สถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วารสารวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้
JOURNAL OF RESEARCH FOR LEARNING REFORM
ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2567)

บทความวิจัย

การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไปสำหรับหน่วยงานในระดับอุดมศึกษา

The Guidelines of Mechanism and System Development for Research Management in the Next Normal Era for the Higher Education Sector

สวรินทร์ นิลอุทัย[1*] และ ณัฐพล ธรรมมาวิวัฒน์[2]
Sawarin Nilauthai[1*] and Nattapon Thammawiwat[2]
[1,2]สถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก
[1,2]Educational Research Development and Demonstration Institute
Srinakharinwirot University, Nakhon Nayok
*Email: sawarin@g.swu.ac.th

Received; 10 January 2024 **Revised**; 28 June 2024 **Accepted** 28 June 2024

Abstract

The purpose of this research is to study personal factors and factors related to research experience, research management, and the needs for developing systems and mechanisms for research management in the next normal era for the higher education sector. Additionally, aims to study factors related to research experience, research management, and their impact on the needs for developing systems and mechanisms for research management in the next normal era for the higher education sector. The data collected from 40 academic and operational staff members of one faculty in Srinakharinwirot University through a purposive sampling method were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis. The analysis of the research management situation in the next normal era of the faculty, based on the PDCA cycle, revealed that research management services were at a high level of clarity, with the most cleared step being the planning (P) stage, which involves setting strategies, policies, plans, and goals for research management. However, the step with the least clarity was the acting (A) stage, which involves improvement and correction. In terms of the needs for developing systems and mechanisms for research management, there were three stages: Pre-audit, Ongoing, and Post-audit. All stages had high levels of needs with the highest level of needs found in the Post-audit stage. The factors related to research experience and the research management situation that had an impact on the needs for developing systems and mechanisms for research management explained educational level and employment status. Furthermore, the evaluation of job performance had a significant influence on the needs at a significant level of 0.01, with the variability of the needs for developing systems and mechanisms for research management.

Keywords: System, Mechanism, Research Management, Next Normal

สถาบันวิจัย พัฒนาและสาธิตการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วารสารวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้
JOURNAL OF RESEARCH FOR LEARNING REFORM
ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2567)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย และความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไป สำหรับหน่วยงานในระดับอุดมศึกษา และ 2) ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไป เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับจัดทำแนวทางพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และครอบคลุมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติ ศึกษาโดยการสำรวจ (Survey) บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการจากคณะแห่งหนึ่งในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 40 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling method) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์การถดถอย (Multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไปตามวงจร PDCA พบว่า การบริการจัดการงานวิจัยอยู่ในระดับชัดเจนมาก โดยขั้นตอนที่มีความชัดเจนมากที่สุด คือ (P: Plan) การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย และ (A: Act) การปรับปรุงแก้ไข คือขั้นตอนที่มีความชัดเจนน้อยที่สุด ทั้งนี้ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre-audit) 2) การดำเนินการวิจัย (Ongoing) 3) การบริหารงานวิจัยเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post-audit) ทุกขั้นตอนมีความต้องการในระดับมาก โดยความต้องการพัฒนาระบบในขั้นของ Post-audit มากที่สุด ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการ ได้แก่ ระดับการศึกษาและสถานภาพการทำงาน นอกจากนี้ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

คำสำคัญ: ระบบ; กลไก; การบริหารจัดการงานวิจัย; ยุควิถีชีวิตถัดไป

บทนำ

นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของประเทศในหลายด้าน โดยเฉพาะยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 1 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสนองตอบต่อประเด็นเร่งด่วนตามยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาประเทศ และภารกิจของหน่วยงาน (National higher education, science, research and innovation policy council, 2017) เพื่อให้หน่วยงานและนักวิจัยผลิตผลงานวิจัย องค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีจากงานวิจัยทั้งการวิจัยพื้นฐาน การวิจัยและพัฒนา และการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำที่มีทั้งคุณภาพ ปริมาณ และมุ่งเป้าสนองตอบต่อเป้าหมาย แผนปฏิรูประบบวิจัยแบบบูรณาการของประเทศ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 -2579) ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) การพัฒนาระบบสนับสนุนที่เหมาะสมผ่านกลไกต่าง ๆ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมือการทำงานที่เหมาะสม การสร้างระบบเชื่อมโยงเครือข่ายวิจัยกับศูนย์ความเป็นเลิศที่มีอยู่ในปัจจุบันในรูปแบบการร่วมมือ การมีกลไกการทำงานในลักษณะการรวมตัวของกลุ่มคนในหลายสาขาวิชา เพื่อสามารถต่อยอดงานวิจัยที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ การสร้างความร่วมมือและเชื่อมต่อกับสถาบันวิจัยอื่น ๆ ทั่วโลก เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้นักวิจัย รวมถึงการเปิดพื้นที่ในการสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง (Office of the National Economic and Social Development Council, 2017) รวมถึงในมาตราที่ 30 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ที่ระบุถึงความจำเป็นในการวิจัยกับการเรียนการสอนว่า ให้สถานศึกษาพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (The government gazette, 2010) แต่ในปัจจุบัน พบว่า สถาบันอุดมศึกษายังคงประสบปัญหาในด้านของการบริหารจัดการงานวิจัยในประเด็นของความคล่องตัวในการบริหารจัดการและงบประมาณ การขาดแคลนนักวิจัยที่มีคุณภาพ ผลงานวิจัยไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ขาดเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดระบบ

หรือกลไกในการจัดการในแต่ละภาคีของระบบการวิจัยให้เชื่อมโยงกัน (Ruepaiboon, 2017) อีกทั้งการบริหารงานวิจัยที่ผ่านมานั้นให้ความสำคัญด้านงบประมาณการวิจัยเป็นหลัก แต่ยังขาดระบบการจัดการที่ดีและครบถ้วนตามกระบวนการวิจัย (Chaisuwan, 2009) ประกอบกับความท้าทายในการฝ่าวิกฤตการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ก่อให้เกิดผลกระทบรอบด้านทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และวิถีของคนในสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการยกระดับชีวอนามัยความปลอดภัยของบุคคลและการพึ่งพาเทคโนโลยีดิจิตัลในการดำเนินชีวิตของคนในสังคมโลก (World Health Organization, 2021) โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยี บริการดิจิทัลใหม่ ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ซึ่งตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบาย ที่มุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยด้านสุขอนามัย และผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น นำไปสู่เทรนด์การใช้ชีวิตแบบ Next Normal จึงเริ่มขยายตัวในวงกว้าง พร้อมทั้งมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตและระบบเศรษฐกิจในอนาคต (Bank of Thailand, 2020) ดังนั้น สถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารงานวิจัยเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาความรู้การบริหารจัดการด้วยระบบทางด้านการศึกษาของประเทศไทยในการเข้าสู่การพัฒนาการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) (Srinakharinwirot University, 2020) ซึ่งการบริหารจัดการงานวิจัยเป็นองค์ประกอบหนึ่งและเป็นตัวบ่งชี้เพื่อวัดมาตรฐานตามการประเมินคุณภาพให้เป็นไปตามเกณฑ์

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไป เพื่อให้การบริหารงานวิจัยของหน่วยงานในระดับอุดมศึกษาได้ขับเคลื่อนและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย สามารถเป็นฟันเฟืองหนึ่งในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นระบบให้กับบุคลากรด้วยการสร้างวัฒนธรรมการบูรณาการงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) (Srinakharinwirot University, 2020) และสอดคล้องกับกรอบนโยบายของคณะ ที่เน้นการวิจัยนโยบายสาธารณะทางด้านการศึกษา มุ่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่บูรณาการกับชีวิตจริงของบุคลากรและผู้เรียนในยุค Next Normal สามารถนำผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานและองค์กรโดยตรงอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นระบบและกลไกที่ผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารจัดการ เกิดขึ้นเป็นวงจรในการพัฒนา และสามารถใช้ในการวางแผนและนโยบายในระยะยาว เพื่อให้เกิดการแก้ไขและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์ได้จริง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย และความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไป หน่วยงานในระดับอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไป

ทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงานวิจัย

การบริหารงาน คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น (Drucker, 1999) โดยเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน (Herbert, 1996) กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Sergiovann et. al., 2000) ดังนั้น การบริหารงาน คือการจัดการกระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading Directing) หรือการอำนวยการและการควบคุม (Controlling) ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งการบริหารงานวิจัย หมายถึง การจัดการระบบ กลไก กระบวนการทำงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ด้านการวิจัยที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย

การดำเนินการวิจัยต้องอาศัยระบบและกลไกต่างๆ เป็นตัวขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย โดยระบบ คือ ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ นโยบายแผนงานโครงการ / กิจกรรมการดำเนินงาน ผลงานและกลไก หมายถึง ระเบียบประกาศ คำสั่ง การมีหน่วยงาน การปฏิบัติ จำนวนคน คุณภาพของคน วัสดุ ครุภัณฑ์ จำนวนเงิน สถานที่ ฯลฯ ที่เอื้ออำนวยให้ระบบขับเคลื่อนไปได้ อีกทั้งยังต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในการบริหารซึ่งมี 4 อย่างที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) 4) การจัดการ (Management) (Trairattanasirichai, 2009) การบริหารการวิจัยต้องใช้หลักการบริหารโดยมองเป็น 2 มิติ คือ มิติที่ 1 การบริหารงานในแนวราบ เป็นการบริหารระดับมหาวิทยาลัยผ่านหน่วยงานต่างๆ ระดับคณะ มิติที่ 2 การบริหารงานในแนวดิ่ง เป็นการบริหารซึ่งต้องผ่านคณะและภาควิชาต่าง ๆ ซึ่งบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารในแนวดิ่งนี้ คือ หัวหน้าภาควิชาและคณบดี ซึ่งมีหน้าที่ต้องสัมผัสกับรูปแบบของการบริหารการวิจัยในระดับต่างๆ โดยปัจจัยการบริหารงานวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารเช่น อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิจัย ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา หัวหน้าภาควิชา ฯลฯ คุณสมบัติจะต้องเคยทำวิจัยรู้ปัญหาของการทำวิจัย เข้าใจงานวิจัยแบบสหวิทยาการ การจัดโครงสร้างของหน่วยงาน ศูนย์เครื่องมือกลาง ศูนย์ / กลุ่มความเป็นเลิศด้านการวิจัย ระบบสนับสนุนอื่น ๆ การบริหาร กระบวนการสนับสนุนการวิจัย กระบวนการพัฒนาข้อเสนอโครงการ การประเมินโครงการ การจัดประชุมวิชาการ การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ การบริหารบุคลากรงานวิจัย ซึ่งในการพัฒนางานวิจัยควรพัฒนายุทธศาสตร์ด้านต่างๆ พร้อมตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ดังต่อไปนี้ 1) บุคลากรวิจัย เช่น การเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัย ระบบการจ้างอาจารย์ การจัดให้มีนักวิจัยเต็มเวลา 2) เงินทุนวิจัย ข้อมูล แหล่งทุนวิจัยต่างๆ 3) โครงสร้างพื้นฐานห้องปฏิบัติการ เครื่องมือและอุปกรณ์การวิจัย ห้องทำงานนักวิจัย และเครือข่ายฐานข้อมูลวิจัย 4) มาตรการที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการวิจัย การจัดประชุมวิชาการ การส่งเสริมอาจารย์เข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งภายในและต่างประเทศ การเชิญนักวิจัยชั้นนำมาบรรยายและแลกเปลี่ยน 5) การร่วมมือกับองค์กรภายในประเทศและต่างประเทศ เพิ่มเครือข่ายนักวิจัย 6) การสรรหาและพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีความสามารถในด้านการวิจัย 7) บัณฑิตศึกษา ส่งเสริมให้มีบัณฑิตที่เน้นการวิจัย ส่งเสริมหลักสูตรที่เน้นการทำวิทยานิพนธ์ จัดหานักศึกษาที่มีคุณภาพสูง 8) ส่งเสริมอาจารย์ใหม่ให้ทำวิจัย ระบบพี่เลี้ยง จัดระบบกลุ่มวิจัย สนับสนุนทุนนักวิจัยและพัฒนาข้อเสนอโครงการสนับสนุนให้ขอทุนภายนอก 9) การบริหารจัดการงานวิจัย 10) การติดตามประเมินผล (Pholpuntin, 2004)

ระบบการบริหารงานวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้พัฒนาระบบบริหารงานวิจัย URMS เป็นระบบสารสนเทศการวิจัยที่ออกแบบไว้ให้ผู้ใช้อันประกอบด้วย นักวิจัย เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยของหน่วยงาน และสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย สามารถดำเนินการส่งข้อเสนอโครงการวิจัยประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย แก้ไขข้อเสนอโครงการวิจัยที่ต้องการเสนอของบประมาณของหน่วยงาน/คณะและของมหาวิทยาลัยผ่านระบบเครือข่าย Internet ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการบริหารจัดการโครงการวิจัยของหน่วยงานได้ โดยระบบได้แบ่งการบริหารงานวิจัยออกเป็น 3 ขั้น คือขั้น Pre-audit, Ongoing และ Post-audit โดยขั้น Pre-audit เป็นการตรวจสอบและการส่งข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอรับทุน รวมถึงการพิจารณาทุน ขั้น Ongoing เป็นขั้นหลังจากที่ได้รับการพิจารณาทุนแล้ว และรายงานผลการดำเนินงานวิจัย และขั้น Post-audit เป็นการตรวจสอบหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัยแล้ว โดยมีการจัดทำรายงานรูปเล่มเข้าระบบ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาระบบการบริหารงานวิจัยหน่วยงานในระดับอุดมศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ขั้น ตามระบบบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย (URMS) เพื่อให้ง่ายต่อการดำเนินงาน โดยในการวิจัยนี้จึงได้ให้ขั้น Pre-audit เป็นขั้นเริ่มต้น ตั้งแต่ก่อนได้โจทย์วิจัย จนกระทั่งการส่งข้อโครงการวิจัย

เพื่อเสนอขอรับทุน รวมถึงการพิจารณาทุนขั้น Ongoing เป็นขั้นหลังจากที่ได้รับการพิจารณาทุนแล้ว มีการดำเนินการวิจัยและรายงานผลการดำเนินงานวิจัย และขั้น Post-audit เป็นการตรวจสอบหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัยแล้ว มีการจัดทำรายงานวิจัย การจดสิทธิบัตร การตีพิมพ์เผยแพร่ และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์นิยามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ว่า ระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไป คือ นโยบาย/แผนงานหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยให้ระบบการบริหารจัดการงานวิจัย ดำเนินงานและขับเคลื่อนไปได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19)

การบริหารเชิงระบบตามวงจร PDCA

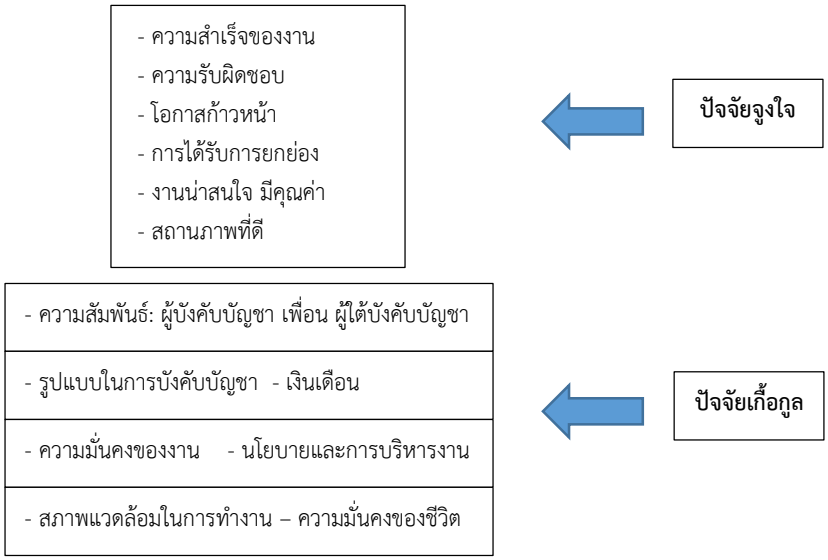
การทำงานตามวงจร PDCA เป็นกิจกรรมพื้นฐานการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอนคือ วางแผน (Plan) ปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบ (Check) ปรับปรุง (Act) โดยการดำเนินกิจกรรม PDCA อย่างเป็นระบบให้ครบวงจรอย่างต่อเนื่องหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น วงจร PDCA นี้ ได้พัฒนาโดย ดร.ชิวฮาร์ท ต่อมา ดร.เดมมิ่ง ได้นำมาเผยแพร่จนเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ขั้นตอนแต่ละขั้นตอนของวงจร PDCA 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติตามแผน (Do) 3) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) และ 4) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Act) (Poocharoen, 2001) สรุปได้ว่า การบริหารในระดับต่าง ๆ ทุกระดับตั้งแต่เล็กสุดคือการปฏิบัติงานประจำวันของบุคคลคนหนึ่ง จนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องใช้กาลังคนและเงินงบประมาณจำนวนมาก ย่อมมีกิจกรรม PDCA เกิดขึ้นเสมอ

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-factor theory) (Herzberg, 1959) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยเกื้อกูล และปัจจัยจูงใจ รายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยเกื้อกูล (Hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงานและวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงานซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องกับเนื้อหาของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นเช่น ความสำเร็จการได้รับการยกย่องได้รับผิดชอบในงานลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น ดังตัวอย่างในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (1959)

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก หัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือน ค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัยและอื่น ๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่ 2 คือ การให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วนให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย ตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัย ก่อนจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งเฮิร์สเบิร์กได้ลดความต้องการ 5 ขั้น ของมาสโลว์เหลือเพียง 2 ระดับ คือ ปัจจัยอนามัย เทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับต่ำ ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจ เทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต) (Herzberg, 1959)

ยุควิถีชีวิตถัดไป (Next Normal)

ในภาวะที่ทุกชีวิตต้องก้าวเข้าสู่ Next Normal การปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ หลายองค์กรต้องเผชิญความกดดันทั้งในเรื่องต้นทุน พฤติกรรมผู้บริโภค รวมถึงการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นตัวเร่งให้องค์กรต้องขับเคลื่อน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ (New business model) การใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation/A) หรือแม้แต่การทำงานระยะไกล (Remote working) ที่มีแรงผลักจากการแพร่ระบาดของโรค (Pandemic) ส่งผลให้องค์กรต้องลงทุนและหาแนวทางให้การทำงานจากระยะไกลมีประสิทธิภาพมากที่สุด อย่างไรก็ดี การทำงานระยะไกลยังมีข้อจำกัดที่ต้องคำนึงโดย McKinsey (2020) ได้วิเคราะห์แนวทางในการบริหารจัดการ ดังนี้

1) ด้านบุคลากร องค์กรจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม เน้นการมีปฏิสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ มีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาเพื่อให้พนักงานสามารถดูแลคนที่บ้านได้ กำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน มอบหมายงานและติดตามเป็นระยะ ไม่ใช่ควบคุมหรือแทรกแซงการทำงานทุกขั้นตอน (Micromanage) รวมถึงปรับทัศนคติพนักงานให้แบ่งปันความคิดเห็นกันอยู่เสมอ

2) ด้านโครงสร้างองค์กร ใช้ช่องทางดิจิทัลให้ถูกต้องและเหมาะสม เช่น Video conference ใช้สำหรับการพูดคุย / หารือในเรื่องที่มีความซับซ้อนแบบเรียลไทม์ หรือการใช้โปรแกรมสนทนาเพื่อการติดตามอย่างรวดเร็ว และควรสร้างระบบให้พนักงานเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นแหล่งเดียวกัน โดยจัดลำดับความสำคัญและกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงและมีการอัพเดทโฟลเดอร์หรือไฟล์งานที่ใช้ร่วมกันอยู่เสมอ

3) ด้านเทคโนโลยี ใช้บริการ Software ในรูปแบบ Software as a Service (SaaS) เพื่อให้การทำงานร่วมกันของทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้นองค์กรต้องให้ความสำคัญในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Information Security) และมีทีมกฎหมายเพื่อช่วยตรวจสอบการใช้เทคโนโลยีให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านความมั่นคงและปลอดภัยของระบบ (Security Requirements) และต้องมั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับการอบรมแนวทางปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีที่ปลอดภัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

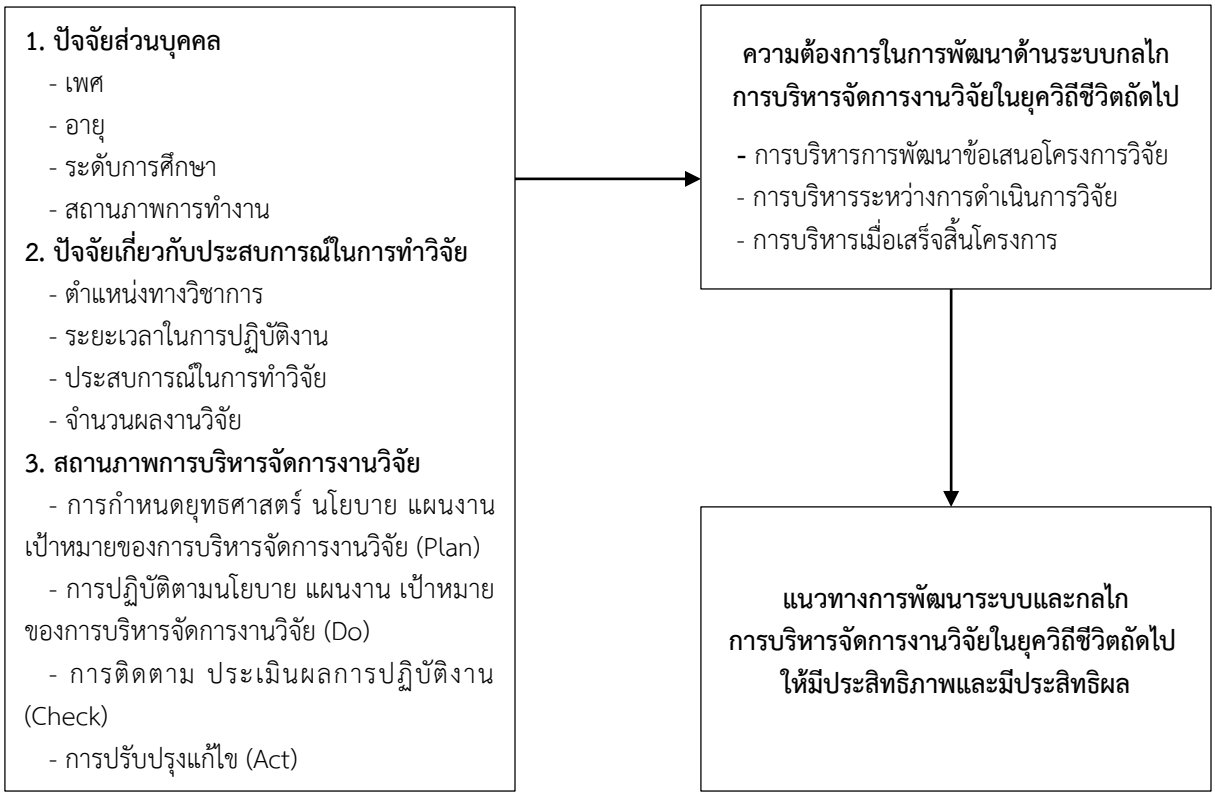
Bualek (2023) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมและเครือข่าย โดยมีพื้นที่การศึกษาที่จังหวัดชัยนาทและกรุงเทพฯ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย ประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มศึกษาผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพ.) 2 คน คือ ผู้อำนวยและรองผู้อำนวยการ ผู้บริหารคณะ และหน่วยจัดการของคณะ หน่วยงานละ 2 คน วิธีการศึกษาใช้การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การประชุมแลกเรียนรู้ และการอบรมให้ความรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหาที่ได้รับโดยใช้การประชุมใหญ่ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า ระบบบริหารและพันธกิจสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งนี้ ได้แก่ 1) โครงสร้างการบริหารงานวิจัยและพันธกิจสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในจังหวัดชัยนาท/กรุงเทพฯ ประกอบด้วยหน่วยจัดการ (Management Unit) 4 ระดับ คือ ระดับคณะ ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ที่ทำงานประสานระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานจังหวัด และมีศูนย์นวัตกรรมและพันธกิจสัมพันธ์เป็นหน่วยงานกลาง ทำหน้าที่รวบรวมความรู้ จัดการกระจายความรู้ และขยายผลความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ 2) ระบบการบริหารจัดการงานพันธกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้าที่มีทั้งนโยบายทั้งภายนอกภายในมหาวิทยาลัย ระบบบริหารจัดการหลัก โดยดำเนินการในลักษณะของวงจร PDCA รวมทั้งระบบสนับสนุน ได้แก่ ระบบพัฒนาคน ระบบพี่เลี้ยง ระบบจัดการความรู้ ระบบฐานข้อมูล ระบบเครือข่ายและระบบพัฒนางาน

Tasabutr (2023) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ 2. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารสองทาง ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก

Chaibankrang (2021) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัย กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประชากรของงานวิจัยคือ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 80 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมิน รูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์

ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานวิจัยของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.54) 2. รูปแบบของการบริหารงานวิจัยของคณะฯ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของคณะฯ 2) กลยุทธ์การบริหารงานวิจัย 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคลากรด้านการวิจัย 4) การใช้ประโยชน์จากงานวิจัย 5) ความสัมพันธ์ และเครือข่ายด้านความร่วมมือด้านงานวิจัย 3. ผลการประเมินผลรูปแบบการบริหารงานวิจัยของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D = 0.54)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและการสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย และแนวของข้อคำถามเพื่อจัดทำแบบสอบถามสำหรับการสำรวจ (Survey) เพื่อการรวบรวม วิเคราะห์ อภิปรายผลงานวิจัย สรุปบทความวิจัย และเขียนบทความวิจัยเพื่อเผยแพร่ในวารสารวิชาการ โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร คือบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการของคณะแห่งหนึ่งในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 120 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 80 คน และบุคลากรสายปฏิบัติการ 40 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการของคณะแห่งหนึ่งในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 40 คน จากทั้งหมด 120 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling method) โดยกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจ

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำวิจัย 3) สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย

ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ การพัฒนาด้านระบบกลไกการบริหารงานวิจัย

4. เนื้อหา เกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไปของคณะแห่งหนึ่งในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ตามวงจรเดมมิ่ง PDCA ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย (Plan) การกำหนดยุทธศาสตร์นโยบาย แผนงานเป้าหมายของการบริหารงานวิจัย (Do) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) และศึกษาความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไก การบริหารงานวิจัย โดยจำแนกได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre-audit) ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย (Ongoing) ขั้นตอนที่ 3 การบริหารงานวิจัยเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post-audit)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มีผลการตรวจสอบค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 –1.00 ดังนั้น สามารถนำเครื่องมือไปใช้ในการวิจัยได้ โดยรายละเอียดของแบบสอบถาม ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศอายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนและวิจัยในคณะแห่งหนึ่งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสบการณ์ในการทำวิจัย ผลงานวิจัย สาขาหลักที่ทำวิจัย โดยประกอบไปด้วยคำถามจำนวน 8 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความ

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไป โดยผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานวิจัยตามวงจรเด็มมิ่ง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นการจัดอันดับ (Rating Scale) มี 4 ระดับ ดังนี้

4	มากที่สุด	หมายถึง มีความชัดเจนมากที่สุด / มีความต้องการมากที่สุด
3	มาก	หมายถึง มีความชัดเจนมาก / มีความต้องการมาก
2	น้อย	หมายถึง มีความชัดเจนน้อย / มีความต้องการน้อย
1	น้อยที่สุด	หมายถึง มีความชัดเจนน้อยที่สุด / มีความต้องการน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เป็นดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.00	หมายถึง มีความชัดเจนมากที่สุด / มีความต้องการมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง มีความชัดเจนมาก / มีความต้องการมาก
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง มีความชัดเจนน้อย / มีความต้องการน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง มีความชัดเจนน้อยที่สุด / มีความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไปของของคณะแห่งหนึ่งในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานวิจัยตามระบบ URMS มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบจัดอันดับ (Rating scale) และคำถามปลายเปิดสอบถามถึงสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ครอบคลุมประเด็นการบริหารจัดการงานวิจัย 3 ระยะ ได้แก่ พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ระหว่างดำเนินงานวิจัย และเมื่อเสร็จสิ้นโครงการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple regression) ทำการทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่น (Confidence level) ที่ 95%

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย และความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย รวมทั้งเพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไปของคณะแห่งหนึ่งในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากตัวอย่างทั้งหมด 40 ราย นำเสนอโดยแจกแจงเป็นความถี่และค่าร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง 22 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และเป็นเพศชาย 18 คน คิดเป็นร้อยละ 45 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมามีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 รองลงมาเป็นระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 สถานภาพการทำงานเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 95 และเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในคณะแห่งหนึ่งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒระหว่าง 4 – 6 ปี มากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือ 7 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10 โดยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยในคณะ น้อยกว่า 1 ปี มากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาคือระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35 และประสบการณ์ทำวิจัยมากกว่า 3 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ผลิตผลงานวิจัยในลักษณะหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยว มากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือเป็นหัวหน้าชุดโครงการวิจัย (มีผู้ร่วมวิจัย) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และเป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และมีสาขาหลักที่ทำวิจัยด้านการศึกษา มากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมาคือส่วนของบุคลากรสายปฏิบัติการ ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 40)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	18	45.00
หญิง	22	55.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	4	10.00
31 – 40 ปี	24	60.00

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 40 ปี	12	30.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	3	7.50
ปริญญาโท	33	82.50
ปริญญาเอก	4	10.00
4. สถานภาพการทำงาน		
บุคลากรสายวิชาการ	38	95.00
บุคลากรสายปฏิบัติการ	2	5.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในคณะ		
1 – 3 ปี	4	10.00
4 – 6 ปี	28	70.00
7 ปี ขึ้นไป	8	20.00
6. ประสบการณ์ในการทำวิจัยในคณะ		
น้อยกว่า 1 ปี	22	55.00
1 – 3 ปี	14	35.00
มากกว่า 3 ปี	4	10.00
7. ลักษณะของผลงานวิจัย		
หัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยว	28	70.00
หัวหน้าชุดโครงการวิจัย (มีผู้ร่วมวิจัย)	9	22.50
เป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย	3	7.50
8. สาขาวิชาหลักที่ทำวิจัย		
การศึกษา	35	87.50
การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)	5	12.50
รวม	**40**	**100.00**

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์วิจัยค่อนข้างน้อย แสดงให้เห็นว่าต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำวิจัย จึงจะสามารถทำงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre-audit) ที่ผู้วิจัยหน้าใหม่ยังไม่มีทักษะและประสบการณ์ ขาดแนวคิดและไอเดียในการเขียนงานวิจัย ทั้งนี้ หากต้องการพัฒนาการวิจัยให้ก้าวหน้า คณะอาจจะต้องพิจารณารับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก่อน และจึงจัดอบรมเพิ่มความรู้และทักษะให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ที่มีอยู่เดิม อีกทั้งที่ผ่านมาในระยะ 5 ปี มีการผลิตผลงานวิจัยในลักษณะงานเดี่ยวมากที่สุด ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเป็นทีม โดยให้นักวิจัยหน้าใหม่เข้ามามีส่วนร่วมด้วยเพื่อเพิ่มศักยภาพและสอดคล้องกับความต้องการและข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบในระยะ Pre-audit ที่ว่าควรให้มีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำในการทำวิจัยควบคู่กับการมีผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำปรึกษา

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไปตามวงจร PDCA ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริการงานวิจัย (Plan) การปฏิบัติ

ตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริการจัดการงานวิจัย (Do) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ตามวงจน PDCA ของการบริการจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไป ในภาพรวมอยู่ในระดับชัดเจนมาก ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.86) ทั้งนี้ เมื่อจำแนกรายด้านตามวงจร PDCA พบว่า ทุกขั้นตอนอยู่ในระดับชัดเจนมาก โดยขั้นตอนที่มีความชัดเจนมากที่สุด คือ (P: Plan) การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.89) รองลงมาคือ (C: Check) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.78) ตามด้วย (D: Do) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.92) และ (A: Act) การปรับปรุงแก้ไข ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.85) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไป ตามวงจร PDCA

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. (P: Plan) การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย	3.75	0.89	ชัดเจนมาก
2. (D: Do) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย	3.62	0.92	ชัดเจนมาก
3. (C: Check) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.70	0.78	ชัดเจนมาก
4. (A: Act) การปรับปรุงแก้ไข	3.59	0.85	ชัดเจนมาก
รวม	**3.67**	**0.86**	**ชัดเจนมาก**

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tasabootr (2023) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chaobankrang (2021) ที่ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัย กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของการบริหารงานวิจัยของคณะฯ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของคณะฯ 2) กลยุทธ์การบริหารงานวิจัย 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคลากรด้านการวิจัย 4) การใช้ประโยชน์จากงานวิจัย 5) ความสัมพันธ์ และเครือข่ายด้านความร่วมมือด้านงานวิจัย 3. ผลการประเมินผลรูปแบบการบริหารงานวิจัยของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76, S.D = 0.54)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิบัติได้ชัดเจนมาก เนื่องมาจากคณะได้ส่งเสริมให้มีการเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัย

ตอนที่ 3 ความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ผลการวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไป แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การบริหารการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre-audit) 2) การบริหารระหว่างดำเนินการวิจัย (Ongoing) 3) การบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post-audit) ซึ่งทุกขั้นตอนมีความต้องการในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.77)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในขั้นของการบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post-audit) มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.75) รองลงมาคือการบริหารระหว่างดำเนินการ

วิจัย (Ongoing) ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.77) ซึ่งใกล้เคียงกับการบริหารการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre-audit) ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.75) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนากลไกสนับสนุนการบริหารงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ระบบการสนับสนุนการบริหารงานเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.75) และกลไกการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.77) ตามด้วย กลไกสนับสนุนการดำเนินการวิจัย ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.79) ระบบการสนับสนุนการดำเนินการวิจัย ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.78) และระบบการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.79) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยของคณะ

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การบริหารการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre-audit)	**4.20**	**0.78**	**ต้องการมาก**
1.1 ระบบการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย	4.16	0.79	ต้องการมาก
1.2 กลไกการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย	4.26	0.77	ต้องการมาก
2. การบริหารระหว่างดำเนินการวิจัย (Ongoing)	**4.21**	**0.77**	**ต้องการมาก**
2.1 ระบบการสนับสนุนการดำเนินการวิจัย	4.20	0.75	ต้องการมาก
2.2 กลไกสนับสนุนการดำเนินการวิจัย	4.22	0.79	ต้องการมาก
3. การบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post-audit)	**4.27**	**0.75**	**ต้องการมาก**
3.1 ระบบการสนับสนุนการบริหารงานเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ	4.27	0.75	ต้องการมาก
3.2 กลไกสนับสนุนการบริหารงาน	4.28	0.76	ต้องการมาก
รวม	**4.23**	**0.77**	**ต้องการมาก**

นอกจากนี้ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไป จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open questionnaires) ตามปัจจัย 4 อย่างในการบริหาร ได้แก่ 4Ms: คน (Man), เงิน (Money), วัสดุ สิ่งของ (Materials) และ การจัดการ (Management) มีดังนี้

1) การบริหารการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre-audit) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคดังนี้

- ด้านคนหรือผู้วิจัย (Man) เรื่องเวลาของผู้วิจัยในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย เนื่องจากภาระงานสอนและกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละปฏิทินการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมิได้จัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยได้ล่วงหน้าจึงประสบปัญหาไม่สามารถส่งงานได้ทันตามกำหนด ประกอบกับประสบการณ์ในการทำวิจัยของผู้วิจัยบางท่านค่อนข้างน้อย จึงไม่มีความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะพัฒนางานวิจัยทางด้านการศึกษา เมื่อร่างข้อเสนอโครงการวิจัยที่ตนไม่ถนัด จึงส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จล่าช้าลง
- ด้านงบประมาณ (Money) ประสบปัญหาการเบิกจ่ายเป็นไปค่อนข้างล่าช้า และทุนวิจัยที่ได้รับมีปริมาณจำกัด
- ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก (Materials) ขาดผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำเมื่อประสบปัญหาการทำวิจัย โดยเฉพาะขั้นตอนของการขอใบรับรองการทำวิจัยในมนุษย์ ไปจนถึงขั้นที่สามารถสรุปโครงการวิจัยได้ อีกทั้งบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีความรู้ความเข้าใจ สามารถช่วยเหลือในการดำเนินงานวิจัยยังมีจำนวนน้อยเกินไป
- ด้านการจัดการ (Management) ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าหากมีระยะเวลาที่เพียงพอและกรอบของนโยบายการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยให้อิสระในการสร้างข้อเสนอโครงการวิจัย และมีระยะเวลาในการจะส่งผลให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสาขาที่เชี่ยวชาญ อีกทั้งยังประสบปัญหาเกี่ยวกับระเบียบการดำเนินการวิจัยและการเบิกจ่ายใช้เอกสารจำนวนมากและไม่คล่องตัว

2) การบริหารระหว่างดำเนินการวิจัย (Ongoing) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคดังนี้

- ด้านคนหรือผู้วิจัย (Man) ขาดการบริหารจัดการเวลาที่ดีในการทำวิจัยให้ต่อเนื่อง ละทิ้งงาน
- ด้านงบประมาณ (Money) ต้องปรับแผนการวิจัยให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจริงซึ่งมีจำกัด
- ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก (Materials) ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการวิเคราะห์ในเชิงวิทยาศาสตร์ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ปัญหาการจัดซื้อครุภัณฑ์ในสาขาที่ได้ล่าช้าเมื่อต้องขอรับจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน และไม่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
- ด้านการจัดการ (Management) ขาดผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถให้ข้อเสนอแนะได้ในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย กระบวนการขอใบรับรองการวิจัยในมนุษย์มีความล่าช้า และมีข้อเสนอแนะที่ส่งผลให้ต้องแก้ไขโครงการวิจัยไม่แล้วจบ ได้รับข้อเสนอกลับมาล่าช้า

3) การบริหารเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post-audit) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคดังนี้

- ด้านคนหรือผู้วิจัย (Man) ขาดทักษะในการเขียนบทความวิจัย และไม่กล้าเข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอบทความในการประชุมระดับชาติและระดับนานาชาติ ขาดทักษะทางภาษาอังกฤษ การแปล และการนำเสนอผลงาน
- ด้านงบประมาณ (Money) ขาดงบประมาณในการนำเสนอผลงานวิจัยและตีพิมพ์ในระดับชาติและระดับนานาชาติ และไม่มีงบประมาณโบนัสเพื่อจูงใจ
- ด้านการจัดการ (Management) ต้องการนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะเพื่อตีพิมพ์บทความในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) และประสงค์ให้มีคณะกรรมการสังเคราะห์และประเมินผลงานวิจัยเพื่อนำความรู้จากงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และตีพิมพ์เป็นบทความวิจัยต่อไป

ทั้งนี้ สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบ กลไกที่สนับสนุนการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย คือการลดภาระงานสอน สำหรับการกำหนดให้ทำวิจัยนั้น ควรสร้างแรงจูงใจโดยให้ผลตอบแทนในรูปแบบของความดีความชอบ มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ (Coach/ Supervisor/ Training) จัดทำ Workshop และจัดอบรมพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยทีละขั้นตอน ควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อจูงใจให้ทำวิจัยมากขึ้น และปรับระเบียบการวิจัยให้เอื้อต่อการเบิกจ่าย ควรมีเครื่องมือและโปรแกรมที่พร้อมต่อการทำงาน เช่น รถยนต์สำหรับลงพื้นที่วิจัย หน่วยวิจัยเชิงบูรณาการ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดโครงการภาคสนามให้ผู้วิจัยสัมผัสชุมชนและเพิ่มบทบาทของบุคลากรสายปฏิบัติการให้สามารถให้คำแนะนำทางด้านการวิจัยได้มากขึ้น ควรให้กรอบนโยบายที่ส่งเสริมให้ได้ลงพื้นที่ชุมชนจริงที่นอกเหนือจากห้องเรียน

กลุ่มตัวอย่างเสนอให้มีพี่เลี้ยงในการทำวิจัย หรือให้โอกาสนักวิจัยรุ่นใหม่ ได้มีโอกาสเป็นผู้วิจัยร่วมกับอาจารย์ที่มีความชำนาญในการผลิตผลงานวิจัย จัดซื้อเทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศกลางที่เพียงพอต่อการทำวิจัย และใช้สื่อที่ทันสมัยในการติดต่อประสานงาน ลดขั้นตอนที่ซับซ้อนให้น้อยลง ยืดหยุ่นในการทำวิจัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และให้ความเป็นอิสระข้ามสาขาในการทำวิจัย เพิ่มอิสระจากความเป็นระบบราชการและการบังคับบัญชาการทำวิจัยโดยไม่จำเป็น และแก้ปัญหาค่านิยม เอื้อให้มีการลางานไปทำวิจัยโดยไม่นับวันลาหรือไม่ต้องใช้เวลาวันหยุดเสาร์ – อาทิตย์เพื่อทำงานวิจัย

ควรมีการสนับสนุนให้นักวิจัยเข้าร่วมการประชุมวิชาการต่างๆ อบรมการเขียนบทความทุกปีเพื่อตีพิมพ์ผลงานวิจัยได้ต่อเนื่อง และมีการให้รางวัลเมื่อมีการตีพิมพ์สำเร็จแล้ว ควรมีการตั้งทีมในการช่วยแปลเอกสาร และประเมินคุณภาพงานวิจัยที่สำเร็จแล้วก่อนนำไปเผยแพร่ จัดสัมมนารายงานสรุปผลการวิจัย และให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพก่อนส่งรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ และให้ความสำคัญกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในคณะ ขยายบริบทไปยังการทำวิจัยในชุมชนและสถานศึกษาภายนอก

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า ความต้องการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัยโดยแบ่งเป็น 3 ขั้น ในขั้นสุดท้ายของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างต้องการให้พัฒนากลไกสนับสนุนการบริหารงานมากที่สุด ในขั้นตอนนี้จึงเป็นส่วนที่ควรพัฒนาก่อนเป็นอันดับแรกเพื่อสนองความต้องการของผู้ผลิตผลงานวิจัย เพื่อประสิทธิภาพในการตีพิมพ์เผยแพร่หรือนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับการวิจัยของ Dansawas (2018) พบว่า ประเด็นที่มีความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาและปรับปรุง

คือสารสนเทศการวิจัย และในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ควรมีฐานข้อมูลและงบประมาณสนับสนุนการวิจัย นำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ และให้อิสระในการเลือกหัวข้อวิจัย รวมถึงยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที เพื่อสนับสนุนการวิจัย

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไป พบว่าความผันแปรสามารถอธิบาย 8.1% (R^2 = 0.081) โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไป ดังตารางที่ 4 ได้ผลดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล มีตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษาและสถานภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไป อยู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าระดับการศึกษาและสถานภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการดังกล่าว

2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำวิจัย มีตัวแปรได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำวิจัย ลักษณะของผลงานวิจัย และสาขาวิชาหลักที่ทำวิจัย พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไป

3) ปัจจัยด้านสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย มีตัวแปรได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายฯ การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบายฯ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงแก้ไข พบว่า การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.189 กล่าวคือ เมื่อมีการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจะมากขึ้นโดยเฉลี่ย 0.189 คะแนน ดังนั้นการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการดังกล่าว โดยเมื่อมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างก็ต้องผลิตผลงานวิจัยให้ได้ตามเกณฑ์ที่คณะ กำหนด สอดคล้องกับการวัดคุณภาพการศึกษาจากผลงานวิจัยและระบบกลไกสนับสนุน ทำให้เมื่อมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมาก จึงต้องการให้พัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไปมากขึ้นเช่นกันเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือให้กลุ่มตัวอย่างสามารถผลิตผลงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย 3 ขั้นตอน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำวิจัย และสถานภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ได้แก่ การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย และหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย โดยสามารถอธิบาย 12.3% (R^2 = 0.123) และ 6.2% (R^2 = 0.062) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไป

ตัวแปร	ความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย							
	พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย		ดำเนินการวิจัย		เสร็จสิ้นโครงการวิจัย		รวม	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
ปัจจัยส่วนบุคคล								
เพศ	0.017	0.060	-0.008	0.064	0.064	0.904	0.004	0.058
อายุ	0.005	0.005	0.007	0.005	0.077	0.072	0.006	0.005
	0.269*	0.125	0.239	0.133	3.834*	1.867	0.307*	0.119

ตัวแปร	ความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย							
	พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย		ดำเนินการวิจัย		เสร็จสิ้นโครงการวิจัย		รวม	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
ระดับการศึกษา	0.177*	0.076	0.081	0.081	1.297	1.133	0.117	0.072
สถานภาพการทำงาน								
ประสบการณ์ในการทำวิจัย								
ตำแหน่งทางวิชาการ	-0.156	0.084	-0.127	0.090	-2.288	1.260	-0.149	0.081
ประสบการณ์ในการทำวิจัย	-0.007	0.006	-0.007	0.006	-0.082	0.090	-0.007	0.006
ลักษณะของผลงานวิจัย	-0.008	0.009	-0.008	0.010	-0.129	0.135	-0.009	0.009
สาขาวิชาหลักที่ทำวิจัย	-0.051	0.062	-0.050	0.065	-0.161	0.919	-0.038	0.059
สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย								
การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายฯ	0.106*	0.054	0.003	0.058	0.558	0.810	0.050	0.052
การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบายฯ	-0.028	0.075	0.054	0.079	0.311	1.116	0.016	0.071
การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.272**	0.065	0.116	0.069	2.519**	0.976	0.189**	0.062
การปรับปรุงแก้ไข	-0.104	0.061	-0.083	0.065	-1.291	0.914	-0.093	0.058
R^2	0.123		0.043		0.062		0.081	
F-test	4.074**		1.310		1.936**		2.533**	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 22 คน คิดเป็นร้อยละ 55 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 สถานภาพการทำงานเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 95 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในคณะ ระหว่าง 4 – 6 ปี มากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 โดยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยในคณะน้อยกว่า 1 ปี มากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ผลิตผลงานวิจัยในลักษณะหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยว มากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และมีสาขาหลักที่ทำวิจัย ด้านการศึกษา มากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 โดยผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไปของคณะแห่งหนึ่งในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามวงจร PDCA พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ตามวงจร PDCA ของการบริการจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไป ในภาพรวมอยู่ในระดับชัดเจนมาก โดยขั้นตอนที่มีความชัดเจนมากที่สุด คือ (P: Plan) การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย รองลงมาคือ (C: Check) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามด้วย (D: Do) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย และ (A: Act) การปรับปรุงแก้ไข ตามลำดับ ทั้งนี้ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไป 3 ขั้นตอน คือ 1) Pre-audit 2) Ongoing 3) Post-audit ทุกขั้นตอนมีความต้องการในระดับมาก โดยความต้องการพัฒนาระบบในขั้นของ Post-audit มากที่สุด รองลงมาคือ ซึ่งใกล้เคียงกับ Pre-audit

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการวิจัย สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีถัดไป พบว่าความผันแปรสามารถอธิบาย 8.1% (R^2 = 0.081) โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไป ข้อมูลส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษาและสถานภาพการทำงาน นอกจากนี้ ในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไกการบริหารงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.189 และความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย 3 ขั้นตอน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำวิจัย และสถานภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย ได้แก่ การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย และหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย โดยสามารถอธิบาย 12.3% (R^2 = 0.123) และ 6.2% (R^2 = 0.062) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

แนวทางในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัยในยุควิถีชีวิตถัดไปของคณะแห่งหนึ่งในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีดังนี้

1) พิจารณาความเหมาะสมของภาระงานของผู้วิจัย ให้ความสำคัญกับการวิจัย เพื่อให้สามารถค้นคว้าและทำงานวิจัยได้
2) พิจารณาสนับสนุนทุนวิจัยให้เพียงพอต่อการผลิตผลงานวิชาการที่สามารถตีพิมพ์ในระดับชาติและระดับนานาชาติได้
3) อำนวยความสะดวกในการทำวิจัย จัดหาวัสดุ เครื่องมือ บุคลากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลต่างๆ เป็นต้น
4) ส่งเสริมและกำหนดกรอบวิจัยให้ผู้วิจัยสามารถสร้างเครือข่ายกับชุมชนและหน่วยงานต่างๆ ในลักษณะสนองความต้องการ
5) จัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ให้ความรู้การวิจัยในลักษณะ KM
6) พัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่เข้าเสริมในทีมวิจัย และมีพี่เลี้ยง ผู้ทรงคุณวุฒิระหว่างทำวิจัย
7) พัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพก่อนนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ ผ่านกระบวนการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิตลอดทั้งโครงการ
8) ปรับลดขั้นตอนการใช้เอกสาร/ หลักฐานที่ซ้ำซ้อน และส่งเสริมผลงานวิจัยให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาโดยการสัมภาษณ์เพื่อขยายผลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในเชิงนโยบายของการพัฒนาระบบดังกล่าวในระดับผู้บริหารเพื่อศึกษาประกอบในการพัฒนา โดยอาจเปรียบเทียบระบบ กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยของกลุ่มมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอื่นที่ไม่ได้เน้นมหาวิทยาลัย กับกลุ่มที่อยู่ในการจัดให้เน้นการวิจัย เพื่อพิจารณาข้อแตกต่างในการเพิ่มศักยภาพการวิจัยในกลุ่มที่ไม่ได้เน้นการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

Bank of Thailand. (2020). *The Next Normal: looks at the trend of "next normal" after COVID-19.* Retrieved on February 21, 2022, from https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/256306GlobalTrend.aspx

Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive.* Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bualek, P. (2023). Development of systems and mechanisms for managing research for local development of Chandrakasem Rajabhat University and networks. *Journal of Chandrakasemsarn, 29*(1), 97 – 112.

Chaibankrang, S. (2021). *The development of research management model: A case study of the faculty of industrial education, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.* Research of the faculty of industrial education, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

Chaisuwan, S. (2009). *Research management model of private universities..* Retrieved on February 21, 2022 from http://gotoknow.org/blog/dr-saruda/312324

Dansawas, R. (2018). Research report on management planning: Summary of basic concepts and knowledge. Songkhla: Prince of Songkla University, Hat Yai

Frederick, Herzberg et al. (1959). *The motivation of work.* New York: John Wiley & Sons.

National higher education, science, research and innovation policy council. (2017). *"(Draft) 20-year research and innovation strategy (2018-2037)".* Bangkok: National higher education, science, research and innovation policy council.

McKinsey & Company. (2020), COVID-19: Briefing materials. *Global Health and Crisis Response, 3(1).*

Office of the National Economic and Social Development Council. (2017). *National economic development plan and society No.12 (2017 - 2021)*. Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Council.

Peter, F. Drucker. (1999). *Management challenges for 21st century.* Harper Collins.

Pholpuntin, S. (2004). *Research management model of higher education institutions.* Bangkok: Faculty of Education, Suan Dusit Rajabhat University.

Poocharoen, W. (2001). *Guidelines for evaluating physical quality in educational institutions.* Bangkok: National Institute for the Promotion of Quality Assessment and Educational Standards.

Ruepaiboon, W. (2017). *Research management in health & health systems research.* Retrieved on February 21, 2022 from https://kb.hsri.or.th/dspace/bitstream/handle/11228/4658/ResearchManagerwatchara2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sergiovanni, J.Thomas & Starratt. J. Robert. (2000). *Supervision: A redefinition.* New York: McGraw-Hill.

Simon, Herbert. (1996). *A public administration.* New York: Alfreod A Kuopf.

Srinakharinwirot University. (2020). *Annual Report 2020, Plan and strategy section of office of the President.* Srinakharinwirot University. Retrieved on February 21, 2022, from http://planning.op.swu.ac.th/Portals/55/download/5_report/report/report-stategy-2565n.pdf?ver=2020-05-28-144211-060

Srinakharinwirot University. (2020). *Annual Report 2020 Educational quality Assurance.* Retrieved on February 21, 2022 from https://www.swu.ac.th/SWUAnnualReport/2020/thai/pdf/19

Tasabutr, A. (2023). *The relationship between participative management of school administrators and effective team work in school under Phitsanulok primary education service area 2.* Independent Study in Educational Administration, Naresuan University.

The Government Gazette. (2010). Announcement of the office of the basic education commission regarding the National education act. *Royal Gazette Journal, 23*(1), 127 – 133.

Trairattanasirichai, K. (2009). *Research administration and development for research universities.* Lecture document of Faculty of Engineering, Khon kaen University.

World Health Organization. (2021). *World health statistics report 2021 monitoring health for the SDGs, sustainable development goals*. Bangkok: WHO Press.