



รายงานการวิจัย

แนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

The Guidelines of System and Mechanism Development
for Research Management of Phetchabun Rajabhat
University

เกื้อกูล พิมพ์ดี
สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2561

รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

แนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

The Guidelines of System and Mechanism Development for Research Management of Phetchabun Rajabhat University

เกื้อกูล พิมพ์ดี

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย
สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ทุนอุดหนุนโดย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ 2561

ชื่องานวิจัย	แนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย
ผู้วิจัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ที่ปรึกษา	เกื้อกุล พิมพ์ดี
หน่วยงาน	อาจารย์ ดร. นุชจรี สิงห์พันธ์ และอาจารย์ ดร. สุวัฒน์ อินทรประไพ
	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปีเสร็จวิจัย 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่คณาจารย์ที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 89 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลแสดงผลในสถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

จากผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ตามวงจร PDCA การมีส่วนร่วมคณาจารย์ในการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัย การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การวิจัย และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย มีระดับการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย พบว่า ด้านงบประมาณสนับสนุนการวิจัย คณาจารย์มีความต้องการเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการวิจัยทั้งห้องปฏิบัติการวิจัยและแหล่งสืบค้นอ้างอิงสำหรับการวิจัย และด้านการคิดภาระงานจากการดำเนินโครงการวิจัย สำหรับแนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนวทางไว้ 7 แนวทาง ดังนี้ 1.ควรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นงานวิจัย 2.ควรพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ โดยจัดให้มีการแต่งตั้งพี่เลี้ยงนักวิจัยในระหว่างการทำวิจัย 3. ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย เช่นเครื่องมือ อุปกรณ์ เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ โปรแกรมคำนวณข้อมูลทางสถิติ 4. ควรส่งเสริมให้คณาจารย์สำรวจความต้องการและปัญหาต่างๆ ในชุมชนท้องถิ่นเพื่อกำหนดโจทย์วิจัย 5. ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมาตรการที่เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย 6. ควรพิจารณาความเหมาะสมของภาระงานของอาจารย์จากงานวิจัย และ 7. ควรจัดตั้งหน่วยงานหรือคณะกรรมการพิจารณารับรองจรรยาบรรณการวิจัย ในระดับมหาวิทยาลัย ตามลำดับ

คำสำคัญ : ระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย

Title	The Guidelines of System and Mechanism Development for Research Management of Phetchabun Rajabhat University
Researcher	Mr. Kuekoon Pimdee
Advisor	Dr. Nootjaree Singphan and Dr. Suwat Intarapraphai
Affiliation	Research and Development Institute Phetchabun Rajabhat University Year 2018

Abstract

The objective of this research were to describe current situations and to need of system and mechanism development for research management of Phetchabun Rajabhat University, obstacles and the suggestions of system and mechanism development. The sample consisted of 89 teachers who have funding of Phetchabun Rajabhat University in 2019 by using the accidental sampling method. The data were analyzed by descriptive statistics such as, the frequency, the percentage and the average.

The results found that, at present, following PDCA based research management of Phetchabun Rajabhat University, including defining the university's research strategies by lecturers, approaching the research strategies, and evaluating actions under the research strategies, was at a moderate level. In terms of needs of research management system development, it was found that a scholar needed research funding first, followed by advanced technologies including a research laboratory and academic search for reference, and consideration of workload from research projects. The guideline of research management system, research participants proposed 7 approaches: 1. Adopting an information system for academic search, 2. Developing a new generation of researchers by providing a mentor during research, 3. Providing research facilities, such as tools, equipment, laboratory offices and statistics computation program, 4. Promoting lecturers to survey for needs and problems in a community to establish a research agenda, 5. Amending rules, regulations, announcements, orders or measures relating to a research process, 6. Determining balance of lecturer workload from research projects, and 7. Setting up a university-level research ethics office or committee, repulsively.

Keywords : System, Mechanism, Research Management

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยคำแนะนำต่างๆ จากผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลภายในสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่สละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษา รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ คุ่มทรัพย์ อาจารย์ ดร. นุชจรี สิงห์พันธ์ และอาจารย์ ดร. สุวัฒน์ อินทรประไพ เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมินเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้มา ณ ที่นี้ด้วย

เกื้อกุล พิมพ์ดี
ธันวาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ช
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย	2
1.4 กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ประโยชน์ของการวิจัย	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย	5
2.2 ระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	7
2.3 การบริหารเชิงระบบตามวงจร PDCA	13
2.4 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ	14
2.5 ทฤษฎีความต้องการ	25
2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจ	21
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย	29
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.5 วิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.2 การประเมินระดับการปฏิบัติที่มีต่อสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย	36
4.3 ประเมินระดับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ปัญหาของระบบกลไกการบริหารงานวิจัย	41
4.5 แนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย	41
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	42
5.2 อภิปรายผล	44
5.3 ข้อเสนอแนะ	47
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก	
ก แบบสอบถาม	52
ข ผลการตรวจสอบความถูกต้อง คุณภาพ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	58
ค ผลการประเมินประสิทธิภาพของของเครื่องมือ	62
ประวัติผู้วิจัย	64

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 กลไกบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	11
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	34
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่งทางวิชาการ	35
4.3 ค่าเฉลี่ย อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
4.4 ค่าเฉลี่ยระดับต่อการปฏิบัติที่กำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ ของการบริหารงานวิจัย	36
4.5 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่อการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ ของการบริหารงานวิจัย	37
4.6 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่อการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	38
4.7 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่อการปรับปรุงแก้ไข	38
4.8 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัย	39
4.9 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนากลไกการบริหารจัดการงานวิจัย	40

(ซ)

สารบัญรูป

ตารางที่

2.1 ระบบบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

หน้า

9

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยก่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เกิดสิ่งประดิษฐ์ใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ทำให้หน่วยงาน องค์กรและประเทศเกิดความก้าวหน้า สามารถแข่งขัน และพึ่งตนเองได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ให้คณาจารย์ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัย ประกอบกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ทั้งด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ การให้บริการ และเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็นจำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เผยแพร่ในวารสาร หรือนำไปใช้อ้างอิง ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์หรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : 22)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประกาศนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 และมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และมีนโยบายกรอบทิศทางการดำเนินงานตามพันธกิจ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ไว้ 2 นโยบาย ได้แก่ 1) นโยบายตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ยุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพการศึกษา และยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการ 2) นโยบายตามภารกิจ ประกอบด้วย การผลิตบัณฑิต การพัฒนางานวิจัยการพัฒนางานบริการวิชาการ และการพัฒนางานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2560 - 2564)

การพัฒนาระบบบริหารจัดการการวิจัย เป็นนโยบายเร่งรัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2560-2564 ด้านการวิจัย โดยให้มีกระบวนการสนับสนุนการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ักวิจัยได้เป็นอย่างดี (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ.2560-2564) ซึ่งมอบหมายให้สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่บริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ด้านการพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างงานวิจัยเชิงพาณิชย์ และวิจัยแบบสหวิทยาการที่มีคุณภาพสู่การตีพิมพ์ระดับนานาชาติ และการจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา มีนโยบายเร่งด่วน ที่ต้องดำเนินการ 3 ประเด็นได้แก่ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยอย่างเป็นระบบ และรูปธรรม การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น 2) พัฒนาระบบติดตามผลลัพธ์ ผลกระทบ หรือการใช้

ประโยชน์จากการวิจัยที่บูรณาการกับการบริการวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม 3) ผลักดันการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายและสามารถนำไปขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ (ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2560-2564) เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยฯ พ.ศ. 2560-2564 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพ มาตรฐานงานวิจัยพัฒนาสู่มาตรฐานสากล และเป็นแหล่งองค์ความรู้ในการพัฒนาสังคมและท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยต้องศึกษาระบบกลไกที่ช่วยขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนา ประกอบด้วย นโยบาย แผนงาน กลยุทธ์ งบประมาณ สถานที่ ความพร้อมของบุคลากร ความชัดเจนของระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและนำไปปรับปรุงระบบ และกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1.2.1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.2.2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

กำหนดพื้นที่ศึกษาเฉพาะภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

(1) ศึกษาในครั้งนี้ ทำการศึกษาศภาพการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตามระบบวงจรของเดมมิง PDCA ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Plan) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Do) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Check) การปรับปรุงแก้ไข (Act) และศึกษาความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย 3 ขั้นตอน คือ การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (ต้นน้ำ) การดำเนินการวิจัย (กลางน้ำ) และการบริหารงานวิจัยเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (ปลายน้ำ) รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัย

(2) หารูปแบบและแนวทางในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์

1.3.3 ขอบเขตด้านประชากร

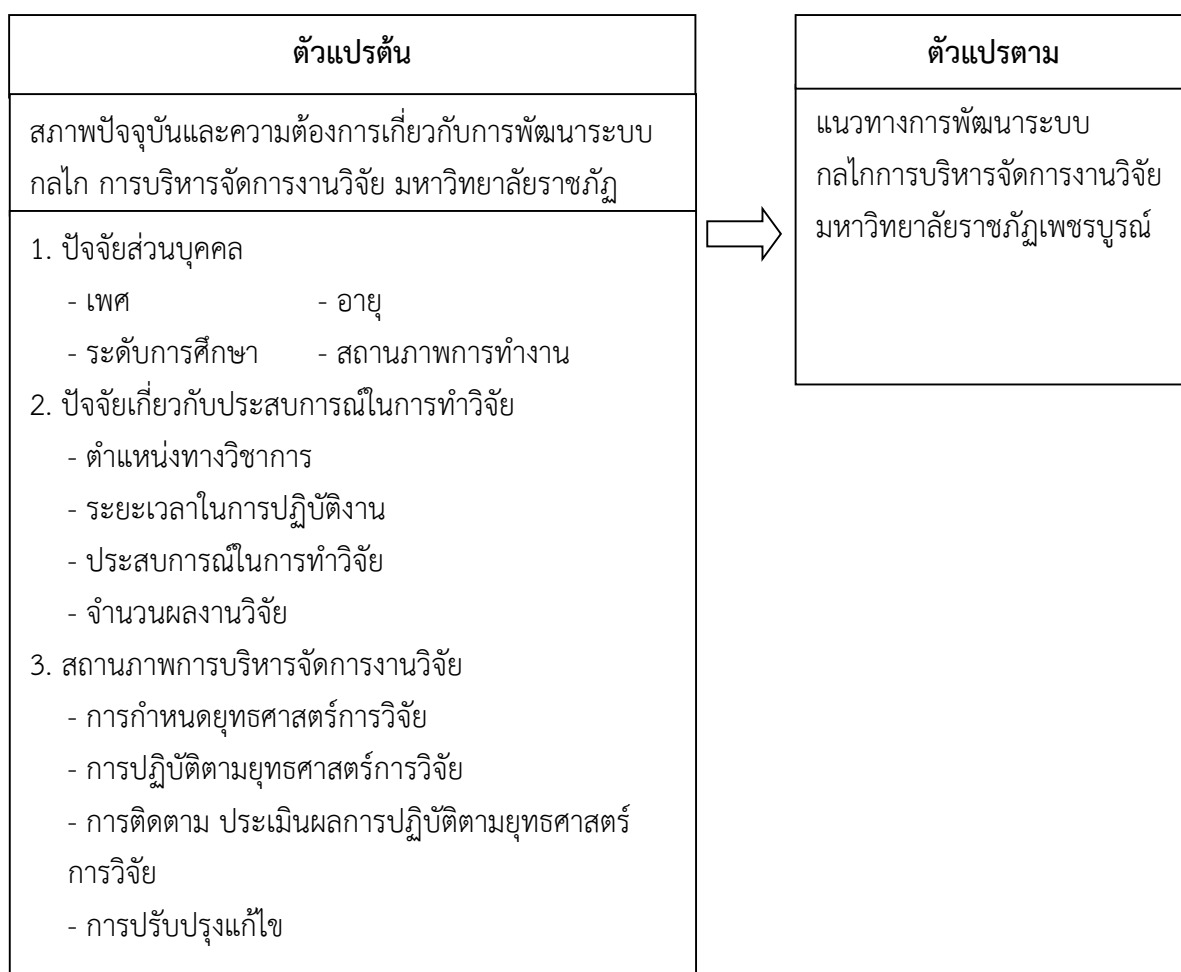
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่อาจารย์ที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 115 คน ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane. 1967 : 398) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 89 คน

1.3.4 ขอบเขตด้านเวลา

ทำการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน เมษายน – กันยายน 2561

1.4 กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้



1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ระบบ หมายถึง นโยบาย แผนงาน กิจกรรมที่สอดคล้องส่งผลต่อการดำเนินงานและผลงาน
กลไก หมายถึง ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง จำนวนคน วัสดุ ครุภัณฑ์ งบประมาณ สถานที่
 ที่เอื้อและอำนวยความสะดวกให้ระบบขับเคลื่อนไปได้

การบริหารจัดการงานวิจัย หมายถึง การจัดการงานวิจัยโดยใช้ระบบกลไกในการดำเนินงาน
 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6. ประโยชน์ของการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ กลไก การบริหาร
 จัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.6.2 ได้แนวทางการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย ให้มีประสิทธิภาพและ
 สอดคล้อง กับความต้องการของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย
2. ระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
3. การบริหารเชิงระบบตามวงจร PDCA
4. แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ
5. ทฤษฎีความต้องการ
6. ทฤษฎีแรงจูงใจ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย

การดำเนินการวิจัยต้องอาศัยระบบ และกลไกต่างๆ เป็นตัวขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่ง ศิริลักษณ์ ดีไพบูลย์ กล่าวว่าระบบคือความเชื่อมโยงของ Element ที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ นโยบาย แผนงาน โครงการ/กิจกรรม การดำเนินงาน ผลงาน และกลไก หมายถึง ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง การมีหน่วยงาน การปฏิบัติ จำนวนคน คุณภาพของคน วัสดุ ครุภัณฑ์ จำนวนเงิน สถานที่ ฯลฯ ที่เอื้ออำนวยให้ระบบขับเคลื่อนไปได้ อีกทั้งยังต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในการ บริหารซึ่งมี 4 อย่างที่เรียกว่า 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 เป็น กระบวนการที่เชื่อมโยงโดยเริ่มจากขั้นตอนต่างๆ 5 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ผลลัพธ์ที่ต้องการจากตำแหน่งงาน ขั้นตอนการติดตาม (Monitor) เพื่อทราบว่าเป้าหมาย ที่กำหนดกับผลที่ปฏิบัติได้จริงเป็นอย่างไร ขั้นตอนการพัฒนา (Develop) ไม่ว่าจะโดยวิธีการ สอนงาน

(Coaching) หรือการให้คำปรึกษา ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ระยะเวลาที่กำหนด (Appraise) และขั้นตอนการให้ผลตอบแทนตามผลงาน (Reward) อย่าง เหมาะสม (จริยา บุญยะ ประภัสร์, 2552)

จากทฤษฎีการจัดการองค์การกิจกรรมที่นักบริหารส่วนใหญ่ ทำจะแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) การจัดการแบบเดิม (Traditional Management) เช่น การตัดสินใจ การวางแผน และ การควบคุม 2) การติดต่อสื่อสาร (Communication) เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลประจำวัน และ ทำงานเอกสาร 3) การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) เช่น การ จูงใจ การสร้างวินัย จัดการความขัดแย้ง งานบุคคล และ การฝึกอบรม และ 4) การสร้าง เครือข่าย (Networking) เช่น การเข้าสังคม เล่นการเมืองในองค์กร และมีกิจกรรมร่วมกับ หน่วยงาน ภายนอก

กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย (2552) กล่าวว่าการบริหารการวิจัย ต้องใช้หลักการบริหาร โดยมองเป็น 2 มิติ คือ มิติที่ 1 การบริหารงานในแนวราบ เป็นการบริหารระดับมหาวิทยาลัย ผ่านหน่วยงานต่างๆ ระดับคณะ มิติที่ 2 การบริหารงานในแนวตั้ง เป็นการบริหารซึ่งต้องผ่าน คณะ และภาควิชาต่างๆ ซึ่งบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารในแนวตั้งนี้ คือ หัวหน้าภาควิชา และคณบดี ซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องสัมผัสกับรูปการบริหารการวิจัยในระดับต่างๆ โดยปัจจัยการ บริหารงานวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหาร เช่น อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิจัย ผอ. สถาบันวิจัยและพัฒนา หัวหน้าภาควิชา ฯลฯ คุณสมบัติจะต้องเคยทำวิจัย รู้ปัญหาของการทำวิจัย เข้าใจงานวิจัยแบบสหวิทยาการ การจัดโครงสร้างของหน่วยงาน ศูนย์เครื่องมือกลาง ศูนย์/กลุ่มความ เป็นเลิศด้านการวิจัย ระบบสนับสนุนอื่นๆ การบริหาร กระบวนการสนับสนุนการวิจัย กระบวนการพัฒนาข้อเสนอโครงการ การประเมินโครงการ การจัดประชุมวิชาการ การนำผลงานวิจัย ไปใช้ประโยชน์ การบริหารบุคลากรงานวิจัย การ พัฒนางานวิจัยควรพัฒนายุทธศาสตร์ด้านต่างๆ พร้อมตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ดังต่อไปนี้ 1) บุคลากรวิจัย เช่น การเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัย ระบบการจ้างอาจารย์ การจัดให้มีนักวิจัย เต็มเวลา 2) เงินทุนวิจัย ข้อมูลแหล่งทุนวิจัยต่างๆ 3) โครงสร้างพื้นฐาน ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือและอุปกรณ์การวิจัย ห้องทำงานนักวิจัยและนศ. บัณฑิตศึกษา คอมพิวเตอร์และ เครือข่าย ฐานข้อมูลวิจัย 4) มาตรการที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการ วิจัย การจัดประชุม วิชาการ การส่งเสริมอาจารย์เข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งภายในและต่างประเทศ การเชิญนักวิจัย ชื่อนำมาบรรยายและแลกเปลี่ยนที่มหาวิทยาลัย 5) การร่วมมือกับองค์กร ภายนอกในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อพัฒนานักวิจัยและเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยของ มหาวิทยาลัย เพิ่ม เครือข่ายนักวิจัย 6) การสรรหาและพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีความสามารถในด้าน การวิจัย 7) บัณฑิตศึกษา ส่งเสริมให้มีบัณฑิตที่เน้นการวิจัย ส่งเสริมหลักสูตรที่เน้นการทำวิทยานิพนธ์ จัดหานักศึกษาที่มีคุณภาพสูง 8) ส่งเสริมอาจารย์ใหม่ให้ทำวิจัย จัดระบบการจ้าง ระบบพี่เลี้ยง จัดระบบกลุ่มวิจัย สนับสนุนทุนนักวิจัยและพัฒนาข้อเสนอโครงการ สนับสนุนให้ขอทุนจาก สกว. สวทช. วช. สวก. 9) การบริหารจัดการงานวิจัย 10) การติดตามประเมินผล ควรสนับสนุนการวิจัย

ด้านทรัพยากรบุคคล ควรสร้างและพัฒนาทั้งนักวิจัยที่มีตำแหน่ง อาจารย์และตำแหน่งนักวิจัย และนักวิจัยในบัณฑิตศึกษา ด้านงบประมาณ ควรใช้ระบบ คุณธรรม อำนาจความสะดวกต่อการทำวิจัย โดยเน้นผลลัพธ์ที่ได้จากผลงานวิจัยเป็นหลัก ด้านคุณภาพงานวิจัย ควรเน้นคุณภาพงานวิจัยเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานวิจัย โดย กำหนดมาตรฐานคุณภาพงานวิจัยในทุกขั้นตอน ควรให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สังคมหรือใช้ ประโยชน์จากผลงานวิจัยให้มากขึ้น และควรมีหน่วยงาน/คณะทำงาน จัดการดูแลทรัพย์สินทาง ปัญญาที่เกิดจากผลงานวิจัย ด้านความเชื่อมโยงของระบบวิจัย ควรมีการจัดตั้ง สถาบันวิจัย เฉพาะทาง จัดตั้งหน่วยงานเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่สังคม และด้านความร่วมมือทางวิจัย ควรทำวิจัยแบบคณะวิจัยในรูปแบบเครือข่ายวิจัย โดยผู้บริหารเครือข่ายวิจัยควรมีคุณสมบัติเป็นทั้งนัก บริหาร ผู้ประสานงาน และนักวิชาการที่เชี่ยวชาญในเรื่องที่วิจัย และควรให้เครือข่ายวิจัยใช้ ทรัพยากรทำวิจัยร่วมกันให้มากที่สุด (ศิริโรจน์ ผลพันธิน, 2547)

การบริหารจัดการงานวิจัย จากการศึกษาของบุศรา สารเกษ (2555) พบว่า การมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ราชภัฏสามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในการ กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาการวิจัยยังอยู่แค่เพียงบางกลุ่มไม่ได้มีส่วนร่วมในทุกระดับ จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ค่อนข้างมีความแตกต่างกัน ($S.D=1.05$) ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยให้มากขึ้น

2.2 ระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการบริหารจัดการงานวิจัยในรูปแบบคณะกรรมการบริหารงานวิจัย ทำหน้าที่เสนอแนะนโยบายงานวิจัยต่อมหาวิทยาลัย กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัย พิจารณาข้อเสนอโครงการวิจัย จัดสรรทุนอุดหนุนงานวิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานวิจัยและรับรองรายงานผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ กำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิจัย ให้สอดคล้องกับข้อบังคับ หรือระเบียบ หรือประกาศอื่นของมหาวิทยาลัย ประสานงานและร่วมมือกับสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในการส่งเสริมงานวิจัย โดยมีสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยประสานงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการงานวิจัยให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างงานวิจัยเชิงพาณิชย์ และวิจัยแบบสหวิทยาการที่มีคุณภาพสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติ และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561-2565))

เพื่อให้การพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพบรรลุตามพันธกิจด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยและเป็นไปตามปรัชญาของมหาวิทยาลัย คือ “สรรค์สร้างองค์ความรู้ เชิดชูภูมิปัญญา ร่วมแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จึงได้กำหนดให้มีระบบและกลไกในการพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ เพื่อให้งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุด แก่ท้องถิ่น ประกอบด้วย 6 ระบบ ดังต่อไปนี้ (รวมคู่มือ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (พ.ศ. 2559))

(1) ระบบบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ เป็นระบบที่กำกับกลไกการการสนับสนุนทุนอุดหนุนงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดขั้นตอนการบริหารจัดการงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดทิศทางการวิจัย การเสนอโครงการวิจัย การอนุมัติโครงการวิจัยและทุนการวิจัย การทำสัญญารับทุนอุดหนุนงานวิจัย การติดตามและการรายงานผลการวิจัย เพื่อให้ผู้เสนอโครงการวิจัยทราบขั้นตอนและกระบวนการขอรับทุน สามารถวางแผนขอรับทุนอุดหนุนงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยได้

(2) ระบบและกลไกเพื่อสร้างงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์บนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือจากสภาพปัญหาของสังคม เป็นระบบที่กำกับกลไกการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ บนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือสภาพปัญหาสังคมเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานวิจัยที่ช่วยเหลือชุมชน

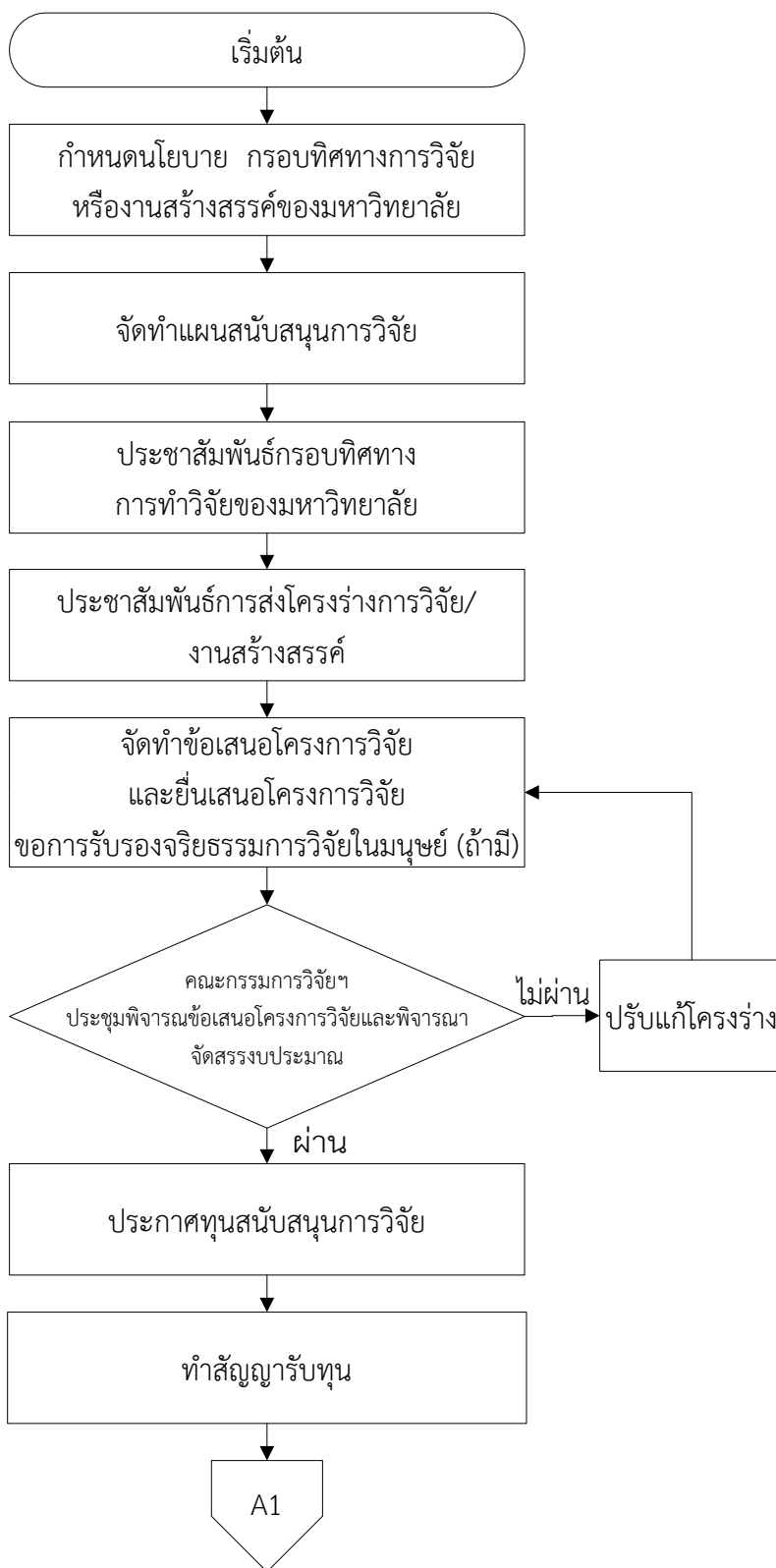
(3) ระบบการเผยแพร่งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ เป็นระบบที่กำกับกลไก มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดขั้นตอนการสนับสนุนบุคลากรในการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือการนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยพิจารณาจากการนำเสนอบทความวิจัยในที่ประชุมวิชาการและบทความฉบับสมบูรณ์ (Full Paper) ที่ได้รับการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุม (Proceedings) โดยมีกองบรรณาธิการหรือคณะกรรมการจัดประชุม

(4) ระบบการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เป็นระบบที่กำกับกลไกเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ให้เป็นองค์ความรู้ที่คนทั่วไปเข้าใจได้และดำเนินการตามระบบที่กำหนด

(5) ระบบการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ เป็นระบบที่กำกับกลไกการคุ้มครองสิทธิงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของนักวิจัยภายในสถาบัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับนักวิจัยและมหาวิทยาลัย

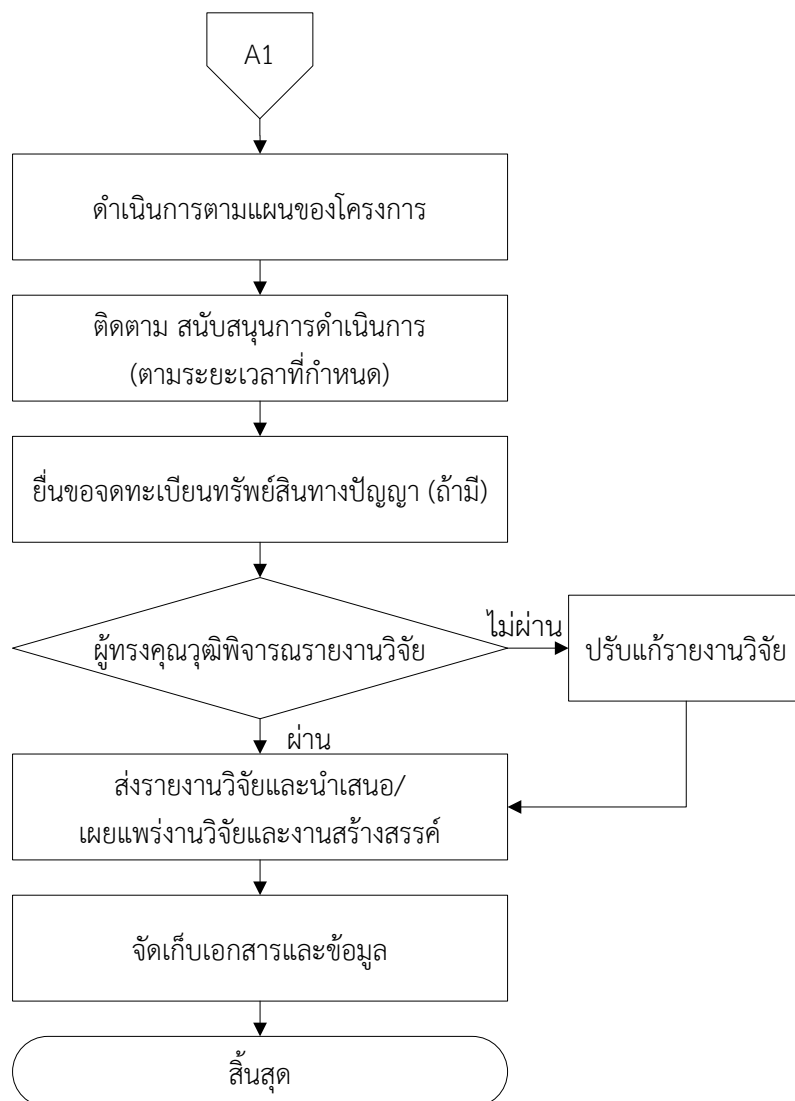
(6) ระบบการจัดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร เป็นระบบที่กำกับกลไกสนับสนุนให้นักวิจัยจดทะเบียนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยเชิงพาณิชย์

ระบบบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์



รูปที่ 2.1 ระบบบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ระบบบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (ต่อ)



รูปที่ 2.1 ระบบบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตารางที่ 2.1 กลไกบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ลำดับ	วิธีปฏิบัติงาน	รายละเอียดของงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	กำหนดนโยบาย กรอบทิศทางการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย	1.1 ศึกษาปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 1.2 ศึกษานโยบายการวิจัยของชาติ นโยบายวิจัยภาคเหนือ และยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง 1.3 กำหนดแผนงานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ และกำหนดกรอบทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย	สถาบันวิจัยและพัฒนา
2	จัดทำแผนสนับสนุนการวิจัย	2.1 ทบทวนผลการดำเนินงานในด้านการสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ และผลการดำเนินงานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ในรอบปีที่ผ่านมา 2.2 จัดทำแผนการสนับสนุนการทำวิจัย	สถาบันวิจัยและพัฒนา
3	ประชาสัมพันธ์กรอบทิศทางการทำวิจัยของมหาวิทยาลัย	ประชาสัมพันธ์นโยบายด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ และทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้อาจารย์และนักวิจัยทราบ	สถาบันวิจัยและพัฒนา
4	ประชาสัมพันธ์การส่งโครงการวิจัย/งานสร้างสรรค์	ประชาสัมพันธ์การส่งโครงการวิจัยและงานสร้างสรรค์ โดยเสนอที่สถาบันวิจัยและพัฒนา ในช่วงเดือน กรกฎาคม – สิงหาคม	สถาบันวิจัยและพัฒนา
5	จัดทำโครงร่างและเสนอโครงร่างวิจัย	5.1 ศึกษาแผนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ กรอบทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย 5.2 จัดเตรียมโครงร่างวิจัย ตามแบบฟอร์มที่กำหนด 5.3 ส่งโครงร่างวิจัยที่ สถาบันวิจัยและพัฒนา ตามระยะเวลาที่กำหนด 5.4 จัดทำรายละเอียด และยื่นขอการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มายังสถาบันวิจัยและพัฒนา	ผู้วิจัย
6	คณะกรรมการวิจัยฯ ประชุมพิจารณาโครงร่าง และพิจารณาจัดสรรงบประมาณ	6.1 เลขาธิการคณะกรรมการทุนวิจัยรวบรวมโครงร่างวิจัย เสนอคณะกรรมการวิจัยศึกษาก่อนการประชุม 6.2 คณะกรรมการวิจัยประชุมพิจารณาโครงร่าง และพิจารณา จัดสรรงบประมาณ ให้ข้อเสนอแนะหากมีแก้ไข 6.3 เลขาธิการคณะกรรมการทุนวิจัย ทำสรุปผลการพิจารณา แจ้งผลให้ผู้ขอทุนทราบ และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิจัย ภายใน 2 สัปดาห์ แล้วส่งคืนสถาบันวิจัยและพัฒนา	คณะกรรมการบริหารงานวิจัย

ลำดับ	วิธีปฏิบัติงาน	รายละเอียดของงาน	ผู้รับผิดชอบ
7	ประกาศทุนสนับสนุนการวิจัย	ประกาศผลผู้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ	สถาบันวิจัยและพัฒนา
8	ทำสัญญารับทุน	ผู้ได้รับทุนสัญญาตามแบบฟอร์มที่กำหนดพร้อมทั้งส่งเอกสารประกอบสัญญาที่สถาบันวิจัยและพัฒนา	หัวหน้าโครงการวิจัย
9	ดำเนินการตามแผนของโครงการ	9.1 ดำเนินการโครงการตามแผนการดำเนินงานของโครงการวิจัย 9.2 หัวหน้าโครงการดำเนินการเบิกวัสดุและค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ โดยดำเนินการตามขั้นตอนการขออนุมัติเบิกจ่ายเงินสนับสนุนการวิจัยจากเงินงบประมาณตามไตรมาส	หัวหน้าโครงการวิจัย เจ้าหน้าที่การเงิน สถาบันวิจัยและพัฒนา
10	ติดตาม สนับสนุนการดำเนินการ	10.1 สถาบันวิจัยและพัฒนา ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการวิจัยและสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในกรณีจำเป็น 10.2 หัวหน้าโครงการวิจัยรายงานความก้าวหน้าตามแบบฟอร์มที่กำหนด 10.3 หัวหน้าโครงการวิจัยแจ้งผลปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการวิจัย 10.4 กลุ่มงานวิจัยรวบรวมสรุปประเด็นปัญหาอุปสรรคการสนับสนุนการวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อนำไปพัฒนาต่อไป 10.5 ประเมินการสนับสนุนการวิจัยและงานสร้างสรรค์ และขออนุมัติเบิกจ่ายเงินสนับสนุนการวิจัยงวดที่ 2	สถาบันวิจัยและพัฒนา หัวหน้าโครงการวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา
11	ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงาน	11.1 หัวหน้าโครงการวิจัย จัดทำรายงานวิจัย/ผลงานสร้างสรรค์ (ฉบับร่าง) ตามแบบฟอร์มที่กำหนดส่งให้กับสถาบันวิจัยและพัฒนา 11.2 ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของผลงานวิจัย/ผลงานสร้างสรรค์ ให้ข้อเสนอแนะ หากมีแก้ไข 11.3 หัวหน้าโครงการปรับปรุงผลงานตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	หัวหน้าโครงการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ หัวหน้าโครงการวิจัย
12	ส่งเสริมและนำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์	12.1 ส่งผลงานฉบับสมบูรณ์พร้อมบันทึกของเบิกเงินงวดที่ 3 ให้สถาบันวิจัยและพัฒนา 12.2 ส่งหลักฐานการเผยแพร่ ตามที่ได้ระบุไว้ในตัวโครงการ	หัวหน้าโครงการวิจัย
		12.3 กรณีนงานวิจัย ให้หัวหน้าโครงการจัดทำบทความวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำเสนอ/ตีพิมพ์เผยแพร่ พร้อม CD ข้อมูลส่งให้สถาบันวิจัยและพัฒนา 12.4 นำเสนอ/เผยแพร่ผลงานตามที่วางแผนไว้	

ลำดับ	วิธีปฏิบัติงาน	รายละเอียดของงาน	ผู้รับผิดชอบ
13	จัดเก็บเอกสารและข้อมูล	13.1 จัดเก็บเอกสารรายงานฉบับสมบูรณ์ เข้าห้องสมุด สถาบันวิจัยและพัฒนา 13.2 จัดเก็บข้อมูลเป็น PDF file ในระบบฐานข้อมูลวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา	สถาบันวิจัย และพัฒนา
14	สิ้นสุด		

2.3 การบริหารเชิงระบบตามวงจร PDCA

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

1) การวางแผน (Plan) การวางแผน หมายความว่ารวมถึงการกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการ และขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในการวางแผน จะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป้าหมายที่กำหนดต้องเป็นตามนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร การวางแผน ในบางด้านอาจจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงาน หรือเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ไปพร้อมกัน 10 ด้วยข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานนี้จะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเพราะใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบได้ว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้รับระบุไว้ในแผนหรือไม่

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

3) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การตรวจสอบหรือการประเมินเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานหรือไม่ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญเนื่องจากในการดำเนินงานใดๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงาน ไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอซึ่งเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน การติดตามการตรวจสอบและการประเมินปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงานเพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานต่อไป ในการ

ตรวจสอบและการประเมินการปฏิบัติงานจะต้องตรวจสอบด้วยการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของงาน

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) แผนงานวงใหญ่นี้อาจครอบคลุมระยะเวลาต่อเนื่องกันหลายปีจึงจะบรรลุผล การจะผลักดันให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ของ 11 องค์กรปรากฏเป็นจริงได้จะต้องปฏิบัติ (P) โดยนำแผนยุทธศาสตร์มากำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร แผนการปฏิบัติงานประจำปีจะก่อให้เกิดวงจร PDCA ของหน่วยงานขึ้นใหม่ หากหน่วยงานมีขนาดใหญ่ มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องจำนวนมากก็จะต้องแบ่งกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานต่างๆ ทำให้เกิดวงจร PDCA เพิ่มขึ้นอีกหลายๆ วงโดยมีความเชื่อมโยงและซ้อนกันอยู่ การปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งหมดจะรวมกันเป็นการปฏิบัติ (D) ขององค์กรนั้น ซึ่งองค์กรจะต้องทำการติดตามตรวจสอบ (C) และแก้ไขปรับปรุงจุดที่เป็นปัญหาหรืออาจต้องปรับแผนใหม่ในแต่ละปี (A) เพื่อให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวนั้นปรากฏเป็นจริงทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพื่อให้การบริหารงานวิจัยเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพจึงศึกษาสภาพการบริหารงานวิจัยปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามวงจรเดมมิง

2.4 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ

2.4.1 ความหมายความพึงพอใจ “ความพึงพอใจ” ได้มีการศึกษามาเป็นระยะเวลานานตั้งแต่ช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 1 โดยมุ่งที่จะตอบคำถามว่า ทำอย่างไรจึงจะสามารถเอาชนะความจำเจและความน่าเบื่อของงาน การศึกษาความพึงพอใจจะต้องนำมาใช้ได้มากกว่าความพึงพอใจต่องานของตน โดยนำไปใช้ในทางสังคมในลักษณะการปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการที่จะประกอบด้วยกัน 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้มีหน้าที่ในการบริการหรือพนักงาน เจ้าหน้าที่ ผู้ให้บริการ และฝ่ายผู้รับบริการ โดยศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผู้ให้บริการมีความพึงพอใจต่อการบริการมากน้อยเพียงใด มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของ “ความพึงพอใจ” ไว้ดังนี้

Morse (1958) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้ เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นและในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

Vroom (1964) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

Shelly (1975) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ซึ่งสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบความรู้สึกในทางบวก เป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุขความสุขนี้เป็นความสุขที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกอื่นๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน และระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ

Oliver (1997) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจคือการตอบสนองที่แสดงถึงความประสงค์ของลูกค้าเป็นวิจารณ์ญาณของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการความพึงพอใจมีมุมมองที่แตกต่างกันแล้วแต่มุมมองของแต่ละคน

Kotler (1999 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ คือ ระดับความรู้สึกของบุคคล ที่เป็นผลจากการเปรียบเทียบการทำงานของผลิตภัณฑ์ตามที่เห็นหรือเข้าใจ (Product's Perceived Performance) กับความคาดหวังของบุคคล ดังนั้น ระดับความพึงพอใจจึงเป็นฟังก์ชันของความแตกต่างระหว่างการทำงาน (ผล) ที่มองเห็นหรือเข้าใจ (Perceived Performance) และความคาดหวัง (Expectations) ระดับของความพอใจสามารถแบ่งอย่างกว้าง ๆ เป็นสามระดับด้วยกัน และลูกค้ารายการหนึ่งอาจมีประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งในสามระดับนี้ กล่าวคือ หากการทำงานของข้อเสนอ (หรือผลิตภัณฑ์) ไม่ตรงกับความคาดหวังลูกค้าย่อมเกิดความไม่พอใจ หากการทำงานของข้อเสนอ (หรือผลิตภัณฑ์) ตรงกับความคาดหวังลูกค้าย่อมพึงพอใจ แต่ถ้าเกินกว่าความคาดหวังลูกค้าก็ยิ่งพอใจมากขึ้นไปอีก

ผาชัย ปรียานนท์ (2538 : 35) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามจุดหมาย (Goal) ความต้องการ (Wants) หรือแรงจูงใจ (Motivation)

ศุภชัย เหลืองสุขเจริญ (2541 : 7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความรู้สึกของผู้ที่มารับบริการต่อสถานบริการตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าไปติดต่อขอรับบริการในสถานบริการนั้นๆ

มณีวรรณ ต้นไทย (2533 : 66-69) กล่าวถึง ความพึงพอใจหลังการได้รับบริการว่าเป็นระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการได้รับบริการในด้านต่าง ๆ คือ ด้านความสะดวกที่ได้รับด้านตัว

เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านคุณภาพของบริการที่ได้รับ ด้านระยะเวลา และด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ

ขวลิต หน่อคำ (2543 : 41) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวนี้จะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น ถ้าหากความต้องการ หรือเป้าหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งระดับความพึงพอใจจะแตกต่างกัน ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยองค์ประกอบของการบริการ

กฤษณ์กมล กมลาคณ์ (2546 : 17) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าคือ การที่บุคคลมีความรู้สึกดี เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยอาจแบ่งตามปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจได้ 2 แบบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยระดับสูง ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความรู้สึกภายใน เช่น ความรู้สึก รัก ชอบ โกรธเกลียด เป็นต้น

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งเป็นการรับรู้ของผู้รับบริการที่ได้รับ การตอบสนองจากการให้บริการของผู้ให้บริการ ซึ่งผู้รับบริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจเมื่อได้รับบริการและเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหวัง หรือเกินความคาดหมาย แต่ระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของการบริการ และเกิดความไม่ชอบเมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง

2.4.2 ความพึงพอใจต่อการให้บริการ ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการ ให้บริการ ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความพึงพอใจต่อการให้บริการไว้หลายแนวคิด พอสรุปได้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531 : 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการ ซึ่งมีหลักและวิธีการปฏิบัติต่อผู้รับบริการที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านผู้ให้บริการ จะต้องมีความรู้เรื่องที่ตนเองรับผิดชอบนั้นเป็นอย่างดี ซึ่งจะสามารถ วินิจฉัยปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ โดยคนที่มีคุณภาพจะเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน ละเอียดรอบคอบ ปรับพฤติกรรมตลอดจนวิธีการทำงานให้มีลักษณะเน้นความสำคัญ ของผู้รับบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยน มีความกระตือรือร้นใส่ใจในการให้บริการ ซึ่ง จะสร้างความประทับใจให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการ

2. ด้านการปฏิบัติ จัดการบริการโดยการลดขั้นตอนไม่จำเป็นลง เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ยิ่งขึ้น การทำงานที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงซึ่งกันและกันมาไว้ในที่เดียวกัน มุ่งเน้นเพื่อให้การบริการนั้น เสร็จสิ้น ณ จุดเดียว การตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของผู้รับบริการต้องรวดเร็วในการให้บริการ เน้นความสะดวกของผู้รับบริการเป็นสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีส่วนสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ให้บริการ

3. ด้านสถานที่ การจัดสำนักงานที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องาน เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นไว้พร้อมเสมอ งานควรจะดำเนินไปตามลำดับ ไม่ควรย้อนไปย้อนมา เช่น งานรับเรื่อง ตรวจความถูกต้องควรอยู่ด้านหน้า เสร็จแล้วต่อไปยังเจ้าของเรื่องนั้นๆ แล้วต่อไปยังแผนกการเงิน ชำระค่าธรรมเนียม และออกไปอีกทางหนึ่งโดยไม่ต้องกลับมาที่เดิมอีก โดยมีป้ายบอกแผนกชัดเจน

งานที่ต้องทำต่อเนื่องกันให้มาอยู่ภายในอาคารเดียวกัน เป็นต้น ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการให้บริการ

4. ด้านการประชาสัมพันธ์ จัดให้มีการชี้แจง แนะนำขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลาของการบริการเพื่อให้ผู้รับบริการเข้าใจ จัดทำคู่มือการให้บริการ จัดทำประกาศหรือป้ายประชาสัมพันธ์ให้ผู้มาใช้บริการเข้าใจชัดเจน

พิภพ อุตม (2537 : 10) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกของผู้รับบริการ อันเป็นผลมาจาก การประเมินเปรียบเทียบสิ่งที่ผู้รับบริการได้รับกับสิ่งที่ผู้รับบริการคาดหวังจะได้รับจากการให้บริการในสถานการณ์ของการให้บริการที่เกิดขึ้น ซึ่งความรู้สึกนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้หลายระดับตามปัจจัยแวดล้อมและเงื่อนไขในแต่ละครั้งได้ ปัจจัยต่างที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการมีปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. ด้านผู้ให้บริการ เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานบริการที่จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ การให้บริการที่คำนึงถึงความสำคัญของผู้รับบริการเป็นหลักย่อมสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้เกิดความพึงพอใจได้ง่าย เนื่องจากพนักงานบริการหรือผู้ให้บริการที่ตระหนักถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ จะแสดงพฤติกรรมการให้บริการและตอบสนองบริการที่ผู้รับบริการต้องการ ด้วยความสนใจ เอาใจใส่อย่างเต็มที่ด้วยจิตสำนึกของการให้บริการ

2. ด้านกระบวนการให้บริการ วิธีการนำเสนอบริการในกระบวนการให้บริการ เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ประสิทธิภาพของการจัดระบบการให้บริการจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบริการแก่ผู้บริการมีความคล่องตัว และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องมีคุณภาพ

3. ด้านสถานที่ให้บริการ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการให้บริการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้รับบริการมักจะชื่นชมสภาพแวดล้อมของการบริการที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบสถานที่ ความสวยงามของการตกแต่งภายใน การจัดสถานที่ที่เป็นสัดส่วน การกระจายสถานที่ให้บริการทั่วถึง ตลอดจนการออกแบบวัสดุเครื่องใช้ในการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการจึงเป็นเรื่องสำคัญ

4. ด้านการประชาสัมพันธ์ ความพึงพอใจของผู้รับบริการจะเกิดขึ้นได้จากการได้รับข้อมูลข่าวสาร หรือบุคคลอื่นกล่าวขานถึงคุณภาพของการให้บริการไปในทางบวก ซึ่งหากตรงกับความเชื่อที่มีอยู่ก็จะรู้สึกดีกับการบริการดังกล่าวอันเป็นแรงจูงใจให้มีความต้องการให้บริการตามมาได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 211) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ผู้ให้บริการจะต้องจัดหาเพื่อรองรับการบริการให้กับผู้ใช้บริการ ดังนี้

1. ด้านพนักงานหรือบุคลากรที่ให้บริการ ต้องมีการแต่งตัวที่เหมาะสม บุคลิกดี หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส พูดจาไพเราะ เพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจและเกิดความเชื่อมั่นว่าการให้บริการที่ได้รับจะดีด้วย

2. ด้านขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการ จะต้องให้บริการและแก้ไขปัญหาให้ได้อย่างรวดเร็วตามที่ผู้รับบริการต้องการ การบริการที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

3. ด้านสถานที่ ต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความสะดวกให้กับผู้รับบริการ เช่น สถานที่กว้างขวาง ออกแบบให้เกิดความคล่องตัวแก่ผู้มาติดต่อ มีที่นั่งเพียงพอและมีบรรยากาศที่จะสร้างความรู้สึกที่ดี

4. ด้านการประชาสัมพันธ์ วัสดุสื่อสารและเอกสารการโฆษณาต่างๆ จะต้องสอดคล้องกับลักษณะของการบริการที่นำเสนอและลักษณะของผู้ใช้บริการ ความมีลักษณะสื่อความหมายที่ดีเกี่ยวกับการให้บริการ การอธิบายการให้บริการอย่างถูกต้อง โดยใช้ภาษาที่ผู้รับบริการเข้าใจง่าย

โดยสรุป ความพึงพอใจต่อการให้บริการเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่างๆ เช่น ด้านผู้ให้บริการ ต้องเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญต่องานบริการ ให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ผู้ให้บริการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนในการให้บริการ จะต้องให้บริการและแก้ไขปัญหาให้ผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลงเพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ด้านสถานที่ให้บริการ มีการจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ มีบรรยากาศที่จะสร้างความรู้สึกที่ดี ด้านการประชาสัมพันธ์ มีการชี้แจงแนะนำขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลาการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการเข้าใจ

2.4.3 การวัดความพึงพอใจ การวัดความพึงพอใจต่อการบริการ จะกระทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้ (สาโรช ไสยสมบัติ 2534 : 39)

1. การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายวิธีหนึ่ง โดยการขอรับรองหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ หรือเป็นคำตอบอิสระ โดยคำถามที่ถามอาจจะถามถึงความพึงพอใจ ในด้านต่างๆ ที่หน่วยงานกำลังให้บริการ พนักงานที่ให้บริการ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งในการที่ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ ซึ่งเป็นวิธีการที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจูงใจ ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามให้ตรงกับข้อเท็จจริง การวัดความพึงพอใจโดยวิธีสัมภาษณ์ นับว่าเป็นวิธีการที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพมากอีกวิธีหนึ่ง

3. การสังเกต เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ โดยสังเกตจากพฤติกรรมก่อนมารับบริการ ขณะรอรับบริการ และหลังจากการมาขอรับบริการ เป็นต้น การวัดความพึงพอใจโดยวิธีนี้จะต้องกระทำอย่างจริงจังและมีแบบแผนที่แน่นอน จึงจะสามารถประเมินถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการได้อย่างถูกต้อง

การวัดความพึงพอใจต่อการบริการนั้น สามารถที่จะทำการวัดได้หลายวิธี ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าเชื่อถือได้

จากแนวคิดความพึงพอใจต่อการให้บริการ คณะผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบในการวิจัยความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการประกอบด้วย ด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการวัดความพึงพอใจต่อบริการนั้น คณะผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการใช้แบบสอบถาม

2.5 ทฤษฎีความต้องการ

2.5.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow,s Hierarchy of Needs) (Maslow,1970 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 311) มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่า เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยมีลำดับขั้นความต้องการได้แก่

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อควมมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ การนอน และแรงขับทางเพศรวมทั้งการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม 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 มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเองชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศเป็นที่ชื่นชอบและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่งระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำทนายได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานโอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของ คน ต้องการจะเต็มเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอดมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้นมาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency

Needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งเป็นทฤษฎีพื้นฐาน

2.5.2 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ Alderfer (n.d. อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540: 307-310) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียง 3 ระดับ คือ

1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ ย่อโดย E

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

3) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเองเพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย G มีความแตกต่าง 2 ประการ ระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่าถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง ประการที่สองทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

2.5.3 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง 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 ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้

- (1) แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- (2) ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- (3) สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น ความต้องการอำนาจมี 2 ลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- (1) พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- (2) อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- (3) สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- (4) แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ สัดส่วนของความ ต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงเป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจ

แนวความคิดของการจูงใจมีได้หลายแง่หลายมุม ดังนั้นจึงมีทฤษฎีต่างๆ ที่พยายามอธิบายสภาวะของอินทรีย์เช่นนี้และ พยายามแบ่งออกได้เป็น

2.6.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลภาพและแรงขับ (Homeostasis and Drive Theory) พื้นฐานเกี่ยวกับ มโนภาพของแรงขับ คือ หลักการของสมดุลภาพ (Homeostasis) ซึ่งหมายถึง ความโน้มเอียงของร่างกาย ที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมภายในคงที่อยู่เสมอ ตัวอย่าง คนที่มีสุขภาพดีย่อมสามารถ ทำให้อุณหภูมิใน ร่างกายคงที่อยู่ได้ใน ระดับปกติไม่ว่าจะอยู่ในอากาศร้อนหรือหนาว ความหิว และความกระหาย แสดงให้เห็นถึงกลไกเกี่ยวกับ สมดุลภาพเช่นกันเพราะว่าแรงขับดังกล่าว จะไปกระตุ้นพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลย์ของส่วนประกอบหรือสารบางอย่างในเลือด ดังนั้นเมื่อเรามองในทัศนะของสมดุลภาพ ความต้องการเป็นความไม่สมดุลย์ทางสรีรวิทยา อย่างหนึ่งอย่างใด หรือเป็น การเบี่ยงเบนจากสภาวะที่เหมาะสม และการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาที่เกิดตามมาก็คือแรงขับ เมื่อความไม่สมดุลทางสรีรวิทยา คืบสู่ภาวะปกติ แรงขับจะลดลงและการกระทำที่ถูกกระตุ้นด้วยแรงจูงใจก็จะหยุดลงด้วย นักจิตวิทยาเชื่อว่า หลักการของสมดุลภาพมิได้เป็นเรื่องของสรีรวิทยา

เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับจิตใจด้วยกล่าวคือความไม่สมดุลทางสรีรวิทยา หรือ ทางจิตใจ (Physiological or Psychological Imbalance) มีส่วนจุดใจพฤติกรรม เพื่อให้ภาวะสมดุลกลับคืนมาเช่นเดิม

2.6.2 ทฤษฎีของความ需求和แรงขับ (Theory of Needs and Drives) เมื่อทฤษฎีของสัญชาตญาณซึ่งจะได้กล่าวต่อไปนั้นได้รับความนิยมนลดลง ได้มีผู้เสนอแนวความคิดของแรงขับขึ้นมา แทน แรงขับ (Drive) เป็นสภาพที่ถูกยั่วยุอันเกิดจากความต้องการ (Need) ทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อ บางอย่าง เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ออกซิเจนหรือการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด สภาพที่ถูกยั่วยุเช่นนี้จะจุดใจอินทรีย์ให้เริ่มต้นแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น เช่น การขาดอาหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีบางอย่างในเลือด แสดงให้เห็นถึงความต้องการสำหรับอาหาร ซึ่งต่อมาเมื่อทำให้เกิดแรงขับอันเป็นสภาพของความยั่วยุหรือความตึงเครียด อินทรีย์จะพยายามแสวงหาอาหารเพื่อลดแรงขับนี้ และเป็นการตอบสนองความต้องการไปในตัวด้วย บางครั้งความต้องการและแรงขับอาจถูกใช้แทนกันได้ แต่ความต้องการมักจะหมายถึง สภาพสรีรวิทยาของการที่เนื้อเยื่อขาดสิ่งที่จำเป็นบางอย่าง ส่วนแรงขับหมายถึงผลที่เกิดตามมาทาง สรีรวิทยาของความต้องการ ความต้องการและแรงขับเคียงคู่กัน แต่ไม่เหมือนกัน

2.6.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับเหตุกระตุ้นใจ (Incentive Theory) ในระยะต่อมาคือ ราว ค.ศ. 1950 นักจิตวิทยาหลายท่านเริ่มไม่พอใจทฤษฎีเกี่ยวกับการลดลงของแรงขับ (Drive-Reduction Theory) ในการอธิบายการจุดใจของพฤติกรรมทุกอย่าง จะเห็นได้ชัดว่าสิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวกระตุ้นของพฤติกรรมได้ อินทรีย์ไม่เพียงแต่ถูกผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่างๆ โดยแรงขับภายในเท่านั้น เหตุกระตุ้นใจหรือเครื่องชวนใจ (Incentives) บางอย่างก็มี ความสำคัญในการยั่วยุพฤติกรรม เราอาจมองการจุดใจได้ในฐานะเป็นการกระทำระหว่างกัน (Interaction) ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมกับสภาพทางสรีรวิทยาของอินทรีย์อย่างหนึ่งโดยเฉพาะ คนที่ไม่รู้สึกหิวอาจถูกกระตุ้น ให้เกิดความหิวได้ เมื่อเห็นอาหารที่อร่อยในร้านอาหาร ในกรณีนี้เครื่องชวนใจคือ อาหารที่อร่อยสามารถกระตุ้นความหิวรวมทั้งทำให้ความรู้สึกเช่นนี้ลดลง สุนัขที่กินอาหารจนอิ่ม อาจกินอีกเมื่อเห็นสุนัขอีกตัวกำลังกินอยู่ กิจกรรมที่เกิดขึ้นมิได้เป็นเรื่องของแรงขับภายใน แต่เป็นเหตุการณ์ภายนอก พนักงาน พอได้ยินเสียงกริ่งโทรศัพท์ก็รีบยกหูขึ้นพูด ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่มีการจุดใจ อาจเกิดขึ้นภายใต้การควบคุมของสิ่งเร้า หรือเหตุกระตุ้นใจมากกว่าที่จะเกิดจากแรงขับ

2.4.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ (Instinct Theory) สัญชาตญาณคือแรงทางชีวภาพที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นตัวผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา พฤติกรรม ของสัตว์ส่วนใหญ่เชื่อว่าเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ เพราะสัตว์ไม่มีวิญญูณ สติปัญญาหรือเหตุผล เช่น มนุษย์ William McDougall กล่าวว่าความคิดและพฤติกรรมทั้งหมดของคนเราเป็นผลของสัญชาตญาณในหนังสือ Social Psychology ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1908 ท่านได้จำแนกสัญชาตญาณต่างๆ ไว้ดังนี้

- 1) การหลีกเลี่ยง (Flight)
- 2) การขับไล่ (Repulsion)

3) ความอยากรู้ (Curiosity)

4) ความอยากต่อสู้ (Pugnacity)

2.6.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยเกื้อกูล และปัจจัยจูงใจ

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 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและทำให้ ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทายเหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้นการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัยและอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนาวรรณ สุขเกษม (2549) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่าสถานภาพการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีจุดแข็ง คือ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัย กำหนดงานวิจัยเป็นภาระงาน คณาจารย์มีศักยภาพในการทำวิจัย จุดอ่อน คือ มหาวิทยาลัยไม่มีระบบบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ไม่มีกรอบทิศทางงานวิจัยที่ชัดเจน ไม่มีปัจจัยหนุนเสริมการวิจัย งบประมาณที่จัดสรรสำหรับการวิจัยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมาก ทำให้นักวิจัยขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน งานวิจัยที่ทำการเผยแพร่ระดับชาติและนานาชาติมีน้อยมาก และการบริหารงานของมหาวิทยาลัยประกอบไปด้วยระบบงานย่อย 4 ระบบ คือระบบการพัฒนาโจทย์วิจัย ระบบการพัฒนาข้อเสนองานวิจัย ระบบการประเมินและติดตามผลงานวิจัย และระบบการเผยแพร่

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

วิไลวรรณ วิภาจักษณ์กุล (2550) ได้ศึกษาระบบการบริหารจัดการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่ามีการบริหารจัดการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเป็นขั้นตอนทั้งหมด 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 สถาบันจัดทำเอกสารเงื่อนไขของแหล่งทุน ขั้นตอนที่ 2 สถาบันวิจัยและพัฒนาประชาสัมพันธ์เชิญชวนผู้สนใจส่งข้อเสนอโครงการวิจัย ทั้งทุนภายนอกและทุนภายใน ขั้นตอนที่ 3 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ขั้นตอนที่ 4 การพิจารณาทุนภายในของคณะ ขั้นตอนที่ 5 การพิจารณาทุนภายนอก ขั้นตอนที่ 6 จัดทำสัญญารับทุน โดยภาพรวมพบว่า เป็นระบบที่มีขั้นตอนที่สามารถปฏิบัติได้ เป็นประโยชน์และมีความเหมาะสมทุกขั้นตอน สำหรับขั้นตอนที่ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไข คือ ขั้นตอนการพิจารณาทุนและขั้นตอนการทำสัญญา

ทัศนีย์ ปัทมสนธิ (2549) ศึกษากระบวนการบริหารการติดตามและสนับสนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สรุปว่า 1) ด้านการบริหารจัดการมีโครงสร้างการบริหารจัดการด้านการวิจัยอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังขาดผู้ประสานงานวิจัย ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญของการติดตามและสนับสนุนการวิจัย โดยเฉพาะการติดตามสนับสนุนในเชิงบวก 2) ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการวิจัย การประชุมนักวิจัยหรือการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการวิจัย ช่วยให้ นักวิจัยมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนักวิจัยกับผู้ประสานงานวิจัย หรือสถาบันวิจัย นอกจากนั้นผลการประเมินการจัดอบรมเรื่องการวิจัยแบบ R&D พบว่าผู้เข้าร่วมการอบรมมีความพึงพอใจในระดับสูง และเชื่อว่าสามารถนำไปสู่การวิจัยที่มีประสิทธิภาพต่อไปได้

อัจฉรา กลิ่นจันทร์ (2549) การบริหารจัดการเผยแพร่ผลงานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 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 มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ารับฟัง เนื้อหาการวิจัย จัดตั้งหน่วยงานวิจัยเพื่ออำนวยความสะดวก มีการติดตามผลงานวิจัยว่ามีความเป็นไปได้จริงควรมีการสนับสนุนและข่าวสารสาระต่างๆ ให้กับอาจารย์ที่ทำงานวิจัย ควรมีการจัดประชุมทางวิชาการเป็นประจำ

ศรีสมภพ จิตภิรมย์ศรี และคณะ (2550) ได้ศึกษาโครงการระบบบริหารงานวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัยภูมิภาค: กรณีศึกษาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ตัวแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารงานวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก็คือ การปรับโครงสร้างการบริหารในระดับ Macro-Structure พร้อมกับสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ในระดับ Micro-Unit เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการปรับตัวในเชิงโครงสร้าง ด้วยการสร้างองค์การสนับสนุนการทำวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่เน้นการวิจัยเฉพาะด้านหรือเฉพาะพื้นที่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในพื้นที่ มีขั้นตอนในการประกาศนโยบายวิจัยด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่ชัดเจน เน้นความเป็นเลิศเฉพาะด้านเฉพาะพื้นที่ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งโครงสร้างที่เป็นรูปธรรมเพื่อดำเนินการสนับสนุนการวิจัยดังกล่าว นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังต้องสร้างสถาบันสนับสนุนการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยที่มีอุปกรณ์บุคลากร ระบบสารสนเทศ และองค์กรเครือข่ายนี้จะมีการพัฒนางานวิจัยร่วมกัน มีการสร้างระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในปัญหาภาคใต้เพื่อการวิจัยทางนโยบาย และจัดประชุมวิชาการทางด้านงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ ตัวแบบที่เชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับมหภาคและจุลภาคคือ ปรับปรุงแนวทางการวิเคราะห์ภาระงานในการเพิ่มอัตรากำลังพนักงานโดยฝ่ายแผนของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอัตราส่วนระหว่างอาจารย์กับจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และเกณฑ์ภาระการสอนของอาจารย์ โดยให้มหาวิทยาลัยเพิ่มเกณฑ์ภาระงานวิจัย ปัจจัยชี้ขาดการพัฒนาการวิจัยไม่ใช่เพียงแค่โครงสร้าง แต่อยู่ที่ปัจจัยระดับปัจเจกด้วย ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ คือ แผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเองในการทำวิจัยในสาขาของตนเอง และสาขาเฉพาะทางที่มหาวิทยาลัยสนับสนุน นอกจากนี้ยังควรมีการพัฒนากลไกสนับสนุนสารสนเทศและพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศและสถาบันวิทยบริการ เมื่อพิจารณาโดยรวมตัวแบบแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีองค์ประกอบสามด้านคือ กลไกการพัฒนาการบริหารงานวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัย กลไกการพัฒนานักวิจัย และกลไกการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์กับสังคม จุดเชื่อมตัวระหว่างสามองค์ประกอบ คือ การปรับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยด้วยการแก้ปัญหาภาระงานสอนของอาจารย์เพื่อให้มีเวลาการพัฒนางานวิจัย องค์กรมมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะต้องลดภาระงานด้านการสอนให้อยู่ในระดับที่สอดคล้องกับภาระงานในการสร้างผลงานวิจัยของบุคลากร และจะต้องมีการคิดภาระงานเพื่อชดเชยอัตราค่าจ้างโดยอาศัยการวิเคราะห์ภาระงานการวิจัยด้วย ไม่ใช่การคำนวณจากการสอน อย่างเดียว

โรจน์จรรย์ย์ ด่านสวัสดิ์ และคณะ (2550) ได้ศึกษาโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์: กรณีศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ประเด็นที่มีความสำคัญเร่งด่วน 3 ประการที่ควรเร่งดำเนินการปรับปรุง/พัฒนา ได้แก่ ระบบสารสนเทศงานวิจัย ระบบพัฒนาเครือข่ายการวิจัยและระบบเผยแพร่งานวิจัยเชิงรุก

กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคณะ (2550) ได้ศึกษาโครงการการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโจทย์วิจัยและข้อเสนอโครงการวิจัยที่ตอบสนองยุทธศาสตร์จังหวัดด้านการเป็นแหล่งอุตสาหกรรมชุมชน พบว่า ในการส่งเสริมศักยภาพของนักวิจัย คือ 1) การเสริมความรู้ ความเข้าใจ ด้านระเบียบวิธีวิจัย 2) การกระตุ้นเตือนเป็นระยะ 3) การเรียนรู้จากตัวอย่างที่ดี 4) การเชื่อมโยงประสานองค์ความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัย 5) การสื่อสารหลายช่องทาง

ก้าน จันทร์พรหม และคณะ (2550) ได้ศึกษาโครงการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่า การสร้างโจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคใต้ตอนบน โดยเน้นที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นภาคใต้ และจัดให้มีโครงการการสร้างโจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคใต้ตอนบน เพื่อการบริหารงานวิจัยเชิงรุกและใช้เป็นต้นแบบให้นักวิจัยในมหาวิทยาลัย ส่วนการพัฒนาหน่วยวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืนโดยมีการสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มนักวิจัยที่สามารถพัฒนางานวิจัยไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการในรูปของ “ทุนพัฒนาหน่วยวิจัย” มี 7 หน่วย ได้แก่ หน่วยวิจัยวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมทางไม้ หน่วยวิจัยฟิสิกส์ทดลอง หน่วยวิจัยระบบขับเคลื่อน หน่วยวิจัยภูมิภาคศึกษาหน่วยวิจัยความหลากหลายของพรรณพืช หน่วยวิจัยไม้ผลเขตร้อน และหน่วยวิจัยการใช้ประโยชน์ผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ ดังนั้นเพื่อให้หน่วยวิจัยสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ที่ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนและมีผลงานอย่างต่อเนื่อง สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จึงจัดให้มีโครงการพัฒนาหน่วยวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เข้าใจกันโดยทั่ว ไปว่า 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)

สุจิรา ประยูรพิทักษ์ และคณะ (2550) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยพายัพ มีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหากระบวนการวิจัยด้วยวิธีการศึกษาวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในกลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ จัดสัมมนาระดมความคิดเห็นและการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ใช้ทักษะการจัดการเชิงรุกตลอดกระบวนการ คือ การจัดการต้นน้ำกลางน้ำและปลายน้ำ รวมทั้งการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาระบบให้ทำงานได้เต็มศักยภาพโดยการบริหารจัดการงานวิจัยในสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีองค์ประกอบดังนี้ 1) มีระบบวิจัยที่มีทิศทางชัดเจน จะสามารถกำกับคุณภาพงานวิจัย จำนวนงานวิจัยการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยได้ 2) มีระบบการบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ซึ่งการบริหารงานวิจัยที่มีลักษณะพลวัตรและความคล่องตัวสูง เน้นการใช้ทักษะการจัดการเชิงรุก เปิดโอกาสและยอมรับความหลากหลาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน เพื่อการพัฒนากระบวนการจัดการให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ 3) ต้องมีองค์กรและการสรรหาบุคลากรเข้าสู่องค์กร บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาความสามารถในการจัดการงานวิจัยและการทำงานเป็นทีม 4) การสร้างเครือข่ายการวิจัยอย่างใกล้ชิดทั้งภายในและภายนอกสถาบัน สามารถนำไปสู่การวิจัยเชิงบูรณาการและการใช้ทรัพยากรการวิจัยร่วมกัน ทั้งนี้การบริหารจัดการงานวิจัยมิใช่สูตรสำเร็จมีความจำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบและวิธีการอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ต้องมีความเป็นพลวัตร ดังนั้นแนวทางในการนำผลงานวิจัยไปสู่การประยุกต์ใช้ ต้องตระหนักว่าหน่วยงานที่ส่งเสริมการวิจัยในแต่ละสถาบันการศึกษานั้นต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพความพร้อม ศักยภาพและเอกลักษณ์ของตนเองโดยใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากกันเพื่อเป็นเครือข่ายการบริหารจัดการงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยร่วมกันต่อไป

นรินทร์ สิริกุลรัตน์ และคณะ (2550) ได้วิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับการบริหารงานวิจัยแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่าปัจจัยนำเข้า สถาบันฯ ควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การบริการของสถาบันฯ ให้มากขึ้น เพื่อให้ นักวิจัยได้ทราบว่าสถาบันฯ ให้บริการด้านใดบ้าง ทั้งนี้จะได้เป็นการขยายเครือข่ายนักวิจัยในสังกัดของสถาบันฯ มีการปรับปรุง Website ของสถาบันฯ โดยจัดให้เป็นหมวดหมู่ให้ดูง่ายและน่าสนใจขึ้น ตลอดจนเพิ่มเติมข้อมูลเกี่ยวกับการบริการต่างๆ ที่แต่ละงานในสำนักงานเลขานุการสถาบันฯ ให้บริการจัดทำรายละเอียดการให้บริการและออกแบบแผ่นพับประชาสัมพันธ์เผยแพร่การให้บริการด้านกระบวนการ พบว่า ขั้นตอนบางขั้นตอนซ้ำซ้อน จึงได้มีการลดขั้นตอนการดำเนินงานบริหารจัดการโครงการวิจัย จัดทำแนวทางในการติดตามประเมินผล มีการระบุรับผิดชอบดูแลติดตามโครงการวิจัยตลอดจนการเบิกจ่ายเงิน จัดทำกรอบการบริหารงานวิจัยแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่นำหลักการของผังดุลดัชนีมาประยุกต์ใช้ในการวัดผลด้านต่างๆ มีการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัด มีการทำแผนปฏิบัติการของสถาบันฯ ตลอดจนจัดทำคู่มือสำหรับโครงการวิจัยที่เข้าร่วมเป็นโครงการนาร่อง

คมพล สุวรรณภู (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 มีความคิดเห็นต่อระบบสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คณาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน คณาจารย์ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความต้องการต่อกลไกสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คณาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการสังกัด ต่างกัน มีความต้องการต่อกลไกสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การออกแบบเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์นี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราตลอดจน ระเบียบ และพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและทำการจัดเตรียมอุปกรณ์และวิธีดำเนินงานตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

3.1 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

- 3.1.1 ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- 3.1.2 จัดทำเครื่องมือ และเสนอเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
- 3.1.3 เก็บข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- 3.1.4 วิเคราะห์ข้อมูล
- 3.1.5 อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย
- 3.1.6 เขียนรายงานผลการวิจัยและจัดพิมพ์รูปเล่ม

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ อาจารย์ที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวนทั้งสิ้น 115 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane. 1967 : 398) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 89 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินระดับการปฏิบัติที่มีต่อสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบประเมินระดับความต้องการ ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย

3.3.2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ วิธีการสร้างเครื่องมือที่ และการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
- 2) ดำเนินการออกแบบแบบสอบถามให้มีรูปแบบเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง

3) นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง คุณภาพ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีรายนามต่อไปนี้ประกอบด้วย

(1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ คุ่มทรัพย์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

(2) อาจารย์ ดร. นุชจรี สิงห์พันธุ์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

(3) อาจารย์ ดร. สุวัฒน์ อินทรประไพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง คือ

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

เห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

คำนวณค่าสอดคล้อง (IOC) ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC แล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

4) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5) นำไปทดลอง (Try out) เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ดังนี้
หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ทำการศึกษานาน 35 ชุดตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.95

คำนวณค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out) ตามสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อของแบบทดสอบ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตอนที่ 2 ประเมินระดับการปฏิบัติที่มีต่อสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามระบบวงจรของเดมมิง PDCA ได้แก่ 1. การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย (Plan) 2. การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย (Do) 3. การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) 4. การปรับปรุงแก้ไข (Act) ใช้แบบประเมินระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประเมินระดับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1. ระบบการบริหารจัดการงานวิจัย 2. กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ใช้แบบประเมินระดับความต้องการ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และคำถามแบบปลายเปิดในด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแต่ละด้าน

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลและนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

(1) ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

(2) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.5.3 การแปลผลข้อมูลระดับการปฏิบัติที่มีต่อสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย จากแบบคำถามเป็นแบบสอบถามจัดลำดับคุณภาพตามแบบวัดของ Likert ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับได้แก่

เกณฑ์การให้คะแนน

มีระดับการปฏิบัติชัดเจน/มีส่วนร่วม/สอดคล้อง ให้ 5 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างชัดเจน/ค่อนข้างมีส่วนร่วม/ค่อนข้างสอดคล้อง ให้ 4 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติปานกลาง ให้ 3 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติชัดเจนน้อย/มีส่วนร่วมน้อย/สอดคล้องน้อย ให้ 2 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติไม่ชัดเจน/ไม่มีส่วนร่วม/ไม่สอดคล้อง ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง ไม่ชัดเจน/ไม่มีส่วนร่วม/ไม่สอดคล้อง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง ชัดเจนน้อย/มีส่วนร่วมน้อย/สอดคล้องน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง ค่อนข้างชัดเจน/ค่อนข้างมีส่วนร่วม/ค่อนข้างสอดคล้อง

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง ชัดเจน/มีส่วนร่วม/สอดคล้อง

3.5.4 การแปลผลข้อมูลระดับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยจากแบบคำถามเป็นแบบสอบถามจัดลำดับคุณภาพตามแบบวัดของ Likert ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับได้แก่

เกณฑ์การให้คะแนน

มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติมาก ให้ 4 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติปานกลาง ให้ 3 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติน้อย ให้ 2 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ศึกษาในครั้งนี้ ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตามระบบวงจรของเดมมิง PDCA ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Plan) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Do) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Check) การปรับปรุงแก้ไข (Act) และศึกษาความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย 3 ขั้นตอน คือ การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (ต้นน้ำ) การดำเนินการวิจัย (กลางน้ำ) และการบริหารงานวิจัยเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (ปลายน้ำ) รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ประเมินระดับการปฏิบัติที่มีต่อสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ตอนที่ 3 ประเมินระดับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	36	40.45
หญิง	53	59.55
รวม	89	100.0

จากตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามแบ่งตามเพศ พบว่า มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 40.45 ส่วน เพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 59.55

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่งทางวิชาการ

เกณฑ์ที่ใช้จำแนก	ความถี่	ร้อยละ
ระดับกับการศึกษา		
ปริญญาเอก	12	13.48
ปริญญาโท	77	86.52
ปริญญาตรี	0	0
สถานภาพ		
ข้าราชการ	9	10.11
พนักงานมหาวิทยาลัย	80	89.89
ตำแหน่งทางวิชาการ		
รองศาสตราจารย์	0	0
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	3.37
อาจารย์	86	96.63

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.48 การศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 86.52 มีสถานะภาพเป็นข้าราชการ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.11 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 89.89 และมีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.37 และเป็นอาจารย์ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 96.63

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์ที่ใช้จำแนก	ค่าเฉลี่ย
อายุ (ปี)	33.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (ปี)	7.31
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (ปี)	4.37
ประสบการณ์การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (เรื่อง)	2.80
ประสบการณ์การเป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย (เรื่อง)	1.69

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ย 33 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เฉลี่ย 7.31 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เฉลี่ย 4.37 ปี มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเฉลี่ย 2.80 เรื่อง และมีประสบการณ์การเป็นผู้ร่วมโครงการวิจัยเฉลี่ย 1.69 เรื่อง

4.2 การประเมินระดับการปฏิบัติที่มีต่อสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติที่มีต่อสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยการได้แก่การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Plan) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Do) การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยระดับต่อการปฏิบัติกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
1. ระดับความชัดเจนของการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย	3.58	0.93	ค่อนข้างชัดเจน
2. ระดับการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย	3.18	1.20	ปานกลาง
3. ระดับความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	3.46	0.93	ปานกลาง
4. ระดับความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด	3.56	0.96	ค่อนข้างชัดเจน
5. ระดับความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ	3.61	0.98	ค่อนข้างชัดเจน
รวมเฉลี่ย	3.48	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อระดับปฏิบัติต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาการปฏิบัติรายด้าน พบว่า มหาวิทยาลัยกำหนดกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยค่อนข้างชัดเจน ($\bar{X} = 3.58$) ยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยค่อนข้างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด ($\bar{X} = 3.56$) และค่อนข้างสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ($\bar{X} = 3.61$) แต่การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) และความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่อการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ ของการบริหารงานวิจัย

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
1. มีการประชาสัมพันธ์ยุทธศาสตร์การวิจัย	3.52	0.74	มาก
2. มีการกระตุ้นให้บุคลากรดำเนินการตามยุทธศาสตร์การวิจัย	3.45	0.69	ปานกลาง
3. มีการจัดสรรงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้	3.25	0.87	ปานกลาง
4. มีการจัดทำระบบ ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการวิจัย	3.64	0.73	มาก
5. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และให้ความรู้แก่นักวิจัย	3.53	0.80	มาก
6. มีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา แนะนำ การทำงานวิจัย	3.17	0.96	ปานกลาง
7. มีห้องปฏิบัติการวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือสนับสนุนการวิจัย	2.90	0.92	ปานกลาง
8. มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงานวิจัย เช่น ห้องสมุดวิจัย ฐานข้อมูลงานวิจัย	3.15	0.97	ปานกลาง
9. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัย แหล่งทุนวิจัย	3.61	0.73	มาก
10. มีการสนับสนุนให้นักวิจัยทำงานวิจัยร่วมกับหน่วยงาน ภายนอก	3.35	0.92	ปานกลาง
11. มีการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	3.43	0.77	ปานกลาง
12. มีการจัดประชุมวิชาการ จัดแสดงนิทรรศการงานวิจัย	3.27	0.75	ปานกลาง
13. มีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง นักวิจัยดีเด่น	3.49	0.79	ปานกลาง
14. มีการอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย	3.44	0.81	ปานกลาง
15. มีการส่งเสริมและควบคุมจรรยาบรรณของนักวิจัย	3.51	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	3.38	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการปฏิบัติต่อการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ มหาวิทยาลัยมีการจัดทำระบบ ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการวิจัย ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัย แหล่งทุนวิจัย ($\bar{X} = 3.61$) และการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และให้ความรู้แก่นักวิจัย ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ ส่วนที่ เห็นว่าสามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง 3 อันดับสุดท้าย คือ มีห้องปฏิบัติการวิจัย หรือศูนย์ เครื่องมือสนับสนุนการวิจัย ($\bar{X} = 2.90$) ถัดมาคือ แหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงานวิจัย

เช่น ห้องสมุดวิจัย ฐานข้อมูลงานวิจัย ($\bar{X} = 3.15$) และการจัดตั้งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา แนะนำการทำงานวิจัย ($\bar{X} = 3.15$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่อการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
1. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี	3.47	0.69	ปานกลาง
2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การวิจัย	3.45	0.67	ปานกลาง
3. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและสิ่งที่เป็นอุปสรรค เพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ	3.30	0.80	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.41	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการปฏิบัติต่อการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) ทั้งในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ($\bar{X} = 3.47$) และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การวิจัย ($\bar{X} = 3.45$) ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและสิ่งที่เป็นอุปสรรค เพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่อการปรับปรุงแก้ไข

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
1. มีการนำผลการประเมินไปพัฒนายุทธศาสตร์การวิจัยในรอบปีต่อไป	3.27	0.69	ปานกลาง
2. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการบริหารจัดการงานวิจัย	3.38	0.73	ปานกลาง
3. มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.30	0.80	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.32	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการปฏิบัติต่อการปรับปรุงแก้ไขในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ทั้งในการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารจัดการงานวิจัย ($\bar{X} = 3.38$) และการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.30$) ส่วนการนำผลการประเมินไปพัฒนายุทธศาสตร์การวิจัยในรอบปีต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$)

4.3 ประเมินระดับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการ ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1. ระบบการบริหารจัดการงานวิจัย 2. กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ใช้แบบประเมินระดับความต้องการ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และคำถามแบบปลายเปิดในด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัย

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
1. ควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติและความต้องการของท้องถิ่น	3.39	0.60	ปานกลาง
2. ควรมีการกำหนดเป้าหมาย หลักเกณฑ์ ในการสนับสนุนทุนวิจัยที่ชัดเจน	4.01	0.63	มาก
3. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ การคิดภาระงานจากงานวิจัยที่ชัดเจน	4.09	0.73	มาก
4. ควรมีผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองข้อเสนอโครงการวิจัย	4.02	0.77	มาก
5. ควรมีสุนยให้การสนับสนุนด้านการวิจัยในระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก	4.00	0.92	มาก
6. ควรมีระบบผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา ที่เสี่ยงในการวิจัย	4.09	0.89	มาก
7. ควรมีกระบวนการกำกับดูแล ติดตามรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัย	3.91	0.68	ปานกลาง
8. ควรมีกระบวนการตรวจสอบ ประเมินผลการวิจัยและการตรวจรับผลงานให้มีคุณภาพ	3.83	0.86	ปานกลาง
9. ควรมีนโยบายหรือกำหนดกฎเกณฑ์ในการเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	3.91	0.75	ปานกลาง
10. ควรส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย เช่น ค่าตอบแทน / ภาระงาน	4.21	0.78	มาก
11. ควรอำนวยความสะดวกในการขอรับรองจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์และสัตว์	4.17	0.77	มาก
12. ควรอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	4.04	0.80	มาก
13. ควรมีการจัดตั้งกองทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานวิจัย	4.15	0.78	มาก
14. ควรมีการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยร่วมกับเครือข่ายวิจัยภายนอก	4.18	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย เช่น ค่าตอบแทน / ภาระงานเป็นอันดับแรก ซึ่งมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยร่วมกับเครือข่ายวิจัยภายนอก ($\bar{X} = 4.18$) และควรมีการจัดตั้งกองทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานวิจัย ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการงานวิจัย

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
1. ควรมีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหลักเกณฑ์ในการดำเนินการวิจัยที่ชัดเจนและเอื้อต่อการทำงานวิจัย	4.03	0.80	มาก
2. ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินทุนวิจัย การจัดซื้อจัดจ้าง และการเก็บหลักฐานการวิจัยที่ชัดเจน	4.03	0.85	มาก
3. ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์จริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์และสัตว์	3.87	0.87	ปานกลาง
4. ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	3.91	0.87	ปานกลาง
5. ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์การคิดภาระงานจากการดำเนินงานวิจัย	4.25	0.70	มาก
6. ควรมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัย	4.33	0.74	มาก
7. ควรมีห้องปฏิบัติการหรือศูนย์เครื่องมือกลางในการวิจัย	4.22	0.79	มาก
8. ควรจัดหาเครื่องมือ ครุภัณฑ์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัย	4.16	0.78	มาก
9. ควรจัดหาบุคลากรสนับสนุนการวิจัย เช่น ผู้ประสานงานวิจัย ระดับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ นักวิทยาศาสตร์	4.06	0.82	มาก
10. ควรมีฐานข้อมูลการวิจัยเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลและแหล่งสืบค้น	4.19	0.74	มาก
11. ควรจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการวิจัย	4.28	0.67	มาก
12. ควรมีผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินและตรวจรับงาน ประเมินรายงานความก้าวหน้า ประเมินร่างรายงานการวิจัย	4.11	0.71	มาก
13. ควรจัดองค์กรแหล่งการเรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้คณาจารย์พัฒนางานวิจัย	4.11	0.73	มาก
14. ควรจัดหน่วยงานหรือบุคลากรในการติดตามประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบจากงานวิจัย	3.99	0.82	ปานกลาง
15. ควรมีการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารการวิจัย แหล่งทุน แหล่งตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย	4.17	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการพัฒนากลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มหาวิทยาลัยควรมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัยเป็นอันดับแรก โดยมีระดับความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ ควรจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการวิจัย ($\bar{X} = 4.28$) และควรมีข้อกำหนดประกาศหลักเกณฑ์การคิดภาระงานจากการดำเนินงานวิจัย ตามลำดับ

4.4 ปัญหาของระบบกลไกการบริหารงานวิจัย

- (1) ขาดแหล่งสืบค้นข้อมูลฐานวิจัยเอกสารที่เป็นสากลสำหรับอาจารย์ เนื่องจากที่มหาวิทยาลัยใช้ได้แต่ Thai list ส่วนฐานข้อมูลอื่นๆ ติดลิขสิทธิ์
- (2) ขาดพี่เลี้ยงวิจัย
- (3) ขาดการนำปัญหาที่แท้จริงในพื้นที่มาร่วมแก้โดยผ่านกระบวนการวิจัย
- (4) ขาดยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ
- (5) ขั้นตอนการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ใช้ระยะเวลานาน
- (6) หลักเกณฑ์ในการขอรับการสนับสนุนการวิจัยไม่ชัดเจน
- (7) งบประมาณในการตีพิมพ์วิจัยค่อนข้างน้อย
- (8) ไม่นับการทำงานวิจัยเป็นภาระงาน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย

4.5 แนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย

- (1) ควรเพิ่มระบบสืบค้นข้อมูลสำหรับอาจารย์
- (2) ควรมีระบบพี่เลี้ยงวิจัย
- (3) ควรมีห้องปฏิบัติการทดลองที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน
- (4) ควรเพิ่มยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ การแพทย์
- (5) ควรปรับปรุงระเบียบ ประกาศต่างๆ ให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานวิจัย
- (6) ควรมีกระบวนการควบคุมคุณภาพของงานวิจัย
- (7) ขอให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยและพัฒนาซื้อ SPSS ที่ถูกลิขสิทธิ์
- (8) ควรยกเลิกการเก็บค่าธรรมเนียมเข้ามหาวิทยาลัย
- (9) ควรมีมาตรการกับผู้สอนที่นำเวลาสอนไปในการทำวิจัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตามระบบวงจรของเดมมิง PDCA ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Plan) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Do) การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Check) การปรับปรุงแก้ไข (Act) และศึกษาความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1) สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

(1) ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (Plan) ในประเด็นความชัดเจนของยุทธศาสตร์การวิจัย การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัย ตลอดจนความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การวิจัยกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด และสอดคล้องนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ คณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย มีความความเห็นต่อระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

(2) ด้านการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Do) สภาพปัญหาในภาพรวมของการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นเรื่องห้องปฏิบัติการวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือสนับสนุนการวิจัย แหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงานวิจัย เช่น ห้องสมุดวิจัย ฐานข้อมูลงานวิจัย และขาดคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา แนะนำการทำงานวิจัยเป็นปัญหาหลักในการศึกษาครั้งนี้

(3) ด้านการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ของการบริหารงานวิจัย (Check) การปฏิบัติต่อการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในประเด็นการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การวิจัย ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและสิ่งที่เป็นอุปสรรค

เพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าในประเด็นอื่นๆ

(4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act) การปรับปรุงแก้ไขในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในประเด็นการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารจัดการงานวิจัย และการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนการนำผลการประเมินไปพัฒนายุทธศาสตร์การวิจัยในรอบปีต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า ในประเด็นอื่นๆ

2) ปัญหาในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานวิจัย

(1) ขาดแหล่งสืบค้นข้อมูลฐานวิจัยเอกสารที่เป็นสากลสำหรับอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยฯ ใช้ได้เฉพาะ Thai list เท่านั้น ส่วนฐานข้อมูลอื่นๆ ดิจิทัลลิทรีไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้

(2) ขาดพี่เลี้ยงวิจัย คอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการทำงานวิจัย

(3) ขาดการนำปัญหาที่แท้จริงในพื้นที่มาร่วมแก้โดยผ่านกระบวนการวิจัย

(4) ขาดยุทธศาสตร์การวิจัยด้านสุขภาพ

(5) ขั้นตอนการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ใช้ระยะเวลานาน

(6) หลักเกณฑ์ในการขอรับการสนับสนุนการวิจัยไม่ชัดเจน

(7) งบประมาณในการตีพิมพ์วิจัยค่อนข้างน้อย

(8) ไม่มีการคิดภาระงานจากงานวิจัย ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย

3) ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

(1) ด้านความต้องการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับความต้องการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย เช่น ค่าตอบแทน / ภาระงาน การสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยร่วมกับเครือข่ายวิจัยภายนอก และควรมีการจัดตั้งกองทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานวิจัย

(2) ด้านความต้องการพัฒนากลไกการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มหาวิทยาลัยควรมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ควรจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการวิจัย และควรมีข้อกำหนด ประกาศ หลักเกณฑ์การคิดภาระงานจากการดำเนินงานวิจัย ตามลำดับ3

5.1.2 แนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์

(1) ควรเพิ่มระบบสืบค้นข้อมูลสำหรับอาจารย์ ใช้สืบค้นงานวิจัยและเอกสารประกอบการทำงานวิจัย

- (2) ควรมีระบบพี่เลี้ยงวิจัย
- (3) ควรมีห้องปฏิบัติการทดลองที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน
- (4) ควรเพิ่มยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ การแพทย์
- (5) ควรปรับปรุงระเบียบ ประกาศต่างๆ ให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน

วิจัย

- (6) ควรมีกระบวนการควบคุมคุณภาพของงานวิจัย
- (7) ขอให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยและพัฒนาซื้อ SPSS ที่ถูกลิขสิทธิ์
- (8) ควรยกเลิกการเก็บค่าธรรมเนียมเข้ามหาวิทยาลัย
- (9) ควรมีมาตรการกับผู้สอนที่นำเวลาสอนไปในการทำวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 สภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาการวิจัยยังอยู่แค่เพียงบางกลุ่ม ไม่ได้มีส่วนร่วมในทุกระดับ จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ค่อนข้างมีความแตกต่างกัน ($S.D=1.01$) ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบุศรา สารเกษ (2555) ได้ศึกษาการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในประเด็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย พบว่าเกือบทุกประเด็นมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่การกระตุ้นให้บุคลากรดำเนินการตามยุทธศาสตร์การวิจัย การจัดสรรงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้การจัดตั้งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา แนะนำการทำงานวิจัย การมีห้องปฏิบัติการวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือสนับสนุนการวิจัย การมีแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงานวิจัย เช่น ห้องสมุดวิจัย ฐานข้อมูลงานวิจัย การสนับสนุนให้นักวิจัยทำงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายนอกการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ การจัดประชุมวิชาการ จัดแสดงนิทรรศการงานวิจัยการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง นักวิจัยดีเด่นการอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาผลงานวิจัย มหาวิทยาลัยจึงควรสนับสนุนประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้นเพื่อจะได้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของ

การบริหารงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ที่ต้องการให้มีการเพิ่มแหล่งสืบค้นข้อมูลฐานวิจัยเอกสารที่เป็นสากลสำหรับอาจารย์ ควรมีอำนาจความสะดวกและลดขั้นตอนในการยื่นข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และควรมีพี่เลี้ยงวิจัยคอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาถึงขั้นตอนและกระบวนการวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย (2552) การบริหารการวิจัยต้องการจัดโครงสร้างของหน่วยงาน ศูนย์เครื่องมือกลาง ศูนย์/กลุ่มความเป็นเลิศด้านการวิจัย ระบบสนับสนุนอื่นๆ การบริหาร กระบวนการสนับสนุนการวิจัย กระบวนการพัฒนาข้อเสนอโครงการ การประเมินโครงการ การจัดประชุมวิชาการ การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ การบริหารบุคลากรงานวิจัย การ พัฒนางานวิจัยควรพัฒนายุทธศาสตร์ด้านต่างๆ พร้อมตัวชี้วัดความสำเร็จ และการศึกษาของธนาวรรณ สุขเกษม (2549) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่า จุดอ่อน คือ มหาวิทยาลัยไม่มีระบบบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ไม่มีกรอบทิศทางวิจัยที่ชัดเจน ไม่มีปัจจัยหนุนเสริมการวิจัย งบประมาณที่จัดสรรสำหรับการวิจัยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมาก ทำให้นักวิจัยขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน งานวิจัยที่ทำมีการเผยแพร่ระดับชาติและนานาชาติน้อยมาก

การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและการนำผลจากการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัยไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อวางแผนการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นประเด็นที่มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญในการพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับการศึกษาของทัศนีย์ ปัทมสนธิ (2549) ได้ศึกษาระบบการบริหารการติดตามและสนับสนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการบริหารจัดการมีโครงสร้างการบริหารจัดการด้านการวิจัยอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังขาดผู้ประสานงานวิจัย ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญของการติดตามและสนับสนุนการวิจัย โดยเฉพาะการติดตามสนับสนุนในเชิงบวก

5.2.2 แนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์

(1) มหาวิทยาลัยควรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นงานวิจัย มีการพัฒนาฐานข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย ฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางศาสตร์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของนักวิจัย การศึกษาของโรจน์จรรย์ ด่านสวัสดิ์ และคณะ (2550) ได้ศึกษาโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์: กรณีศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ประเด็นที่มีความสำคัญเร่งด่วน 3 ประการที่ควรเร่งดำเนินการปรับปรุง/พัฒนา ได้แก่ ระบบสารสนเทศงานวิจัย ระบบพัฒนาเครือข่ายการวิจัยและระบบเผยแพร่งานวิจัยเชิงรุก

(2) ควรพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ โดยจัดให้มีการแต่งตั้งพี่เลี้ยงนักวิจัยในระหว่างการทำวิจัย มีการตั้งคณะกรรมการจากสาขาวิชาต่างๆ เพื่อร่วมทำงานวิจัยและเป็นที่ปรึกษาให้กับนักวิจัย เช่นเดียวกับการศึกษาของกุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคณะ (2550) ได้ศึกษาโครงการการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโจทย์วิจัยและข้อเสนอโครงการวิจัย พบว่า ในการส่งเสริมศักยภาพของนักวิจัย คือ 1) การเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านระเบียบวิธีวิจัย 2) การกระตุ้นเตือนเป็นระยะ 3) การเรียนรู้จากตัวอย่างที่ดี 4) การเชื่อมโยง ประสานองค์ความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัย 5) การสื่อสารหลายช่องทาง

(3) มหาวิทยาลัยควรอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย โดยจัดวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำวิจัยให้กับอาจารย์ มีเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ นักวิทยาศาสตร์ บุคลากรสนับสนุนการวิจัย มีการพัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นหน่วยงานกลางในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำวิจัย ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในเรื่องของโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการคำนวณข้อมูลทางสถิติการวิจัย โดยเฉพาะโปรแกรมที่มีลิขสิทธิ์

(4) มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้นักวิจัยสำรวจความต้องการจากปัญหาต่างๆ ในชุมชนท้องถิ่น โดยลงพื้นที่ชุมชนท้องถิ่น มีการประชุมร่วมกันเพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัย มหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับก้าน จันทรพรหม และคณะ (2550) ให้เน้นที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น และจัดให้มีโครงการการสร้างโจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่

(5) ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมาตรการที่เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยมหาวิทยาลัย ให้เกิดความยืดหยุ่น เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้อาจารย์อยากทำงานวิจัยเพิ่มขึ้น

(6) มหาวิทยาลัยควรพิจารณาความเหมาะสมของภาระงานของอาจารย์ และให้ความสำคัญกับการวิจัย โดยให้ภาระงานวิจัยที่เหมาะสม และลดภาระงานสอนให้น้อยลง เพื่อให้สามารถศึกษา ค้นคว้า และทำงานวิจัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับศรีสมภพ จิตภิรมย์ศรี และคณะ (2550) ได้เสนอตัวแบบเชิงบูรณาการในการพัฒนางานวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยให้แก้ปัญหาระบบภาระงานสอนของอาจารย์เพื่อให้มีเวลาการพัฒนาวิจัยองค์กรมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะต้องลดภาระงานด้านการสอนให้อยู่ในระดับที่สอดคล้องกับภาระงานในการสร้างผลงานวิจัยของบุคลากร และจะต้องมีการคิดภาระงานเพื่อขยายยตรากำลัง โดยอาศัยการวิเคราะห์ภาระงานการวิจัยด้วย ไม่ใช่การคำนวณจากการสอนอย่างเดียว

(7) มหาวิทยาลัยควรมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือคณะกรรมการ พิจารณารับรองจรรยาบรรณการวิจัยทั้งในคนและสัตว์ ในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความสะดวกและลดระยะเวลาในการขอใบรับรองจรรยาบรรณการวิจัยทั้งในคนและสัตว์ เนื่องจากปัจจุบันต้องส่งข้อเสนอโครงการวิจัยผ่านคณะกรรมการจรรยาบรรณการวิจัยของมหาวิทยาลัยนเรศวร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

(1) ควรศึกษาวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในกลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ ประกอบการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย

(2) ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อนำข้อแตกต่างมาพิจารณาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย

บรรณานุกรม

- ก้าน จันทร์พรหม และคณะ. (2550). ศึกษาโครงการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัย
วลัยลักษณ์. รายงานการวิจัย เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี (2561). แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- กฤษณ์กมล กมลასน์. (2546). การศึกษาความพึงพอใจและต้องการของนักศึกษาออกโรงเรียน
สายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในการจัดบริการและสวัสดิการ
ทางการศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณี: ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย. (2552). การบริหารและการพัฒนางานวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัยแห่ง
การวิจัย. เอกสารประกอบการบรรยาย.
- กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคณะ. (2550). โครงการการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
โจทย์วิจัยและข้อเสนอโครงการวิจัยที่ตอบสนองยุทธศาสตร์จังหวัดด้านการเป็นแหล่ง
อุตสาหกรรมชุมชน. รายงานวิจัย เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- คมพล สุวรรณภู. (2553). ระบบและกลไกสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำทำการวิจัยเพื่อ
พัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปี พ.ศ. 2553. รายงานวิจัย
เสนอมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชลิต หน่อคำ. (2543). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธร
อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัศนีย์ ปัทมสนธิ. (2549). การบริหารการติดตามและสนับสนุนการวิจัย. ค้นวันที่ 20 มีนาคม
2561 จาก [http://www.pcru.ac.th/research/modules/imod/abstract/
abstract49.pdf](http://www.pcru.ac.th/research/modules/imod/abstract/abstract49.pdf)
- ธนาวรรณ สุขเกษม. (2549). การบริหารจัดการงานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นรินทร์ สิริกุลรัตน์ และคณะ. (2550). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง
นวัตกรรมสถาบันการบริหารงานวิจัยแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- บุศรา สารเกษ. (2555). แนวทางการพัฒนาระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พิภพ อุดม. (2537). การตลาดสำหรับธนาคาร. วารสารบริหารธุรกิจ, 17(66), 62
- มณีวรรณ ตันไทย. (2533). พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่กองควบคุมยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาต่อประชาชนที่มาติดต่อ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โรจน์จรรย์ ด่านสวัสดิ์ และคณะ. (2550). โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์:กรณีศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. รายงานวิจัย เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- วิไลวรรณ วิชาจักษ์กุล. (2550). การบริหารจัดการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ศรีสมภพ จิตภิรมย์ศรี และคณะ. (2550). โครงการระบบบริหารงานวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัย
ภูมิภาค: กรณีศึกษาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. รายงานวิจัย เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2560). แผนยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนา พ.ศ. 2560-2564 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2559). รวมคู่มือ ข้อบังคับ ระเบียบประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศรีสมภพ จิตภิรมย์ศรี และคณะ. (2550). โครงการระบบบริหารงานวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัย
ภูมิภาค: กรณีศึกษาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. รายงานวิจัย เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- คันสนีย์ อุดมอ่า. (2549). การบริหารจัดการพัฒนาโจทย์วิจัย. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริโรจน์ ผลพันธิน. 2547. รูปแบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครู
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจจากแนวความคิดไปสู่
การประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

- สาโรช ไสยสมบัติ. (2534). **ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- สุจิรา ประยูรพิทักษ์ และคณะ. (2550). **แนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งในระบบการบริหาร จัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยพายัพ**. รายงานการวิจัย เสนอสำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อัจฉรา กลิ่นจันทร์. (2549). **การบริหารจัดการเผยแพร่งานวิจัย**. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : โอ เอช พรินติ้ง เฮ้าส์.
- Kotler, Philip. (1999). **Kotler On Marketing : How to Create,win and Dominate Market**. New York : Free Press.
- Morse, N. C. **Satisfacion in the white collar job**. Ann Arbor: University of Michigan, 1958.
- Oliver, Richard L. (1997) **Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer**, Irwin/McGraw-Hill New York.
- Shelly, M. W. (1975). **Responding to Social Change**. Pennsylvania: Dowden Huntchisam Press. Inc.
- Vroom, H V. **Work and motivation**. Now York: Wiley and Sons, 1964.
- Yamane, Taro. and Row. (1976). **Statistics: An introductory analysis** (2nd ed.). New York: Harper.

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเลขที่

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อผลการศึกษา จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือที่ดีของท่าน โดยข้อมูลจากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษานี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ท่านเลือก

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. สถานภาพการทำงาน ☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย
5. ตำแหน่งทางวิชาการ ☐ อาจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.....ปี
6. ประสบการณ์ในการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.....ปี
7. ประสบการณ์ในการทำวิจัยภายใน 5 ปี ที่ผ่านมา ท่าน
เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย จำนวน.....เรื่อง
เป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย จำนวน.....เรื่อง

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติในแต่ละประเด็น

1. การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย (Plan)

1.1 ระดับความชัดเจนของการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย

- ☐ ชัดเจน
 ☐ ค่อนข้างชัดเจน
 ☐ ปานกลาง
☐ ชัดเจนน้อย
 ☐ ไม่ชัดเจน

1.2 ระดับการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย

- ☐ มีส่วนร่วม
 ☐ ค่อนข้างมีส่วนร่วม
 ☐ ปานกลาง
☐ มีส่วนร่วมน้อย
 ☐ ไม่มีส่วนร่วม

1.3 ระดับการมีส่วนร่วมของยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

- ☐ มีส่วนร่วม
 ☐ ค่อนข้างมีส่วนร่วม
 ☐ ปานกลาง
☐ มีส่วนร่วมน้อย
 ☐ ไม่มีส่วนร่วม

1.4 ระดับความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

- ☐ สอดคล้อง
 ☐ ค่อนข้างสอดคล้อง
 ☐ ปานกลาง
☐ สอดคล้องน้อย
 ☐ ไม่มีสอดคล้อง

1.5 ระดับความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ

- ☐ สอดคล้อง
 ☐ ค่อนข้างสอดคล้อง
 ☐ ปานกลาง
☐ สอดคล้องน้อย
 ☐ ไม่มีสอดคล้อง

2. การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย (Do)

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการประชาสัมพันธ์ยุทธศาสตร์การวิจัย					
2. มีการกระตุ้นให้บุคลากรดำเนินการตามยุทธศาสตร์การวิจัย					
3. มีการจัดสรรงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้					
4. มีการจัดทำระบบ ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการวิจัย					
5. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และให้ความรู้แก่นักวิจัย					
6. มีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา แนะนำการทำงานวิจัย					

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. มีห้องปฏิบัติการวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือสนับสนุนการวิจัย					
8. มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงานวิจัย เช่น ห้องสมุดวิจัย ฐานข้อมูลงานวิจัย					
9. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัย แหล่งทุนวิจัย					
10. มีการสนับสนุนให้นักวิจัยทำงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายนอก					
11. มีการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์					
12. มีการจัดประชุมวิชาการ จัดแสดงนิทรรศการงานวิจัย					
13. มีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง นักวิจัยดีเด่น					
14. มีการอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย					
15. มีการส่งเสริมและควบคุมจรรยาบรรณของนักวิจัย					

3. การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check)

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี					
2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การวิจัย					
3. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและสิ่งที่เป็นอุปสรรค เพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหาร จัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ					

4. การปรับปรุงแก้ไข (Act)

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการนำผลการประเมินไปพัฒนายุทธศาสตร์การวิจัยในรอบปีต่อไป					
2. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการบริหารจัดการงานวิจัย					
3. มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ งานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัย

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านมีความต้องการให้ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด

ประเด็น	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ระบบการบริหารจัดการงานวิจัย					
1. ควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติและความต้องการของท้องถิ่น					
2. ควรมีการกำหนดเป้าหมาย หลักเกณฑ์ ในการสนับสนุนทุนวิจัยที่ชัดเจน					
3. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ การคิดภาระงานจากงานวิจัยที่ชัดเจน					
4. ควรมีผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองข้อเสนอโครงการวิจัย					
5. ควรมีศูนย์ให้การสนับสนุนด้านการวิจัยในระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก					
6. ควรมีระบบผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา พิสูจน์ในการวิจัย					
7. ควรมีกระบวนการกำกับดูแล ติดตามรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัย					
8. ควรมีกระบวนการตรวจสอบ ประเมินผลการวิจัยและการตรวจรับงวดงานให้มีคุณภาพ					
9. ควรมีนโยบายหรือกำหนดกฎเกณฑ์ในการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์					
10. ควรส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย เช่น ค่าตอบแทน / ภาระงาน					
11. ควรอำนวยความสะดวกในการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และสัตว์					
12. ควรอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา					
13. ควรมีการจัดตั้งกองทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานวิจัย					
14. ควรมีการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยร่วมกับเครือข่ายวิจัยภายนอก					
ปัญหา อุปสรรคของระบบบริหารจัดการงานวิจัย					
.....					
.....					
.....					
.....					
ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย					
.....					
.....					
.....					
.....					

ประเด็น	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย					
1. ควรมีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหลักเกณฑ์ในการดำเนินการวิจัย ที่ชัดเจนและเอื้อต่อการทำงานวิจัย					
2. ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินทุนวิจัย การจัดซื้อจัดจ้าง และการเก็บหลักฐานการวิจัยที่ชัดเจน					
3. ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์จริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์และสัตว์					
4. ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์การจัดการทรัพยากรทางปัญญา					
5. ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์การคิดภาระงาน จากการดำเนินงานวิจัย					
6. ควรมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัย					
7. ควรมีห้องปฏิบัติการหรือศูนย์เครื่องมือกลางในการวิจัย					
8. ควรจัดหาเครื่องมือ ครุภัณฑ์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัย					
9. ควรจัดหาบุคลากรสนับสนุนการวิจัย เช่น ผู้ประสานงานวิจัยระดับ หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ นักวิทยาศาสตร์					
10. ควรมีฐานข้อมูลการวิจัยเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลและแหล่งสืบค้น					
11. ควรจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการวิจัย					
12. ควรมีผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินและตรวจรับงวดงาน ประเมินรายงานความก้าวหน้า ประเมินร่างรายงานการวิจัย					
13. ควรจัดองค์กรแหล่งการเรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้และกระตุ้นให้คณาจารย์พัฒนางานวิจัย					
14. ควรจัดหน่วยงานหรือบุคลากรในการติดตามประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบจากงานวิจัย					
15. ควรมีการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารการวิจัย แหล่งทุน แหล่งตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัย					
ปัญหา อุปสรรคของกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย					
.....					
.....					
.....					
.....					
ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากลไกการบริหารจัดการงานวิจัย					
.....					
.....					
.....					
.....					

-ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม-

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความถูกต้อง คุณภาพ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

1. การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย
(Plan)

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
1. ระดับความชัดเจนของการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1
2. ระดับการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1
3. ระดับความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย กับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1
4. ระดับความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย กับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด	1	1	1	1
5. ระดับความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย กับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัย ของชาติ	1	1	1	1

2. การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย
(Do)

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
1. มีการประชาสัมพันธ์ยุทธศาสตร์การวิจัย	1	1	1	1
2. มีการกระตุ้นให้บุคลากรดำเนินการตามยุทธศาสตร์การวิจัย	1	1	1	1
3. มีการจัดสรรงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้	1	1	1	1
4. มีการจัดทำระบบ ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการวิจัย	1	1	1	1
5. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และให้ความรู้แก่นักวิจัย	1	1	1	1
6. มีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา แนะนำการทำงานวิจัย	1	1	1	1
7. มีห้องปฏิบัติการวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือสนับสนุนการวิจัย	1	1	1	1
8. มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงานวิจัย เช่น ห้องสมุดวิจัย ฐานข้อมูลงานวิจัย	1	1	1	1
9. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัย แหล่งทุนวิจัย	1	1	1	1
10. มีการสนับสนุนให้นักวิจัยทำงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายนอก	1	1	1	1
11. มีการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	1	1	1	1
12. มีการจัดประชุมวิชาการ จัดแสดงนิทรรศการงานวิจัย	1	1	1	1
13. มีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง นักวิจัยดีเด่น	1	1	1	1
14. มีการอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาผลงานวิจัย	1	1	1	1
15. มีการส่งเสริมและควบคุมจรรยาบรรณของนักวิจัย	1	1	1	1

3. การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check)

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
1. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี	1	1	1	1
2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การวิจัย	1	1	1	1
3. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและสิ่งที่เป็นอุปสรรค เพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการ งานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1

4. การปรับปรุงแก้ไข (Act)

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
1. มีการนำผลการประเมินไปพัฒนายุทธศาสตร์การวิจัยในรอบปีต่อไป	1	1	1	1
2. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการบริหารจัดการงานวิจัย	1	1	1	1
3. มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ งานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1	1	1

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัย

1. ระบบการบริหารจัดการงานวิจัย

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
1. ควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การวิจัยของชาติและความต้องการของท้องถิ่น	1	1	1	1
2. ควรมีการกำหนดเป้าหมาย หลักเกณฑ์ ในการสนับสนุนทุนวิจัยที่ชัดเจน	1	1	1	1
3. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ การคิดภาระงานจากงานวิจัยที่ชัดเจน	1	1	1	1
4. ควรมีผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองข้อเสนอโครงการวิจัย	1	1	1	1
5. ควรมีศูนย์ให้การสนับสนุนด้านการวิจัยในระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก	1	1	1	1
6. ควรมีระบบผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา พี่เลี้ยงในการวิจัย	1	1	1	1
7. ควรมีกระบวนการกำกับดูแล ติดตามรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัย	1	1	1	1
8. ควรมีกระบวนการตรวจสอบ ประเมินผลการวิจัยและการตรวจรับ งานวิจัยให้มีคุณภาพ	1	1	1	1
9. ควรมีนโยบายหรือกำหนดกฎเกณฑ์ในการเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	1	1	1	1

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
10. ควรส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย เช่น ค่าตอบแทน / ภาระงาน	1	1	1	1
11. ควรอำนวยความสะดวกในการขอรับรองจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์และสัตว์	1	1	1	1
12. ควรอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	1	1	1	1
13. ควรมีการจัดตั้งกองทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานวิจัย	1	1	1	1
14. ควรมีการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยร่วมกับเครือข่ายวิจัยภายนอก	1	1	1	1

2. กลไกการบริหารจัดการงานวิจัย

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
1. ควรมีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหลักเกณฑ์ในการดำเนินการวิจัย ที่ชัดเจนและเอื้อต่อการทำงานวิจัย	1	1	1	1
2. ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินทุนวิจัย การจัดซื้อจัดจ้าง และการเก็บหลักฐานการวิจัยที่ชัดเจน	1	1	1	1
3. ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และสัตว์	1	1	1	1
4. ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	1	1	1	1
5. ควรมีข้อกำหนด ประกาศหลักเกณฑ์การคิดภาระงานจากการดำเนินงานวิจัย	1	1	1	1
6. ควรมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัย	1	1	1	1
7. ควรมีห้องปฏิบัติการหรือศูนย์เครื่องมือกลางในการวิจัย	1	1	1	1
8. ควรจัดหาเครื่องมือ ครุภัณฑ์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัย	1	1	1	1
9. ควรจัดหาบุคลากรสนับสนุนการวิจัย เช่น ผู้ประสานงานวิจัยระดับ หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ นักวิทยาศาสตร์	1	1	1	1
10. ควรมีฐานข้อมูลการวิจัยเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลและแหล่งสืบค้น	1	1	1	1
11. ควรจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการวิจัย	1	1	1	1
12. ควรมีผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินและตรวจรับงาน ประเมินรายงาน ความก้าวหน้า ประเมินร่างรายงานการวิจัย	1	1	1	1
13. ควรจัดองค์กรแหล่งการเรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระตุ้นให้คณาจารย์พัฒนางานวิจัย	1	1	1	1
14. ควรจัดหน่วยงานหรือบุคลากรในการติดตามประเมินผลลัพธ์ผลกระทบ จากงานวิจัย	1	1	1	1
15. ควรมีการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารการวิจัย แหล่งทุน แหล่งตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัย	1	1	1	1

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินประสิทธิภาพของของเครื่องมือ

Case processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100.00
Excluded	0	.00
Total	35	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.95	55

ประวัติหัวหน้าโครงการวิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล นายเกื้อกูล พิมพ์ดี
Mr. Kuekoon Pimdee
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน 3402000116664
3. ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
4. ฝ่าย งานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย
5. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อำเภอเมือง จังเพชรบูรณ์ 67000
โทรศัพท์ 056 – 717141 Email: pedpimdee@hotmail.com
6. ประวัติการศึกษา
วท.ม. (ชีววิทยา) สาขาวิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2550
วท.บ. (ชีววิทยา) สาขาวิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2542