั้งโครงการวิจัยต้องใช้ระยะเวลายาวนานกว่าจะได้  
ผลสรุป แต่ภาระงานสอนและภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาก  
เกินไปไม่สามารถบริหารจัดการได้ เช่น การจัดทำเอกสารเพิ่มตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) งานประกันคุณภาพ เป็นต้น ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาวิจัยและ  
ค้นคว้าอย่างเต็มที่ ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการวิจัย ทำให้การวิจัยล่าช้ากว่าแผนและ  
เป้าหมายที่กำหนด และไม่มีแรงสนับสนุน นักวิจัยจึงละทิ้งงาน รวมถึงไม่มีการติดตาม  
ความก้าวหน้าโครงการวิจัยที่ชัดเจน ทำให้งานวิจัยค้างส่งไม่ตรงตามสัญญาที่กำหนด

###### 2) ด้านงบประมาณและการเงิน (Money)

งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินงานวิจัยน้อย และเบิกจ่ายล่าช้าไม่  
เป็นไปตามแผนที่กำหนด ต้องปรับแผนบ่อยๆ อีกทั้งงบประมาณสนับสนุนห้องปฏิบัติการก็มี  
น้อยด้วย เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน

###### 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก (Materials)

ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการวิจัยและทดลองที่จำเป็น หรือมีแต่ไม่  
เพียงพอ และเสียบ่อย ทำให้การดำเนินการวิจัยล่าช้า ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยด้านการ  
วิเคราะห์วิทยาศาสตร์ ดาราศาสตร์ ทำให้ไม่สามารถทำงานวิจัยในเชิงลึกได้ และการขอซื้อจาก  
งบประมาณแผ่นดินไม่ค่อยได้ ดังนั้นจึงต้องอาศัยเครื่องมือจากมหาวิทยาลัยอื่น แต่การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือก็มีน้อยเกินไป ไม่มีห้องปฏิบัติการวิจัยกลางที่สนับสนุนการทำวิจัยที่มี

ความพร้อมตรงตามมาตรฐาน และทันสมัย อีกทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศงานวิจัย แหล่งค้นคว้าระบบสืบค้นข้อมูลยังไม่มีความพร้อม

#### 4) ด้านการจัดการ (Management)

ในระหว่างการทำวิจัย นักวิจัยส่วนใหญ่ พบปัญหา แล้วไม่มีผู้เชี่ยวชาญทางด้านการทำงานวิจัย เพื่อพัฒนาการวิจัยให้ดียิ่งขึ้น ขาดระบบพี่เลี้ยงที่จะช่วยให้คำปรึกษาในแต่ละสาขาวิชา ขาดผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประเมินผลโครงการวิจัย ขาดบุคลากรในการดูแลงานวิจัย และบุคลากรในการกำกับติดตามการสนับสนุนการวิจัย

ด้านระเบียบ ข้อบังคับกฎเกณฑ์ไม่เอื้ออำนวยต่อการวิจัย การทำวิจัยไม่ยืดหยุ่นในการดำเนินการวิจัย ทำให้นักวิจัยขาดแรงจูงใจในการดำเนินการวิจัย และเงื่อนไขของการทำการวิจัย ไม่เอื้ออำนวยเพราะภาระงานของอาจารย์แต่ละคน

มีอุปสรรคในการดำเนินการ ได้แก่ สภาพภูมิอากาศฝนตกบ่อย การเก็บข้อมูลที่ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีชื่อเสียงมักได้รับการตอบกลับคืนช้า เช่น แบบสอบถามในการทำ Delphi นักวิจัยไม่มีเวลาเพียงพอ ผลที่ได้รับอาจไม่สอดคล้องกับข้อสมมติฐาน ขาดความร่วมมือจากทีมวิจัย ไม่รับผิดชอบงานวิจัยของตนเอง คณะผู้วิจัยไม่ค่อยมาพูดคุยกัน รวมทั้งการพิจารณาผลการวิจัยล่าช้า ทำให้งานวิจัยเสร็จไม่ทันตามระยะเวลาที่กำหนดถึงแม้จะมีการให้นำเสนอเป็นระยะๆ ก็ตาม

นอกจากนี้ยังพบว่า การทำงานวิจัยภายนอก ซึ่งต้องทำสัญญากับต้นสังกัดมหาวิทยาลัย และถูกหักเปอร์เซ็นต์จากเงินวิจัยเข้ามหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้บั่นทอนกำลังใจของนักวิจัย ผู้บริหารไม่เข้าใจในศาสตร์ต่างๆ ที่ทำการวิจัย และไม่ได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐหรือนโยบายวิจัยอย่างจริงจัง

#### 4.6.2.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการดำเนินการวิจัย

##### 1) ด้านคนหรือผู้วิจัย (Man)

ควรพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่เสริมเข้าเป็นทีม มีนักวิจัยพี่เลี้ยงในด้านการทำวิจัยในระหว่างการทำวิจัย ลดภาระงานด้านอื่นสำหรับนักวิจัย เพื่อจะได้ทุ่มเทและมุ่งมั่นกับการทำงานวิจัยอย่างเต็มที่โดยมีภาระงานสอนตามเกณฑ์ เพื่อให้สามารถมีเวลาในการดำเนินการวิจัยได้สำเร็จ มีการเพิ่มอัตราอาจารย์เพื่อลดภาระงานสอน และจัดหาบุคลากรสนับสนุนการวิจัยตามพันธกิจทั้ง 4 ด้านโดยทำงานร่วมกันในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย

##### 2) ด้านงบประมาณและการเงิน (Money)

ควรจัดงบประมาณในการทำวิจัยในแต่ละสถาบันให้มากกว่านี้ และดูแลการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามสัญญา มีความรวดเร็วในการเบิกจ่าย ควรจัดงบประมาณเพื่อการจัดหาทรัพยากรสนับสนุนงานวิจัยในทุกๆ ด้านให้เพียงพอต่อความต้องการ และมีการจัดงบประมาณสนับสนุนสำหรับการซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในกรณีฉุกเฉิน

##### 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก (Materials)

สถาบันวิจัยหรือฝ่ายวิจัย ควรตั้งบุคลากรสนับสนุนการวิจัย เช่น เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ นักวิทยาศาสตร์ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อนักวิจัย และแต่งตั้งพี่เลี้ยงนักวิจัย มีการจัดซื้อจัดหาวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการวิจัย ควรมี Central Lab เพื่อใช้เป็นหน่วยงานกลางในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำวิจัยได้สะดวกขึ้น ควรมีเทคโนโลยีการสืบค้นที่มีประสิทธิภาพและสารสนเทศงานวิจัยที่เพียงพอ มีการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย การตีพิมพ์ในวารสารสาขาต่างๆ มีฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางศาสตร์ต่างๆ มีการให้ความรู้ด้านการวิจัยในลักษณะ KM มีการใช้สื่อที่ทันสมัยในการติดต่อประสานงานกับนักวิจัย

#### 4) ด้านการจัดการ (Management)

มีการจัดทำแผนสนับสนุนการดำเนินการวิจัยให้เป็นระบบ มีคณะกรรมการบริหารงานวิจัยที่สามารถปฏิบัติงานได้จริงและเป็นปัจจุบัน สนับสนุนกระบวนการทำวิจัยเป็นระยะๆ สร้างระบบสนับสนุน ช่วยเหลือนักวิจัย ปรับเปลี่ยนขั้นตอน วิธีการต่างๆ หรือลดขั้นตอนในการดำเนินการให้สั้นลง มีความยืดหยุ่นในการวิจัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ควรปรับหลักการเบิกจ่ายให้เหมาะสมกับสภาพการวิจัย ไม่ใช้การเบิกจ่ายงบบัญชีไป ควรแยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด เพื่อความคล่องตัว และจงใจให้คณาจารย์ร่วมกันทำวิจัยเพิ่มขึ้น ควรให้ความสำคัญเป็นอิสระทางวิชาการในระหว่างการทำวิจัย ให้นักวิจัยมีอิสระในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของตนเอง

ควรแยกศาสตร์ในการทำวิจัย และส่งเสริมให้อาจารย์ต่างสาขาหรือต่างศาสตร์เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยและบูรณาการการวิจัยของแต่ละศาสตร์

ควรมีหน่วยงาน/คณะบุคคลคอยกำกับติดตามการดำเนินงานวิจัยของนักวิจัยแต่ละคน ติดตามผลการดำเนินงานต่อเรื่องอย่างเข้มข้น และต่อเนื่อง มีการจัดประชุมสัมมนารายงานความก้าวหน้าโดยนักวิจัยมาเล่าประกอบเอกสารอย่างเป็นกันเองแล้ว ช่วยสนับสนุนแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ติดตามผลงานให้รางวัลกับผู้ทำวิจัย มีการสนับสนุนต่อเนื่องจนกว่าจะทำเสร็จและทำเรื่องต่อไป

กรณีที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยไปแล้วหรือได้รายงานความก้าวหน้าไปแล้วควรเปิดโอกาสให้นักวิจัยเสนอโครงร่างงานวิจัยเรื่องใหม่ได้เพื่อให้งานวิจัยมีความต่อเนื่องและจะได้นำเสนอผลงานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอน และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง หรืองานวิจัยบางเรื่องควรมีการศึกษามาก่อนล่วงหน้า จะทำให้ช่วงดำเนินการจริงจะได้ไม่มีปัญหาและเสร็จทันตามกำหนด

ควรมีโครงการอบรมความใจกว้างเชิงวิชาการของฝ่ายพัฒนาระบบกลไกสนับสนุนงานวิจัยสร้างการยอมรับในงานวิจัย และความเป็นอิสระจากระบบราชการและระบบสายงานบังคับบัญชาที่เข้ามาปกครองโดยไม่จำเป็น และแก้ปัญหาค่านิยม

ควรพัฒนาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมาตรการที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณการวิจัยทั้งในคนและสัตว์ และเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานของสถาบันหรือมหาวิทยาลัย ข้อบังคับควรมีความยืดหยุ่น เพื่อเอื้อต่อการดำเนินการวิจัยให้มาก ควรออกกฎระเบียบว่าด้วยการลางานไปทำวิจัย ควรมีการให้อาจารย์ นักวิจัยลาพักก่อนไปทำวิจัยได้บ้าง ไม่ควรมีข้อกำหนดหรือคิดจะควบคุมคนทำวิจัยมากเกินไป ควรให้มีการส่งเสริมกระตุ้นให้คนทำวิจัยมากกว่าคุมการทำ ยกเว้นมีนักวิจัยแย่งกันทำงานวิจัยมากตลอดทุกปี จึงคุมเพื่อยกระดับคุณภาพ อย่างไรก็ตามควรมุ่งโดยนักวิจัยมาเล่าประกอบเอกสารอย่างเป็นกันเองแล้วช่วยสนับสนุนแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน หากควบคุมเกินไปนักวิจัยจะไม่ทำวิจัย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับนักวิจัยรุ่นใหม่ ควรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้มากขึ้น

#### 4.6.3 การบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post audit)

##### 4.6.3.1 ปัญหา อุปสรรคเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

###### 1) ด้านคนหรือผู้วิจัย (Man)

นักวิจัยขาดทักษะการเขียนบทความวิจัย และบางคนไม่ยอมเขียนบทความวิจัยของตนเองนักวิจัยไม่กล้าเข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งรูปแบบ Poster /Oral Presentation ในการประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ เนื่องจากนักวิจัยไม่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษ ขาดความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษ การแปล และการนำเสนอผลงาน

###### 2) ด้านงบประมาณและการเงิน (Money)

ขาดงบประมาณสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ

###### 3) ด้านการจัดการ(Management)

แหล่งเผยแพร่ผลงานมีน้อยเกินไป ขาดแหล่งนำเสนอเผยแพร่ตีพิมพ์ และไม่ได้รับข้อมูลแหล่งในการนำเสนอ แหล่งตีพิมพ์และการเขียนบทความวิชาการ

การตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย/บทความวิชาการที่ได้มาตรฐาน ใน Journal ที่ได้มาตรฐานค่อนข้างยาก และล่าช้า อีกทั้งการสนับสนุนแรงจูงใจในการเผยแพร่ตีพิมพ์งานวิจัยน้อย

การจัดงานประชุมวิชาการเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยไม่ต่อเนื่องการนำผลงานวิจัยไปสู่การเผยแพร่ ถ่ายทอดเทคโนโลยี การนำไปสู่การจัดการทรัพย์สินทางปัญญาค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับจำนวนคณาจารย์ทั้งหมด การจัดทำรายงาน การจัดพิมพ์รูปเล่ม การเผยแพร่งานวิจัย การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรายงานวิจัย ใช้ระยะเวลานานมากทางสถาบันควรเร่งให้มีการดำเนินการที่กระชับรวดเร็วมากขึ้น

การนำผลงานการวิจัยนำไปใช้ ยังไม่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากงานวิจัยเสร็จล่าช้า และผลที่ได้รับอาจนำไปใช้ไม่ได้เต็มที่เท่าที่ควรสำหรับกองทุนวิจัยที่ให้ทุนกับอาจารย์ในคณะ งานวิจัยบางเล่มไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

เนื่องจากขาดคุณภาพของงานวิจัย อีกทั้งยังไม่มี การจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาสังเคราะห์ ประเมินผลงานวิจัยเพื่อนำองค์ความรู้จากงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และเลือกแหล่งตีพิมพ์

#### 4.6.3.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

##### 1) ด้านคนหรือผู้วิจัย (Man)

ควรสนับสนุนให้นักวิจัยมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับชาติ มีการจัดอบรมการเขียนบทความเพื่อการนำเสนอผลงานและตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ และให้รางวัลแก่นักวิจัยเมื่อนักวิจัยได้ไปเผยแพร่ผลงานวิจัยทำ Poster/Oral Presentation จัดเวลาให้เหมาะสมตามกรอบงบประมาณหรือโครงการแต่ละโครงการวิจัยเพื่อการวิจัย และควรพิจารณาหลักเกณฑ์เพิ่มภาระงานในการทำวิจัยให้เพิ่มขึ้นตามความเหมาะสมและหรือใกล้เคียงกับภาระการสอน

##### 2) ด้านงบประมาณและการเงิน (Money)

มีงบประมาณสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่หรือนำเสนองานวิจัยในระดับนานาชาติที่แน่นอนต่อเนื่อง เพื่อการสนับสนุนการนำเสนอและการเผยแพร่ผลงานวิจัยทุกปี เพิ่มงบประมาณสำหรับนักวิจัยใหม่ที่สามารถไปตีพิมพ์หรือนำเสนอเวทีนานาชาติ

##### 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก (Materials)

การอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยควรจัดหน่วยงานหรือบุคลากรในการประสานงานและบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาโดยเร่งด่วน และเจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ ควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการบริหารจัดการโครงการวิจัยและงานวิจัย รวมทั้งให้การสนับสนุน ช่วยเหลือนักวิจัยเท่าที่จะทำได้ โดยหาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ มีวิสัยทัศน์ และจัดทีมในการช่วยแปลเอกสาร

##### 4) ด้านการจัดการ (Management)

ควรพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพก่อนที่จะนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ โดยมีการสัมมนาเล่าความก้าวหน้า รายงานสรุปผลการวิจัย และมีการนำเสนอโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัย แล้วนำข้อเสนอแนะไปแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนส่งรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ หลังจากส่งเล่มรายงานวิจัยเรียบร้อยแล้วให้มีการติดตามการตีพิมพ์ มีทีมงานเก็บรวบรวม สังเกตการณ์งานวิจัย และนำงานวิจัยไปสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ มีกลไกสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย วารสารต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการจัดทรัพย์สินทางปัญญา มีรางวัลส่งเสริมการตีพิมพ์หรือนำเสนอบทความ

มหาวิทยาลัยควรกำหนดและส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ให้มากขึ้น โดยไม่ใช้วิธีการบังคับ มีการสนับสนุนหรือหาแหล่งตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีคะแนนตามมาตรฐานการประกันคุณภาพ มีการประชาสัมพันธ์แหล่งวารสาร เพิ่มแหล่งตีพิมพ์และเผยแพร่รองรับการนำเสนอผลงานวิจัย ได้แก่ การจัดประชุมวิชาการระดับนานาชาติ จัดทำวารสารวิจัยที่ผ่านมาตรฐานคุณภาพของ TCI เพื่อเป็นแหล่งพิมพ์ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ จัดทำวารสารเผยแพร่งานวิจัยของหน่วยงานทุกระดับอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่ระดับ

คณะจนกระทั่งถึงระดับมหาวิทยาลัย มีการสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการตีพิมพ์และเผยแพร่ที่รวดเร็วยิ่งขึ้น ให้มีระบบการตีพิมพ์ลงวารสารวิชาการให้ง่ายและรวดเร็ว และหน่วยงานผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัยควรมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละศาสตร์และสาขาที่นำเสนอหัวข้องานวิจัย รวมทั้งพิจารณาแก้ไขระเบียบการไปนำเสนอผลงานวิจัยตามสถานภาพของอาจารย์ ผศ. รศ และ ศ. ซึ่งไม่ควรใช้หลักเกณฑ์เดียวกันหมด เพราะมีข้อบังคับแตกต่างกัน

ควรส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยไปบูรณาการให้เกิดประโยชน์ได้จริง ควรมีการวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัยทุกสาขาวิชา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน มีการนำเข้าสู่บทเรียนท้องถิ่นในโรงเรียน นำไปต่อยอดวิจัยและทำผลงานวิจัยต่อเนื่อง ควรมีการกำกับติดตามประเมินผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาที่สอดคล้องกับแหล่งที่ใช้ประโยชน์ มีเครือข่ายความร่วมมือพัฒนางานวิจัยร่วมกัน ระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงานที่นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และให้แหล่งที่ใช้ประโยชน์มีส่วนร่วมในการประเมินงานวิจัย ประเมินผลจากการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และตีพิมพ์

หากมหาวิทยาลัยมีผลการวิจัยที่สามารถจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มาก ควรจัดตั้งหน่วยงานหรือบุคลากรในการประสานงานบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา จัดการผลประโยชน์ในเรื่องทรัพย์สินทางปัญญาระหว่างนักวิจัย เจ้าของทุนและมหาวิทยาลัยให้มีความชัดเจน ควรมีกรรมการหรือบุคลากรที่ทำหน้าที่จัดการทรัพย์สินทางปัญญา การขยายผลงานวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการพัฒนางานวิจัยในเชิงพาณิชย์ หรืออบรมเพื่อนำผลงานวิจัยสู่การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ” ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงสภาพการบริหารงานวิจัยปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารงานวิจัยของนักวิจัยเพื่อให้ได้รับการขับเคลื่อนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและครอบคลุมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดของการศึกษาโดยสรุปดังนี้

#### 5.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย
- 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัย

#### 5.2 สมมติฐานในการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย
- 2) ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำวิจัย มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย
- 3) สภาพการบริหารงานจัดการงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย



### 5.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสม (Mix Methods) ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพใช้ Concurrent Strategy โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพจากการสำรวจ (Survey) ข้อมูลเชิงปริมาณจากคำถามปลายปิด (Close Questionnaires) และข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด (Open Questionnaires) และข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง ใช้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 390 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิสองขั้น (Two - Stage Stratified Sampling) ขั้นที่ 1 แบ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏออกเป็น 5 ชั้นภูมิ (Strata) คือ ชั้นภูมิที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ ชั้นภูมิที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง ชั้นภูมิที่ 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้ ชั้นภูมิที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือชั้นภูมิที่ 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สุ่มเลือกตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก กลุ่มละ 4 มหาวิทยาลัย รวม 20 แห่ง ขั้นที่ 2 สุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยขนาดตัวอย่าง (จำนวนอาจารย์) ในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏและจัดสรรขนาดตัวอย่างไปตามมหาวิทยาลัยที่สุ่มได้แบบเป็นสัดส่วนกับขนาด (Proportional – to – Size Allocation)

### 5.4 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

#### 5.4.1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตัวอย่างทั้งหมด 390 หน่วยตัวอย่าง พบว่าเป็นเพศชาย 178 คน คิดเป็นร้อยละ 45.64 และเป็นเพศหญิง 212 คน คิดเป็นร้อยละ 54.36 มีอายุระหว่าง 30-39 ปีมากที่สุด จบการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เป็นส่วนใหญ่ และครึ่งหนึ่งของหน่วยตัวอย่างมีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ) รองลงมาเป็นข้าราชการจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 46.41

#### 5.4.2 ประสบการณ์ในการทำวิจัย

ประสบการณ์ในการทำวิจัย พบว่าส่วนใหญ่ มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 69.49 รองลงมาเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 23.33 มากกว่าครึ่ง

ปฏิบัติงานสอนและวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.59 เฉลี่ยแล้ว ปฏิบัติงานสอนและวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 10.79 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.54 รองลงมา มีประสบการณ์ 10-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.49 เฉลี่ยแล้วมีประสบการณ์ในการทำวิจัย 7.05 ปี ผลงานวิจัยในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาส่วนใหญ่มีผลงานวิจัยเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยว 1-2 เรื่อง และเป็นผู้ร่วมโครงการวิจัยมี 1-2 เรื่อง แต่ก็ไม่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยทีม หากพิจารณาผลงานวิจัยโดยรวมทั้งที่เป็นหัวหน้าโครงการและผู้ร่วมโครงการวิจัยแล้วมีมากกว่า 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 51.03

#### 5.4.3 สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย (Plan) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย (Do) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) การปรับปรุงแก้ไข (Act) สรุปดังนี้

1) การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย (Plan) อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเห็นว่าการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างชัดเจนและสอดคล้อง โดยมีการกำหนดนโยบาย แผนงานได้ค่อนข้างสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการวิจัยทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งกำหนดเป้าหมายได้ค่อนข้างสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้คุณภาพ และการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยค่อนข้างชัดเจน แต่ที่สามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัย

2) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย (Do) อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเห็นว่าการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมาย ของการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่สามารถปฏิบัติได้มากที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้พัฒนาตนเองด้านการวิจัย และงานสร้างสรรค์ รองลงมาคือการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความรู้ให้ผู้วิจัย เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น ส่วนที่ยังสามารถปฏิบัติได้ระดับปานกลางคือ การมีห้องปฏิบัติการวิจัย หน่วยวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือ สนับสนุนการวิจัย การให้รางวัล ค่าตอบแทนกับนักวิจัยในการตีพิมพ์เผยแพร่ การรวบรวมคัดสรร วิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อเป็นองค์ความรู้ให้คนทั่วไปเข้าใจ และการอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาจากการวิจัย

3) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเห็นว่าการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีการดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี มีการดำเนินการประเมินตนเอง (SAR) ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพด้านการบริหารงานวิจัย ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและสิ่งที่เป็นอุปสรรคมาปรับปรุงกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติในระดับมากเช่นกันแต่ถือว่ายังน้อยกว่าด้านอื่นๆ

4) การปรับปรุงแก้ไข (Act) อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเห็นว่าการปรับปรุงแก้ไขในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีการนำผลการประเมินตนเองมาพัฒนาปรับปรุงแผนบริหารงานวิจัย (Improvement plan) มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำผลการประเมินไปพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีในรอบปีต่อไปได้ในระดับมาก

#### 5.4.4 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ชั้น คือ 1) ชั้นของการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย 2) ชั้นการดำเนินการ และ 3) ชั้นการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ ซึ่งทุกชั้นมีความต้องการในระดับมาก โดยความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยขั้นสุดท้ายการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ มีความต้องการมากที่สุด ( $\bar{X}=4.27$ ) รองลงมาคือชั้นการดำเนินการวิจัย ( $\bar{X}=4.21$ ) และชั้นของการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ( $\bar{X}=4.20$ ) โดยมีผลการวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัย ราชภัฏในแต่ละชั้น ดังนี้

1) ชั้นของการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit) อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยต้องการให้มีการพัฒนากลไกมากกว่าระบบ ( $\bar{X}=4.26$ ) และ ( $\bar{X}=4.16$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาระบบการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยรายด้าน พบว่า ควรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าวิจัย เช่น ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้นเป็นอันดับแรกเนื่องจากมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ควรให้เวลาเพื่อทำข้อเสนอโครงการวิจัย

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนากลไกการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย พบว่า ควรมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัย เป็นอันดับแรก เนื่องจากมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ควรจัดทำฐานข้อมูลแหล่งทุนวิจัย

2) ขั้นการดำเนินการวิจัย (Ongoing) อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการดำเนินการวิจัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.21$ ) โดยมีความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกใกล้เคียงกัน ( $\bar{X}=4.20$ ) และ ( $\bar{X}=4.22$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินการวิจัย พบว่า ควรมีระบบสนับสนุนการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการวิจัย มีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ควรให้อิสระในการดำเนินการวิจัย และมีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที่

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนา กลไกสนับสนุนการดำเนินการวิจัย พบว่า ควรจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการวิจัย มีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัย

3) ขั้นการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post Audit) อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.27$ ) โดยมีความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกระดับมากใกล้เคียงกัน ( $\bar{X}=4.27$ ) และ ( $\bar{X}=4.28$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ พบว่า ควรส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่ เช่น ให้ค่าตอบแทน ภาระงาน หรือประกาศเกียรติคุณ มีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ควรจัดทำวารสาร เพื่อการตีพิมพ์ผลงานวิจัย และจัดประชุมวิชาการ การเสนอผลงานวิจัย

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนา กลไกการบริหารงานวิจัย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ พบว่า ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ ตีพิมพ์ผลงานวิจัยให้กับนักวิจัย โดยมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ควรมีการจัดประชาสัมพันธ์แหล่งเผยแพร่ตีพิมพ์ผลงานวิจัย

#### 5.4.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย โดยทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย และสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ว่ามีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัยหรือไม่และอย่างไร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) อย่างไรก็ตามก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุได้ทำการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( $X_j$ ) ที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันซึ่งควรมีค่าไม่สูงมากจนอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ไม่เกิน 0.80 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( $X_j$ )

ที่ใช้ในการวิเคราะห์แยกแยะระดับการศึกษาปริญญาโท ( $X_3$ ) และระดับการศึกษาปริญญาเอก ( $X_4$ ) ซึ่งเป็นตัวแปร Dummy ของตัวแปรระดับการศึกษา มีค่าไม่เกินค่าที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา คือ 0.80 จึงถือได้ว่าความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน มีค่าไม่สูงจนเข้าลักษณะปัญหา Multicollinearity อย่างไรก็ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) กับอายุ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 0.776 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) กับประสบการณ์ในการทำวิจัย ( $X_8$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.737 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) ออก และนำตัวแปรที่เหลือมาวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมทั้งความสามารถในการอธิบายความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย จากตัวแปรหลายตัวได้ค่าผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร ผลการวิเคราะห์พบว่าความผันแปรของความต้องการในการพัฒนาตัวระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำวิจัยและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยสามารถอธิบาย 8.1% ( $R^2=0.081$ ) โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตัวระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยได้ผลดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยนี้มีทั้งหมด 4 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการทำงาน พบว่าระดับการศึกษาของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตัวระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์นักวิจัยที่จบปริญญาโทและที่จบปริญญาเอกมีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยสูงกว่าผู้ที่จบปริญญาตรีโดยเฉลี่ย 0.261 และ 0.307 คะแนนตามลำดับ ในขณะที่ควบคุมให้ตัวแปรอิสระอื่นๆ ในสมการคงที่ จากข้อค้นพบนี้จึงสามารถสรุปได้ว่าระดับการศึกษาของอาจารย์ผู้วิจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการดังกล่าว

2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำวิจัย ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยนี้มีทั้งหมด 4 ตัว ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำวิจัย จำนวนผลงานวิจัย และสาขาวิชาหลักที่ทำวิจัย พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตัวระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 โดยอาจารย์นักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีความต้องการในการพัฒนาตัวระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยต่ำกว่าผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉลี่ย 0.149 คะแนน

3) ปัจจัยด้านสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยนี้มีทั้งหมด 4 ตัว ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายฯ การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบายฯ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงแก้ไข พบว่า การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตัวระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย

ในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.189 คือ เมื่อมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้นความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจะมากขึ้นโดยเฉลี่ย 0.189 คะแนน จึงสรุปได้ว่าการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการดังกล่าว

เมื่อพิจารณาจำแนกความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน พบว่า ค่าความผันแปรของความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย และหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย สามารถอธิบาย 12.3% ( $R^2=0.123$ ) และ 6.2% ( $R^2=0.062$ ) ตามลำดับ แต่การดำเนินการวิจัย ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยสมการถดถอยผลดังนี้

1) การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษาของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์นักวิจัยที่จบปริญญาโทและที่จบปริญญาเอกมีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยสูงกว่าผู้ที่จบปริญญาตรีโดยเฉลี่ย 0.269 และ 0.284 คะแนนตามลำดับ และสถานภาพการทำงานของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์นักวิจัยที่เป็นข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยสูงกว่าผู้ที่ไม่ใช่ข้าราชการ โดยเฉลี่ย 0.177 คะแนน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 โดยอาจารย์นักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยต่ำกว่าผู้ที่ไม่ใช่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉลี่ย 0.156 คะแนน ปัจจัยด้านสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ได้แก่ การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนด ยุทธศาสตร์ นโยบาย และการปรับปรุงแก้ไข มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ โดยการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนด ยุทธศาสตร์ นโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.272 และ 0.106 ส่วนการปรับปรุงแก้ไข มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.104 คือ เมื่อมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้นความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจะมากขึ้นโดยเฉลี่ย 0.272 คะแนน และเมื่อมีการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย ได้สอดคล้องชัดเจนมากขึ้นความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจะมากขึ้นโดยเฉลี่ย 0.106 คะแนน และหากมีการปรับปรุงแก้ไขมากขึ้นความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจะน้อยลงโดยเฉลี่ย 0.104 คะแนน

2) หลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษาของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย หลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ โดยอาจารย์นักวิจัยที่จบปริญญาโทและที่จบปริญญาเอก มีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยสูงกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี โดยเฉลี่ย 3.834 และ 5.208 คะแนน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์นักวิจัยมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย หลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 โดยอาจารย์นักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยต่ำกว่าผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉลี่ย 2.288 คะแนน ปัจจัยด้านสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ได้แก่ การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย หลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 2.519 คือ เมื่อมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้นความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจะมากขึ้นโดยเฉลี่ย 2.519 คะแนน

#### 5.4.6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

##### 5.4.6.1 การบริหารการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย

###### 1) ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย

คณาจารย์ไม่มีเวลาในการทำวิจัยและพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย เนื่องจากต้องปฏิบัติภารกิจด้านการสอน และงานอื่นๆ มาก จนทำให้ไม่มีเวลาในการอ่านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อเขียนข้อเสนองานวิจัยน้อย และคณาจารย์ นักวิจัยรุ่นใหม่ยังไม่มีทักษะและประสบการณ์ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ทำให้ไม่ค่อยกล้าเขียนโครงการวิจัย หรือการนำเสนอโครงการวิจัยใหม่ๆ ยังมีน้อยเพราะขาดความเชี่ยวชาญ ไม่มีประเด็น/โจทย์วิจัย หรือเลือกหัวข้องานวิจัยที่ตนเองไม่ถนัด จะส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จล่าช้าลง ไม่มีผู้ชี้แนะแนวทาง มีการพัฒนาโจทย์วิจัยน้อยเกินไป และไม่ตอบสนองต่อท้องถิ่นเท่าที่ควร รวมทั้งการพัฒนาโจทย์วิจัยยังไม่มีอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการสร้างเครือข่ายกับภายนอก เพื่อพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยร่วมกัน ส่วนนักวิจัยรุ่นเก่ามักไม่เห็นความสำคัญ หรือสนใจที่จะรับความรู้เพิ่มเติมจากการอบรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย คิดว่ามีความรู้อยู่แล้ว ทำให้คุณภาพของงานวิจัยไม่เท่ากันเนื่องจากพื้นฐานไม่เท่ากัน ด้านงบประมาณมหาวิทยาลัยมีงบประมาณจำกัด ให้นักวิจัยต่อโครงการน้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อการวิจัย อีกทั้งระบบการเบิกจ่ายมีความล่าช้า ไม่เอื้อต่อการทำวิจัย อีกทั้งระบบสารสนเทศเพื่อการสืบค้นเครือข่ายอินเตอร์เน็ตของมหาวิทยาลัยไม่พร้อม ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการจัดทำโครงการ

พัฒนาโครงการวิจัย และอุปกรณ์เฉพาะทาง ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้านและผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้ ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบครบทุกด้านของวิจัย ไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิที่จะให้คำแนะนำทางด้านภาษาอังกฤษในการเขียน Proposal จนถึงสรุปโครงการ อีกทั้งบุคลากรสายสนับสนุนที่รองรับการทำงานและสนับสนุนในการทำวิจัยของอาจารย์มีน้อยเกินไป

## 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการพัฒนา ข้อเสนอโครงการวิจัย

ควรลดภาระงานสอนให้น้อยลง ไม่ควรเกิน 10 คาบ/สัปดาห์หรือให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถทำงานวิจัยได้ และควรกำหนดให้อาจารย์ทุกคนมีงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี ควรสร้างแรงจูงใจโดยการให้ผลตอบแทน เช่น ความดีความชอบ อีกทั้งควรเปิดรับอาจารย์เพิ่มขึ้นเพื่อกระจายภาระงาน ควรจัดให้มีพี่เลี้ยง คอยช่วยเหลือในการทำวิจัย และมีผู้ทรงคุณวุฒิคอยให้คำปรึกษา และมีการจัดทำ Work Shop บ่อย ๆ รวมทั้งจัดอบรมในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย มีการจัดตั้งกองทุนวิจัย และสนับสนุนงบประมาณหลักแสนต่องานวิจัยเพื่อจูงใจ และปรับปรุงระเบียบการวิจัยให้เอื้อต่อการเบิกจ่าย จัดเครื่องมือทำงานให้อาจารย์ อำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่ เช่น การใช้รถราชการลงพื้นที่วิจัย จัดตั้งหน่วยวิจัยเชิงบูรณาการ หรือจัดองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้คณาจารย์ คิดค้นพัฒนางานวิจัย มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยให้กับคณาจารย์ หรือจัดทำหลักสูตรเพื่อการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย โดยต้องกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรม ต้องเข้าร่วมทุกครั้ง มีการจัดทำตัวอย่างข้อเสนอโครงการวิจัยให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาการ มีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบข้อเสนอโครงการวิจัยหลากหลายสาขาวิชา และควรเพิ่มบุคลากรสนับสนุนการวิจัยให้เพียงพอ

ส่งเสริมให้นักวิจัยสำรวจความต้องการแก้ปัญหาต่างๆ ในท้องถิ่น ลงพื้นที่ชุมชนท้องถิ่นจริง มีการพัฒนางานวิจัยสู่ชุมชน หรือนำไปใช้ประโยชน์ ควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นให้ได้มากที่สุด มีการตั้งคณะกรรมการจากสาขาวิชาเพื่อร่วมทำงานกับภาคประชาสังคม วางแผนงานภาคสนามให้แก่อาจารย์มือใหม่หรืออาจารย์ที่ไม่ชำนาญงานชุมชน

### 5.4.6.2 การบริหารระหว่างดำเนินการวิจัย

#### 1) ปัญหา อุปสรรคระหว่างดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยทั้งโครงการวิจัยต้องใช้ระยะเวลายาวนานกว่าจะได้ผลสรุป แต่ภาระงานสอนและภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดมากเกินไปไม่สามารถบริหารจัดการได้ไม่มีเวลาวิจัยและค้นคว้าอย่างเต็มที่ ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการวิจัย ทำให้การวิจัยล่าช้ากว่าแผนและเป้าหมายที่กำหนด งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินงานวิจัยน้อย และเบิกจ่ายล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด ต้องปรับแผนบ่อยๆ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการวิจัยและทดลองที่จำเป็น หรือมีแต่ไม่เพียงพอ และเสียบ่อย



ทำให้การดำเนินการวิจัยล่าช้า ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยด้านการวิเคราะห์วิทยาศาสตร์ ทำให้ไม่สามารถทำงานวิจัยในเชิงลึกได้ ดังนั้นจึงต้องอาศัยเครื่องมือจากมหาวิทยาลัยอื่น แต่การสร้างเครือข่ายความร่วมมือก็มีน้อยเกินไป ไม่มีห้องปฏิบัติการวิจัยกลางที่สนับสนุนการทำวิจัยที่มีความพร้อมตรงตามมาตรฐาน และทันสมัย อีกทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศงานวิจัย แหล่งค้นคว้า ระบบสืบค้นข้อมูลยังไม่มีความพร้อม ขาดระบบพี่เลี้ยงที่จะช่วยให้คำปรึกษาใน แต่ละสาขาวิชา ขาดผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประเมินผลโครงการวิจัย ขาดบุคลากรในการดูแล งานวิจัย และบุคลากรในการกำกับติดตามการสนับสนุนการวิจัย

## 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการพัฒนา ระหว่างดำเนินการวิจัย

ควรพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่เสริมเข้าเป็นทีม มีนักวิจัยพี่เลี้ยงในด้านการ ทำวิจัยในระหว่างการทำวิจัย ลดภาระงานด้านอื่นสำหรับนักวิจัย เพื่อจะได้ทุ่มเทและมุ่งมั่นกับ การทำงานวิจัยอย่างเต็มที่โดยมีภาระงานสอนตามเกณฑ์ เพื่อให้สามารถมีเวลาในการ ดำเนินการวิจัยได้สำเร็จ มีการเพิ่มอัตราอาจารย์เพื่อลดภาระงานสอน และจัดหาบุคลากร สนับสนุนการวิจัยดูแลการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามสัญญา มีความรวดเร็วในการเบิกจ่าย จัด งบประมาณเพื่อการจัดหาทรัพยากรสนับสนุนงานวิจัยในทุกๆ ด้านให้เพียงพอต่อความต้องการ และมีการจัดงบประมาณสนับสนุนสำหรับการซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในกรณีฉุกเฉิน

ควรมีบุคลากรสนับสนุนการวิจัย เช่น เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ นักวิทยาศาสตร์ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อนักวิจัย และแต่งตั้งพี่เลี้ยงนักวิจัย มีการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการวิจัย ควรมี Central Lab เพื่อใช้เป็นหน่วยงาน กลางในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำวิจัยได้สะดวกขึ้น มีเทคโนโลยีการสืบค้นจัดทำ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย มีฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางศาสตร์ต่างๆ มีการให้ ความรู้ด้านการวิจัยในลักษณะ KM มีการใช้สื่อที่ทันสมัยในการติดต่อประสานงานกับนักวิจัย ควรมีหน่วยงาน/คณะบุคคลคอยกำกับติดตามการดำเนินงานวิจัยของนักวิจัยแต่ละคน ติดตาม ผลการดำเนินงานต่อเรื่องอย่างเข้มข้น และต่อเนื่อง มีการจัดประชุมสัมมนารายงานความก้าวหน้า โดยนักวิจัยมาเล่าประกอบเอกสารอย่างเป็นกันเองแล้วช่วยสนับสนุนแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ติดตามผลงานให้รางวัลกับผู้ทำวิจัย มีการสนับสนุนต่อเนื่องจนกว่าจะทำเสร็จและทำเรื่องต่อไป

### 5.4.6.3 การบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการวิจัย

#### 1) ปัญหา อุปสรรคเมื่อเสร็จสิ้นโครงการวิจัย

นักวิจัยขาดทักษะการเขียนบทความวิจัย และไม่กล้าเข้าร่วมประชุม วิชาการทั้งรูปแบบ Poster /Oral Presentation ในการประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ เนื่องจากนักวิจัยไม่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษ ขาดความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษ การแปล และการนำเสนอผลงาน ขาดงบประมาณสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับ นานาชาติ ไม่ได้รับข้อมูลแหล่งในการนำเสนอ แหล่งตีพิมพ์ และการเขียนบทความวิชาการ ตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย/บทความวิชาการที่ได้มาตรฐาน ใน Journal ที่ได้มาตรฐาน

ค่อนข้างยาก และล่าช้า ส่วนการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ยังไม่ค่อยมี เนื่องจากงานวิจัยเสร็จล่าช้า ขาดคุณภาพ และผลที่ได้รับอาจนำไปใช้ไม่ได้เต็มที่เท่าที่ควร อีกทั้งยังไม่มี การจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาสังเคราะห์ประเมินผลงานวิจัยเพื่อนำองค์ความรู้จากงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และเลือกแหล่งตีพิมพ์

## 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการพัฒนา เมื่อเสร็จสิ้นโครงการวิจัย

ควรสนับสนุนให้นักวิจัยมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับชาติ มีการจัดอบรมการเขียนบทความเพื่อการนำเสนอผลงานและตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ และให้รางวัลแก่นักวิจัยเมื่อนักวิจัยได้ไปเผยแพร่ผลงานวิจัย มีงบประมาณสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่หรือการนำเสนองานวิจัยในระดับนานาชาติที่แน่นอนต่อเนื่องทุกปี

ควรพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพก่อนที่จะนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ โดยมีการสัมมนาเสาะความก้าวหน้า รายงานสรุปผลการวิจัย และมีการนำเสนอโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยให้สมบูรณ์ก่อนส่งรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ หลังจากส่งเล่มรายงานวิจัยเรียบร้อยแล้วให้มีการติดตามการตีพิมพ์ มีทีมงานเก็บรวบรวมสังเกตการณ์งานวิจัย และนำงานวิจัยไปสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ มีกลไกสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย วารสารต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการจัดทรัพยากรสนับสนุนทางปัญญามีรางวัลส่งเสริมการตีพิมพ์หรือนำเสนอบทความ

ควรส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยไปบูรณาการให้เกิดประโยชน์ได้จริง มีการวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัย เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน มีการนำเข้าสู่บทเรียนท้องถิ่นในโรงเรียน นำไปต่อยอดวิจัยและทำผลงานวิจัยต่อเนื่อง มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาที่สอดคล้องกับแหล่งที่ใช้ประโยชน์ มีเครือข่ายความร่วมมือพัฒนางานวิจัยร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงานที่นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และให้แหล่งที่ใช้ประโยชน์มีส่วนร่วมในการประเมินงานวิจัย ประเมินผลจากการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และตีพิมพ์

## 5.5 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้พบประเด็นน่าสนใจ ดังนี้

1) จากข้อมูลส่วนบุคคลและประสบการณ์ในการทำวิจัย พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเฉลี่ย 10.79 ปี แต่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเฉลี่ย 7.05 ปี แสดงให้เห็นว่าต้องใช้เวลาในการพัฒนาและฝึกประสบการณ์อย่างน้อยประมาณ 3 ปี จึงจะสามารถทำวิจัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit) ด้านทักษะความรู้ความสามารถของคณาจารย์ ที่พบว่านักวิจัยรุ่นใหม่ยังไม่มีทักษะ

และประสบการณ์ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ขาด Concept ในการทำวิจัย ทำให้ไม่ค่อยกล้าเขียนโครงการวิจัย ทั้งนี้หากต้องการพัฒนาการวิจัยให้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วควรรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาก่อน และจัดอบรมเพิ่มความรู้ ทักษะในการทำวิจัยให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ และจากข้อมูลผลงานวิจัยในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาพบว่าส่วนใหญ่มีผลงานวิจัยเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยวนั้นมากกว่าทำงานวิจัยแบบเป็นทีม ดังนั้นควรสร้างระบบกลไกส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเป็นทีมโดยให้อาจารย์รุ่นใหม่มีส่วนร่วมในโครงการวิจัยกับนักวิจัยรุ่นเก่าเพื่อเป็นการฝึกประสบการณ์เพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ และเพื่อให้สอดคล้องตรงตามข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre audit) ที่ว่าควรจัดให้มีพี่เลี้ยง คอยช่วยเหลือในการทำวิจัย และมีผู้ทรงคุณวุฒิคอยให้คำปรึกษา

2) จากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยปัจจุบัน พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาการวิจัยยังอยู่แค่เพียงบางกลุ่มไม่ได้มีส่วนร่วมในทุกๆระดับ จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ค่อนข้างมีความแตกต่างกัน (S.D=1.05) ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยให้มากขึ้น

เมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย พบว่าการมีห้องปฏิบัติการวิจัย หน่วยวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือ สนับสนุนการวิจัย การให้รางวัล ค่าตอบแทนกับนักวิจัยในการตีพิมพ์เผยแพร่ การรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยเพื่อเป็นองค์ความรู้ให้คนทั่วไปเข้าใจ และการอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาจากการวิจัย สามารถปฏิบัติได้ปานกลาง ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงควรสนับสนุนประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้นเพื่อจะได้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ที่ต้องการให้มีการจัดซื้อจัดหาวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการวิจัย มี Central Lab เพื่อใช้เป็นหน่วยงานกลางในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำวิจัยได้สะดวกขึ้น เสนอให้มีการอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา โดยมหาวิทยาลัยควรจัดหน่วยงานหรือบุคลากรในการประสานงานและบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาโดยเร่งด่วน และมีรางวัลส่งเสริมการตีพิมพ์หรือนำเสนอบทความ

มีการดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี มีการประเมินตนเอง (SAR) ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพด้านการบริหารงานวิจัย และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และสิ่งที่เป็นอุปสรรคมาปรับปรุงกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

สามารถปฏิบัติได้มาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กับการประกันคุณภาพการศึกษา ตามคู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554)

มีการนำผลการประเมินตนเองมาพัฒนาปรับปรุงแผนบริหารงานวิจัย (Improvement plan) มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น และนำผลการประเมินไปพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีในรอบ ปีต่อไปได้ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554) ได้ กำหนดตัวบ่งชี้ 1.1 กระบวนการพัฒนาแผน โดยให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ มีการประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลการพิจารณา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแผน

3) จากการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ชั้น พบว่า ชั้นสุดท้ายของการวิจัย คือเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ อาจารย์มีความ ต้องการให้มีการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการมากที่สุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรเร่ง พัฒนาในขั้นนี้ก่อนเพื่อตอบสนองความต้องการให้กับอาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเสร็จแล้วได้ สามารถนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ หรือนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยจัดระบบ กลไกให้ สอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติ ส่วนในขั้นของการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความต้องการในการพัฒนาระบบการพัฒนาข้อเสนอ โครงการวิจัยโดย ควรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าวิจัย เช่น ฐานข้อมูล เพื่อการสืบค้น เป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโรจน์จรรย์ ด้านสวัสดิ์ และคณะ (2550: 5) ซึ่งพบว่า ประเด็นที่มีความสำคัญเร่งด่วน ที่ควรเร่งดำเนินการปรับปรุง/พัฒนา ได้แก่ ระบบสารสนเทศงานวิจัย ส่วนกลไกการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย คือ ควรมีงบประมาณ สนับสนุนการวิจัย และควรจัดทำฐานข้อมูลแหล่งทุนวิจัย ส่วนขั้นการดำเนินการวิจัย ควร พัฒนาระบบสนับสนุน โดยการสนับสนุนการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการวิจัย รองลงมาคือ ควรให้อิสระในการดำเนินการวิจัย และมีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อย่างทันท่วงที และพัฒนากลไกสนับสนุนการดำเนินการวิจัยรายโดยจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย ต่อการวิจัย ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัย

4) จากการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยกับความ ต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย โดยอภิปรายผลการทดสอบดังนี้

(1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการ บริหารงานวิจัยในภาพรวม พบว่า ระดับการศึกษาของอาจารย์นักวิจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัย โดยอาจารย์นักวิจัยที่จบปริญญา โทและที่จบปริญญาเอกมีความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยสูง กว่าผู้ที่จบปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์นักวิจัยที่จบการศึกษาปริญญาโทและ

ปริญญาเอกมีประสบการณ์ในการทำวิจัยจากการเรียนทำให้ต้องการพัฒนาค้นคว้างานวิจัยเพิ่มมากขึ้นและมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำวิจัยได้ ส่วนอาจารย์นักวิจัยในระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นส่วนน้อยซึ่งอาจต้องการพัฒนาด้านความรู้หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากกว่าที่จะสนใจหรือต้องการทำวิจัย

(2) ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำวิจัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการ โดยอาจารย์นักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีความต้องการในการพัฒนาตัวระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยต่ำกว่าผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการเนื่องจากผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการจะมีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาแล้ว เพราะในการขอตำแหน่งทางวิชาการต้องมีผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการขอตำแหน่ง และผู้ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการต้องทำวิจัยและมีผลงานตีพิมพ์ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (2552) ที่กำหนดให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องมีงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ตามเกณฑ์ ก.พ.อ. กำหนดปีละหนึ่งรายการ รองศาสตราจารย์ต้องมีงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ตามเกณฑ์ ก.พ.อ. กำหนด ปีละสองรายการ และศาสตราจารย์ต้องมีงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ตามเกณฑ์ ก.พ.อ. กำหนด ปีละหนึ่งรายการ จึงทำให้ผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการต้องมีผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการวิจัยอยู่แล้ว ส่วนผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการก็ต้องทำวิจัยตามภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด อีกทั้งยังต้องทำผลงานวิชาการและผลงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ประกอบในการขอตำแหน่งทางวิชาการซึ่งผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมีประสบการณ์ในการทำวิจัย ทำให้มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนและพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัยเพิ่มขึ้นเพื่อนำไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการได้

(3) สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย พบว่า การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตาม คือ เมื่อมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้นความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจะมากขึ้นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากหากมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มากขึ้น อาจารย์ก็ต้องสร้างผลงานผลิตงานวิจัยให้ได้ตามเกณฑ์ภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด สอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2554) ที่วัดคุณภาพการศึกษาจากผลงานวิจัย และระบบกลไกสนับสนุน ทำให้เมื่อมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมาก จึงมีความต้องการให้พัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัยมากขึ้นเพื่อสนับสนุนช่วยเหลืออาจารย์ให้สามารถดำเนินการวิจัยได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

5) ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่พบมากที่สุดคือเรื่อง ของเวลาและภาระงาน เนื่องจากคณาจารย์ไม่มีเวลาในการทำวิจัยและมีภาระงานอื่นมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา แซ่เซี้ย และคณะ (2551: 452) ซึ่งพบว่า อุปสรรคในการทำวิจัย มากที่สุดคือ ไม่มีเวลาในการทำวิจัย และสอดคล้องกับการประเมินผลงานการวิจัยในภาพรวม ของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2551) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคใน การดำเนินการด้านการวิจัยและการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัย คือนักวิจัยมีภาระงานอื่นที่ต้อง ปฏิบัติมากทำให้ไม่มีเวลาสำหรับทำวิจัย

## 5.6 ข้อเสนอแนะ

### 5.6.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ” ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางต่อผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจ เพื่อ เป็นข้อพิจารณา ปรับปรุง แก้ไข และแนวทางในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานจัดการ งานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับความต้องการและข้อเสนอแนะของอาจารย์ ดังนี้

1) มหาวิทยาลัยควรพิจารณาความเหมาะสมของภาระงานของอาจารย์ ให้ ความสำคัญกับการวิจัย โดยให้ภาระงานวิจัยที่เหมาะสม และลดภาระงานสอนให้น้อยลง เพื่อให้สามารถศึกษา ค้นคว้า และทำงานวิจัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับศรีสมภพ จิตภิมย์ศรี และ คณะ (2550) ได้เสนอตัวแบบเชิงบูรณาการในการพัฒนางานวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ โดยให้แก้ปัญหภาระงานสอนของอาจารย์เพื่อให้มีเวลาการพัฒนางานวิจัย องค์กรมมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะต้องลดภาระงานด้านการสอนให้อยู่ในระดับที่สอดคล้อง กับภาระงานในการสร้างผลงานวิจัยของบุคลากร และจะต้องมีการคิดภาระงานเพื่อขยาย อัตรากำลัง โดยอาศัยการวิเคราะห์ภาระงานการวิจัยด้วย ไม่ใช่การคำนวณจากการสอนอย่าง เดี่ยว

2) มหาวิทยาลัยควรมีงบอุดหนุน หรือจัดตั้งกองทุนวิจัย เพื่อสนับสนุนทุนใน การทำวิจัยให้เพียงพอ และครอบคลุมทุกสาขาวิชาที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ Laura Leal (2010) Rosales ที่ศึกษาการจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาการวิจัย (RDF) พบว่า หากยังคงมีการสนับสนุนของกองทุนเพื่อพัฒนางานวิจัยจะสามารถพัฒนาศักยภาพในการวิจัยให้มี ระดับสูงขึ้นต่อไปได้ โดยให้มีงบประมาณเพื่อการจัดหาทรัพยากร ซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในกรณีฉุกเฉิน รวมทั้งงบประมาณสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับ นานาชาติที่แน่นอนต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาการนำเสนอและการเผยแพร่ผลงานวิจัยทุกปี

3) มหาวิทยาลัยควรอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย โดยจัดวัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำวิจัยให้กับอาจารย์ มีเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ นักวิทยาศาสตร์ บุคลากร สนับสนุนการวิจัย และอำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่ เช่น การใช้รถราชการลงพื้นที่วิจัย มี Central Lab เพื่อใช้เป็นหน่วยงานกลางในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำวิจัย มีการจัดตั้งหน่วยวิจัยเชิงบูรณาการ หรือจัดองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้คณาจารย์คิดค้นพัฒนางานวิจัย มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นงานวิจัย มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย ฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางศาสตร์ต่างๆ มีการจัดหน่วยงานหรือบุคลากรในการประสานงานและบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา

4) มหาวิทยาลัยควรมีประเด็น/โจทย์วิจัยจากท้องถิ่น/เครือข่าย และส่งเสริมให้นักวิจัยสำรวจความต้องการจากปัญหาต่างๆ ในท้องถิ่น โดยลงพื้นที่ชุมชนท้องถิ่น มีการประชุมร่วมกันเพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานจันทร์พหุ และคณะ (2550) ให้เน้นที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น และจัดให้มีโครงการการสร้างโจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่

5) ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยให้กับคณาจารย์ หรือจัดทำหลักสูตรเพื่อการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย มีการให้ความรู้ด้านการวิจัยในลักษณะ KM และกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรม ต้องเข้าร่วมทุกครั้ง มีการจัดทำตัวอย่างข้อเสนอโครงการวิจัยให้ครอบคลุมสาขาวิชาการ และมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบข้อเสนอโครงการวิจัยหลากหลายสาขาวิชา

6) ควรมีการกำหนดปฏิทินการดำเนินงาน แหล่งทุนวิจัยตลอดทั้งปีและประชาสัมพันธ์แจ้งปฏิทินการดำเนินงานและแหล่งทุนให้นักวิจัย Sharon Stewart Cole (2010) เสนอให้มีการใช้สื่อที่ทันสมัยในการติดต่อประสานงานกับนักวิจัยปรับปรุงการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์และเจ้าหน้าที่บริหารงานวิจัย ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่มีผลจูงใจคณาจารย์และเจ้าหน้าที่บริหารงานวิจัย

7) ควรพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่เสริมเข้าเป็นทีม มีการแต่งตั้งพี่เลี้ยงนักวิจัยในระหว่างการทำวิจัย มีการตั้งคณะกรรมการจากสาขาวิชาเพื่อร่วมทำงานกับภาคประชาสังคมวางแผนงานภาคสนามให้แก่อาจารย์มือใหม่หรืออาจารย์ที่ไม่ชำนาญงานชุมชน

8) ควรมีหน่วยงาน/คณะบุคคลคอยกำกับติดตามการดำเนินงานวิจัยของนักวิจัยแต่ละโครงการ อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ มีการจัดประชุมสัมมนารายงานความก้าวหน้าโดยนักวิจัยมารายงานประกอบเอกสารอย่างเป็นกันเองและช่วยสนับสนุนแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

9) ควรพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพก่อนที่จะนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ โดยมีการสัมมนารายงานความก้าวหน้า รายงานสรุปผลการวิจัย และมีการนำเสนอโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิให้

ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัย แล้วนำข้อเสนอแนะไปแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนส่งรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ หลังจากส่งเล่มรายงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว ให้มีการติดตามการตีพิมพ์ มีทีมงานเก็บรวบรวม สังเกตการณ์งานวิจัยและนํางานวิจัยไปสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ มีกลไกสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย และการจัดทรัพย์สินทางปัญญา

10) มีการสนับสนุนหรือหาแหล่งตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีคะแนนตามมาตรฐานการประกันคุณภาพ มีการประชาสัมพันธ์แหล่งลงวารสาร เพิ่มแหล่งตีพิมพ์และเผยแพร่รองรับการนำเสนอผลงานวิจัย ได้แก่ การจัดประชุมวิชาการระดับนานาชาติ จัดทำวารสารวิจัยที่ผ่านมาตรฐานคุณภาพของ TCI เพื่อเป็นแหล่งพิมพ์ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และจัดทำวารสารเผยแพร่งานวิจัยของหน่วยงานทุกระดับตั้งแต่ระดับคณะจนกระทั่งถึงระดับมหาวิทยาลัย

11) ควรส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยไปบูรณาการให้เกิดประโยชน์ได้จริง ควรมีการวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัยทุกสาขาวิชา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์หรือนำไปต่อยอดทำผลงานวิจัยต่อเนื่อง มีการกำกับติดตามประเมินผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาที่สอดคล้องกับแหล่งที่ใช้ประโยชน์ มีเครือข่ายความร่วมมือพัฒนางานวิจัยร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงานที่นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และให้แหล่งที่ใช้ประโยชน์มีส่วนร่วมในการประเมินงานวิจัย ประเมินผลจากการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และตีพิมพ์

12) ควรพัฒนาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมาตรการที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณการวิจัยทั้งในคนและสัตว์ และเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานของสถาบันหรือมหาวิทยาลัย ข้อบังคับควรมีความยืดหยุ่น เพื่อเอื้อต่อการดำเนินการวิจัย เพื่อส่งเสริมกระตุ้นให้คนทำวิจัย

### 5.6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเจาะลึกในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย และเชิงนโยบายในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยของระดับผู้บริหารเพื่อศึกษาประกอบในการพัฒนา

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยของกลุ่มมหาวิทยาลัย ที่ไม่ได้เน้นการวิจัยกับมหาวิทยาลัยที่จัดอยู่ในกลุ่มที่เน้นการวิจัย เพื่อนำข้อแตกต่างมาพิจารณาเพิ่มศักยภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ไม่เน้นการวิจัย



## บรรณานุกรม

- กัลยาณี สูงสมบัติ. 2553. สื่อการสอนวิชาเทคนิคการจัดการสมัยใหม่. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ค้นวันที่ 10 ธันวาคม 2553 จาก <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/L4/4-2-4.htm>.
- ก้าน จันทร์พรหม และคณะ. 2550. ศึกษาโครงการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. รายงานวิจัย เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย. 2552. การบริหารและการพัฒนางานวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย. เอกสารประกอบการบรรยาย.
- กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคณะ. 2550. โครงการการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโจทย์วิจัยและข้อเสนอโครงการวิจัยที่ตอบสนองยุทธศาสตร์จังหวัดด้านการเป็นแหล่งอุตสาหกรรมชุมชน. รายงานวิจัย เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- คมพล สุวรรณกฎ. 2553. ระบบและกลไกสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปี พ.ศ. 2553. รายงานวิจัย เสนอมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จรรยา บุญยะประภัศร. 2552 (25 มิถุนายน). การขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย. ประชาชาติธุรกิจ: 38.
- จุฬารัตน์ ภูวดล. 2544. การศึกษาความต้องการและแนวทางในการเพิ่มสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูวิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจตน์ วัชไชยเรืองศรี. 2545. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- ฉลองภพ สุตังกรกาญจน์. 2543. ปรัชญาการบริหารงานวิจัยทางด้านนโยบาย. ค้นวันที่ 21 กันยายน 2553 จาก <http://www.tdri.or.th/reports/unpublished/resmanag.pdf>.

- ฉัตรนภา พรหมมา และคณะ. 2549. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพงานวิจัยแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏและองค์กรท้องถิ่น เขตภาคเหนือตอนล่าง. รายงานวิจัย เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ณภชนก กำลั้งเกื้อ. 2541. ความคาดหวังและการประเมินการดำเนินการจริงของนักวิจัยที่มีต่อการบริหารงานวิจัยของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐวรรณ กายคำ. 2552. การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์การเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิ เขต 2. ค้นวันที่ 1 กันยายน 2555 จาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jedu/article/view/839/871>
- ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories). 2554. ค้นวันที่ 23 เมษายน 2554 จาก [http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm)
- ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory). 2554. ค้นวันที่ 23 เมษายน 2554 จาก [http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Motivation\\_Theory.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Motivation_Theory.htm)
- ทฤษฎีองค์การและการจัดการ. 2553. ค้นวันที่ 27 ตุลาคม 2553 จาก <http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&id=5355384&Ntype=3>
- ทัศนีย์ ปัทมสนธิ. 2549. การบริหารการติดตามและสนับสนุนการวิจัย. ค้นวันที่ 28 กรกฎาคม 2553 จาก <http://www.pcru.ac.th/research/modules/imod/abstract/abstract49.pdf>
- ชนาวรรณ สุขเกษม. 2549. การบริหารการจัดการงานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ค้นวันที่ 13 สิงหาคม 2553 จาก <http://www.pcru.ac.th/research/modules/imod/abstract/abstract49.pdf>
- นรินทร์ สิริกุลรัตน์ และคณะ. 2550. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่องนวัตกรรมสถาบันการบริหารงานวิจัยแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- นิรมล เมืองโสม. 2548. แนวทางการบริหารงานวิจัย ปี 2548. ค้นวันที่ 27 กรกฎาคม 2553 จาก <http://dpc6.ddc.moph.go.th/research/files>
- บำรุง มีสุข. 2546. การศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์. 2552. **ราชกิจจานุเบกษา**. 126, ตอนพิเศษ 32ง: 24-26.
- ปรัชญา กิตติพงษ์ถาวร. 2546. **ระบบสนับสนุนการบริหารงานวิจัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์. 2552. **นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. วารสารสงขลานครินทร์ฉบับ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 15, 2 (มีนาคม-เมษายน 2552): 377-354.
- พุทธพร ภัคดี และธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ. ม.ป.ป. **การศึกษาความต้องการพัฒนา บุคลากรโดยการฝึกอบรม: กรณีศึกษา ครูโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร อำเภอ เมือง จังหวัดน่าน**. ค้นวันที่ 23 เมษายน 2554 จาก <http://www.ucsh.su.ac.th/presentPaper/G1/9.pdf>
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. 2542. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. 2554. **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2554**. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัชณี พยุงธนทรัพย์. 2545. **การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ของเจ้าหน้าที่การเงิน ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โรจน์จรรย์ย์ ด้านสวัสดิ์ และคณะ. 2550. **โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความ เข้มแข็งด้านการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์: กรณีศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**. รายงานวิจัย เสนอสำนักงาน กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- วรภัทร์ ภูเจริญ. 2544. **แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สถาบัน ส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.
- วิภา แซ่เซี้ย และคณะ. 2551. **สถานภาพการทำวิจัยและอุปสรรคในการนำผลการวิจัยไปใช้ ของพยาบาล หลังจบการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. **สงขลานครินทร์เวชสาร**. 26, 5 (กันยายน- ตุลาคม): 451-458.
- วิไลวรรณ วิภาจักษ์ณกุล. 2550. **การบริหารจัดการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย**. ค้นวันที่ 21 กันยายน 2553 จาก <http://dcms.thailis.or.th>

- ศรีสมภพ จิตภิรมย์ศรี และคณะ. 2550. โครงการระบบบริหารงานวิจัยสำหรับ  
มหาวิทยาลัยภูมิภาค: กรณีศึกษาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. รายงานวิจัย เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ  
วิจัย (สกว.).
- ศรุตา ชัยสุวรรณ. 2552. รูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน. ค้นวันที่ 20  
กันยายน 2553 จาก <http://gotoknow.org/blog/dr-saruda/312324>
- ศันสนีย์ อุดมอ่าง. 2549. การบริหารจัดการพัฒนาโจทย์วิจัย. ค้นวันที่ 28 กรกฎาคม 2553  
จาก <http://www.pcru.ac.th/research/modules/imod/abstract/abstract49.pdf>
- ศิริลักษณ์ ดีไพบูลย์. ม.ป.ป. การประกันคุณภาพงานวิจัยของหน่วยงาน. ค้นวันที่ 28  
กรกฎาคม 2553 จาก [http://www.navy.mi.th/nrdo/jreport/mmaga/maga1\\_49/p7149.pdf](http://www.navy.mi.th/nrdo/jreport/mmaga/maga1_49/p7149.pdf)
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. องค์การและการจัดการ. ค้นวันที่ 21 มกราคม 2555 จาก  
<http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&id=5354328&Ntype=3>
- ศิโรจน์ ผลพันธิน. 2547. รูปแบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ:  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2553. ทฤษฎีองค์การและการ  
จัดการ. ค้นวันที่ 27 ตุลาคม 2553 จาก <http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&id=5355384&Ntype=3>
- สมคิด บางโม. 2546. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมโภชน์ อเนกสุข. 2550. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. ชลบุรี: กองบริการการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. 2540. ทฤษฎีองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สามัคคีสาร  
ดอกหญ้า จำกัด (มหาชน).
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2542. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สรร กลิ่นวิจิต. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
คุณค่าของตนเอง และบรรยากาศองค์กรกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา ค้นวันที่ 27 มิถุนายน  
2554 จาก <http://www.itburapha.com/>
- สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. 2551. การประเมินผลงานการวิจัยในภาพรวม  
ของประเทศ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2554. **คู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552. **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2554. **คู่มือประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับอุดมศึกษา ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สุจิตรา ประยูรพิทักษ์ และคณะ. 2550. **แนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยพายัพ**. รายงานวิจัย เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- หทัยชนก ศศานนท์. 2548. **การศึกษาความต้องการ การพัฒนาความรู้ต่อแนวทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีศึกษาเฉพาะกรณีผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร**. ค้นวันที่ 8 มิถุนายน 2554 จาก [http://library.utcc.ac.th/onlinethesis/detail.asp?bib\\_id=922](http://library.utcc.ac.th/onlinethesis/detail.asp?bib_id=922)
- อัจฉรา กลิ่นจันทร์. 2549. **การบริหารจัดการเผยแพร่งานวิจัย**. ค้นวันที่ 28 กรกฎาคม 2553 จาก <http://www.pcru.ac.th/research/modules/imod/abstract/abstract49.pdf>
- อาสยา อังสุภานัน. 2549. **การศึกษาปัญหา ความต้องการและแนวทางในการตอบสนองความต้องการของนักเรียนวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร**. ปรินูญานินพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต จิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อิทธิกร เพ็ชรอด. ม.ป.ป. **ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. ค้นวันที่ 28 ตุลาคม 2553 จาก <http://www.kru-itth.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=420816&Ntype=6>
- Cole, Sharon Stewart. 2010. Reframing Research Administration. **Journal of Research Administration**. XLI, 1: 11-20.
- Rosales, Laura Leal. 2010. Texas Research Development Fund: Building Institutional Research Capacity at Texas Public Universities. **Journal of Research Administration**. XLI, 1: 65-74.
- Welker, Mark E. 2006. A Report on Research Activities at Research Universities. **Research Management Review**. 15, 1 (Winter/ Spring): 1-11.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**

แบบสอบถามเลขที่ □□.....

## แบบสอบถาม

### เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

\*\*\*\*\*

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ของนางสาวบุศรา สารเกษ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการวิจัยเพื่อการบริหารจัดการ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัย และปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย

ตอนที่ 3 ความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัย

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อผลการศึกษ จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านเพื่อความสมบูรณ์ในงานวิจัย ทางผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือที่ดีของท่าน โดยข้อมูลจากแบบสอบถามดังกล่าว จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษาวิจัยนี้เท่านั้น **ขอความกรุณา ส่งคืนผู้วิจัยภายในวันที่ 15 กันยายน 2554**

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวบุศรา สารเกษ



**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ..... ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. สถานภาพการทำงาน

ข้าราชการ

พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ)

พนักงานราชการ(สายวิชาการ)

อื่น ๆ (ระบุ) .....

5. ตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ศาสตราจารย์

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนและวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ..... ปี

7. ประสบการณ์ในการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ..... ปี

8. ภายใน 5 ปี ที่ผ่านมา ท่าน

8.1 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยว (ทำคนเดียว) จำนวน .....เรื่อง

8.2 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยทีม (มีผู้ร่วมวิจัย) จำนวน .....เรื่อง

8.3 เป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย จำนวน .....เรื่อง

9. สาขาวิชาหลักที่ทำวิจัย

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ศึกษาศาสตร์

เกษตรศาสตร์

มนุษยศาสตร์

- สังคมศาสตร์และบริหารธุรกิจ  
 อื่น ๆ ระบุ.....

10. ภูมิภาคที่ตั้งมหาวิทยาลัย

- ภาคเหนือ                       ภาคตะวันออก                       ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 ภาคกลาง                       ภาคตะวันตก                       ภาคใต้

**ตอนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย**

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่ามหาวิทยาลัยของท่านมีการปฏิบัติในแต่ละประเด็น

**1. การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย (Plan)**

1.1 ระดับความชัดเจนของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัย

- ชัดเจน       ค่อนข้างชัดเจน       ปานกลาง       ชัดเจนน้อย  
 ไม่ชัดเจน

1.2 ระดับการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาการวิจัยของมหาวิทยาลัย

- มีส่วนร่วม       ค่อนข้างมีส่วนร่วม       ปานกลาง       มีส่วนร่วมน้อย  
 ไม่มีส่วนร่วม

1.3 ระดับความสอดคล้องของนโยบาย แผนงานและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการวิจัยทั้งระยะสั้นและระยะยาว

- สอดคล้อง       ค่อนข้างสอดคล้อง       ปานกลาง       สอดคล้องน้อย  
 ไม่สอดคล้อง

1.4 ระดับความสอดคล้องของการกำหนดเป้าหมายกับมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้คุณภาพของมหาวิทยาลัย

- สอดคล้อง       ค่อนข้างสอดคล้อง       ปานกลาง       สอดคล้องน้อย  
 ไม่สอดคล้อง

2. การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมาย ของการบริหารจัดการงานวิจัย (Do)	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
2.1 ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย เชิงกลยุทธ์การวิจัยให้รับทราบ					
2.2 กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนดำเนินการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์การวิจัยที่กำหนดไว้					
2.3 จัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ การดำเนินการวิจัยบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์					
2.4 กระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหาร งานวิจัยแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง					
2.5 จัดทำระบบ กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับในการวิจัย					
2.6 สนับสนุนให้ผู้ทำวิจัยมีความก้าวหน้าในหน้าที่การ งานโดยกำหนดมาตรฐานภาระงานในการทำวิจัย					
2.7 เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้พัฒนาตนเองด้านการ วิจัยและงานสร้างสรรค์					
2.8 จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ให้ผู้วิจัย เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น					
2.9 มีคณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญในการให้ คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการวิจัย					
2.10 มีห้องปฏิบัติการวิจัย หน่วยวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือ สนับสนุนการวิจัย					
2.11 สนับสนุนแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการทำ วิจัย เช่น จัดให้มีห้องสมุด ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น					
2.12 เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัย แหล่งทุนวิจัย					
2.13 เปิดโอกาสหรือช่องทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างนักวิจัยภายในหน่วยงานและภายนอก หน่วยงาน					
2.14 รวบรวม คัดสรร วิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้จาก งานวิจัยเพื่อเป็นองค์ความรู้ให้คนทั่วไปเข้าใจ					
2.15 ให้รางวัล ค่าตอบแทนกับนักวิจัยในการตีพิมพ์ เผยแพร่					
2.16 ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์					
2.17 จัดกิจกรรมวิชาการส่งเสริมการวิจัย เช่น จัด ประชุมวิชาการ จัดแสดงนิทรรศการ					

2.การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมาย ของการบริหารจัดการงานวิจัย (Do) (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.18 ประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง/ชมเชย นักวิจัยที่มีผลงานวิจัย ยอดเยี่ยม					
2.19 อำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาจาก การวิจัย					
2.20 ส่งเสริมและควบคุมจรรยาบรรณของนักวิจัย					

3. การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check)	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1 ดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี					
3.2 ดำเนินการประเมินตนเอง (SAR) ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพด้านการบริหารงานวิจัย					
3.3 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและสิ่งที่เป็นอุปสรรคมาปรับปรุงกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ					

4. การปรับปรุงแก้ไข (Act)	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.1 นำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
4.2 นำผลการประเมินตนเองมาพัฒนา ปรับปรุงแผนบริหารงานวิจัย (Improvement plan)					
4.3 นำผลการประเมินไปพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีในรอบปีต่อไป					

### ตอนที่ 3 ความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัย

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านมีความต้องการให้สถานศึกษาของท่าน มีการปฏิบัติในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด

การบริหารการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit)	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ระบบการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย</b>					
1.1 ควรกำหนดยุทธศาสตร์ กรอบการวิจัย กลุ่มเรื่องวิจัยที่ชัดเจน สอดคล้องกับประเทศและท้องถิ่น					
1.2 ควรมีนโยบายแผนงานในการส่งเสริมพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้					
1.3 ควรกำหนดเป้าหมาย หลักเกณฑ์ ในการสนับสนุนทุนวิจัย ที่ชัดเจน					
1.4 ควรมีการจัดตั้งกองทุนวิจัย					
1.5 ควรมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กลั่นกรองโครงการวิจัย					
1.6 ควรมีการประชุมสัมมนาระดมความคิดเพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยร่วมกัน					
1.7 ควรส่งเสริมการวิจัยเชิงบูรณาการ					
1.8 ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย และการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เช่น การจัดอบรม					
1.9 ควรมีการจัดการความรู้ระหว่างนักวิจัยรุ่นเก่า และรุ่นใหม่เพื่อร่วมกันพัฒนาโจทย์วิจัย					
1.10 ควรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าวิจัย เช่น ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น					
1.11 ควรให้เวลาเพื่อการทำวิจัย					
1.12 ควรจัดหน่วยงานหรือบุคลากรในการสนับสนุนด้านการวิจัย					
1.13 อื่น ๆ (ระบุ).....					

การบริหารการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit) (ต่อ)	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>2. กลไกการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย</b>					
2.1 ควรมีระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการ หลักเกณฑ์ในการดำเนินการวิจัยที่ชัดเจน และ เอื้อต่อการวิจัย					
2.2 ควรมีระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการ หลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการงานวิจัยที่ ชัดเจน					
2.3 ควรมีหน่วยงานกลางประสานงานแหล่งทุน วิจัยรับข้อเสนอโครงการ เช่น สถาบันวิจัยและ พัฒนา					
2.4 ควรจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือแหล่ง เรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้ คณาจารย์คิดค้นพัฒนางานวิจัย					
2.5 ควรมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัย					
2.6 ควรจัดทำฐานข้อมูลแหล่งทุนวิจัย					
2.7 ควรมีการประสานนักวิจัยต่างสาขา สร้าง เครือข่ายหรือภาคีในการวิจัยกับหน่วยงานอื่นๆ					
2.8 ควรมีการติดตามผลการพิจารณาของแหล่ง ทุนและแก่นักวิจัย					
2.9 อื่น ๆ (ระบุ).....					
<b>3. ปัญหา อุปสรรคการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit)</b>					
<b>4. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit)</b>					

การบริหารระหว่างดำเนินการวิจัย (Ongoing)	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ระบบการสนับสนุนการดำเนินการวิจัย</b>					
1.1 ควรให้อิสระในการดำเนินการวิจัย และมีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที					
1.2 ควรมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนหรือวิธีการต่าง ๆ ในการวิจัยได้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
1.3 ควรมีระบบการจัดทำสัญญา					
1.4 ควรมีระบบผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาที่เสี่ยงในการทำวิจัย					
1.5 ควรมีระบบสนับสนุนการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการวิจัย					
1.6 ควรมีการดูแลเรื่องภาษีรายได้ของนักวิจัย					
1.7 ควรมีกระบวนการการกำกับดูแล ติดตามความก้าวหน้าโครงการวิจัย					
1.8 ควรมีกระบวนการตรวจสอบ ประเมินผลการวิจัย และการตรวจรับงานงวดให้มีคุณภาพ					
1.9 อื่น ๆ (ระบุ).....					
<b>2. กลไกสนับสนุนการดำเนินการวิจัย</b>					
2.1 ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์ในการดำเนินการวิจัยและการเบิกจ่ายเงินที่ชัดเจน					
2.2 ควรจัดห้องปฏิบัติการหรือศูนย์เฉพาะทางในการทำวิจัย					
2.3 ควรจัดหาบุคลากรสนับสนุนการวิจัย เช่น เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ นักวิทยาศาสตร์					
2.4 ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัย					
2.5 ควรจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการวิจัย					
2.6 ควรมีหน่วยงานและบุคลากรในการทำหน้าที่ติดตาม ความก้าวหน้าโครงการวิจัย					
2.7 ควรมีผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจรับงานงวด					
2.8 อื่น ๆ (ระบุ).....					

<b>3. ปัญหา อุปสรรคระหว่างดำเนินการวิจัย (Ongoing)</b>
<b>4. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนระหว่างดำเนินการวิจัย (Ongoing)</b>

การบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post Audit)	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ระบบการสนับสนุนการบริหารงานเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ</b>					
1.1 ควรมีนโยบายหรือกำหนดกฎเกณฑ์ในการนำผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่หรือนำไปใช้ประโยชน์					
1.2 ควรมีการประเมินยุทธศาสตร์ วิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัย					
1.3 ควรมีการสนับสนุนการรวบรวมองค์ความรู้และจัดการความรู้จากงานวิจัย					
1.4 ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา					
1.5 ควรมีการถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานวิจัย					
1.6 ควรส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่ เช่น ให้ค่าตอบแทน ภาระงาน หรือประกาศเกียรติคุณ					
1.7 ควรมีการจัดประชุมวิชาการ การเสนอผลงานวิจัย					
1.8 ควรจัดทำวารสารเพื่อการตีพิมพ์ผลงานวิจัย					



การบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post Audit) (ต่อ)	ระดับความต้องการ				
1.9 ควรอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทาง ปัญญา					
1.10 อื่น ๆ (ระบุ).....					
<b>2. กลไกสนับสนุนการบริหารงาน</b>					
2.1 ควรมีระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการหลักเกณฑ์ ที่ส่งเสริมสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่					
2.2 ควรมีระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการหลักเกณฑ์ ในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา					
2.3 ควรจัดหน่วยงานหรือบุคลากรในการ ประสานงานและบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา					
2.4 ควรมีการจัดประชาสัมพันธ์แหล่งเผยแพร่ ตีพิมพ์ผลงานวิจัย					
2.5 ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ ตีพิมพ์ผลงานวิจัยให้กับนักวิจัย					
2.6 อื่น ๆ (ระบุ)..... .					
<b>3. ปัญหา อุปสรรคเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post Audit)</b>					
<b>4. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบ กลไกสนับสนุนเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post Audit)</b>					

-ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม-

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร นิมเลียง  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมพล สุวรรณภูมิ  
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. นางสาวกรรณิกา สุขสมัย  
นักวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
4. รองศาสตราจารย์ ดร.เดือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์  
อาจารย์คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวบุศรา สารเกษ

ประวัติการศึกษา

วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เศรษฐศาสตร์เกษตร)  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2546

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2546 - 2547  
เจ้าหน้าที่การศึกษาต่อเนื่อง  
บริษัท สมิตีเวชจำกัด (มหาชน)  
พ.ศ. 2547  
เจ้าหน้าที่การตลาด  
บริษัทซีเนียร์ คอมพิวเตอร์  
พ.ศ. 2548  
นักวิชาการศึกษา  
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
พ.ศ. 2549 - ปัจจุบัน  
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (รักษาการหัวหน้าสำนักงาน)  
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี