

สภาพการดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการระบบการบริหารงานวิจัยของ

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สุพัตรา แก้วเมือง

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150

อีเมลของผู้ประพันธ์บทความ: supattra.k@msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการระบบการบริหารงานวิจัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 200 คน โดยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.74 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลวิจัยในรูปแบบสถิติเชิงพรรณนา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30–39 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ ด้านประสบการณ์ในตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีระยะเวลาปฏิบัติงานสอนและวิจัยในคณะสาธารณสุขศาสตร์เฉลี่ย 10.79 ปี มีประสบการณ์ในการทำวิจัย น้อยกว่า 10 ปี สำหรับสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างชัดเจนและสอดคล้อง ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.89) ด้านการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมาย ของการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.92) ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.78) และด้านการปรับปรุงและแก้ไขในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.85)

คำสำคัญ: ระบบบริหารงานวิจัย, สภาพการดำเนินงาน, สภาพปัญหาและความต้องการ, ระดับอุดมศึกษา

Operating Conditions, Problems and Needs to a Research Management System Faculty of Public Health, Mahasarakham University

Supattra Keawmuang

*Faculty of Public Health, Mahasarakham University, Kantharawichai District, Mahasarakham
44150, Thailand*

Corresponding author's e-mail: supattra.k@msu.ac.th

Abstract

This research aimed to study the operating conditions, problems, and needs of the research management system at the Faculty of Public Health, Mahasarakham University. The sample group consisted of 200 individuals, selected using a simple random sampling method. Data were collected using questionnaires with a 5-point Likert scale, and the instrument's reliability was confirmed with a Cronbach's alpha coefficient of 0.74. The data were analyzed using descriptive statistics, including percentages, means, and standard deviations. The results showed that most participants were female, aged between 30 and 39 years, and held a bachelor's degree, followed by doctoral and master's degrees. Most participants were civil servants. In terms of academic experience, most lecturers did not hold academic ranks. On average, they had been teaching and conducting research at the Faculty of Public Health for 10.79 years and had less than 10 years of research experience. Regarding research management conditions in four key areas, the findings revealed that the formulation of strategies, policies, plans, and goals was generally clear and consistent ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.89). The implementation of these strategies, policies, plans, and goals was rated at a high level ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.92). Monitoring and evaluation of overall performance were also at a high level ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.78), as was the overall improvement process ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.85).

Keywords: Research management system, Operating conditions, Problem conditions and needs, Higher education level

บทนำ

การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และทุนทางปัญญาของประเทศ และได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา สำหรับประเทศไทย รัฐได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดนโยบายด้านการวิจัยไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้จัดตั้งองค์กรกลางด้านการวิจัยระดับประเทศ ได้แก่ สภาวิจัยแห่งชาติ (ปัจจุบันคือ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ หรือ วช.) รวมทั้งมีการจัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนการวิจัยในลักษณะหน่วยปฏิบัติการวิจัยและสถาบันวิจัยเฉพาะทางจำนวนมาก โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิจัยของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

จากนโยบายของมหาวิทยาลัยและสภาพการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงในการดำเนินงานด้านการวิจัยของคณะ แม้ว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้พยายามผลักดันโดยเห็นความสำคัญของการวิจัยในการพัฒนาองค์กร โดยการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยแก่บุคลากรตามกรอบแนวทางที่คณะและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานวิจัย โดยมีกลุ่มงานที่รับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม ยังไม่สามารถใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะระบบการบริหารงานวิจัยของคณะยังไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดพลังในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเพียงพอที่จะผลักดันให้มีการวิจัยและพัฒนาได้ อีกทั้งยังก่อให้เกิดภาพลักษณ์ว่าคณะมีระบบบริหารงานวิจัยที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดหลายประการที่สะท้อนให้เห็นว่าระบบการบริหารงานวิจัยยังไม่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในทางปฏิบัติกลับมีสิ่งบ่งชี้หลายประการที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของระบบการวิจัยที่ไม่อาจขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น ยังขาดบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการวิจัย มีผลงานวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในจำนวนที่ยังไม่เพียงพอ รวมทั้งการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ยังมีข้อจำกัด จากปัญหาดังกล่าวงานวิจัยและนวัตกรรมได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ อันมีความเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับมหาวิทยาลัยซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความเป็นเลิศ โดยมุ่งเน้นการสร้างผลงานวิจัย นวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง เป็นที่ยอมรับเพื่อผลักดันสู่การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มการพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ซึ่งเป็นความท้าทายที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการระบบการบริหารงานวิจัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมทั้งศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการระบบการบริหารงานวิจัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากร และสภาพการดำเนินงานระบบการบริหารงานวิจัยของ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ คณาจารย์ บุคลากร และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาของคณะสาธารณสุขศาสตร์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 200 คน ประกอบด้วย คณาจารย์ 63 คน บุคลากร 21 คน และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา 116 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (Total Population Survey) ซึ่งถือเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1 จำนวน 4 ด้าน รวม 30 ข้อ โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย การบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา
2. กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างและจัดโครงสร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำวิจัย ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความ

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการบริหารงานวิจัยตามวงจรเดมมิง (PDCA) เพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1 จำนวน 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย (Plan) เป็นการถามสภาพการปฏิบัติในการกำหนดแผน ความชัดเจน การมีส่วนร่วมและความสอดคล้อง มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
- 2) ด้านการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย (Do) เป็นการถามสภาพการปฏิบัติในการดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการกลไกต่าง ๆ เพื่อตอบสนองนโยบาย แผนงาน เป้าหมาย มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ

3) ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) เป็นการถามสภาพการปฏิบัติในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act) เป็นการถามสภาพการปฏิบัติในการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไข มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และความเหมาะสมของคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 และรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ไข

5. นำแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ในคณาจารย์ บุคลากร และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่สังกัดคณะอื่นในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.74

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมส่งหนังสือชี้แจงรายละเอียดของการวิจัย ขอความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย และส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 200 ฉบับ มีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เหลือทั้งหมด 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) คะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัย

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 5 คน คณาจารย์ จำนวน 10 คน และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน คัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดดังนี้

1. เป็นผู้บริหาร คณาจารย์ และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์
2. มีประสบการณ์หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการวิจัยหรือการบริหารงานวิจัยของคณะ
3. ให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประเด็นและแบบบันทึกการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดประเด็นสัมภาษณ์
3. จัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)
4. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของประเด็นคำถาม ก่อนนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ติดต่อประสานงานและนัดหมายสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
2. ผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดของการวิจัยแก่ผู้ให้ข้อมูล ชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งขอความยินยอมก่อนการสัมภาษณ์ และรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลตลอดกระบวนการวิจัย
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งมีประเด็นการสัมภาษณ์ ได้แก่ สภาพการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ความต้องการในการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัย และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัย โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ประมาณ 15 นาที/คน และมีการขออนุญาตจดบันทึกและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดความและตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นสรุปประเด็นสำคัญ จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์ข้อค้นพบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลต่างกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานระบบการบริหารงานวิจัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังตารางที่ 1 - 6

ตารางที่ 1 ลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 200)

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	56	28.0
หญิง	144	72.0
2. อายุ (ปี)		
น้อยกว่า 30 ปี	32	16.0
30–39 ปี	151	75.5
40–59 ปี	15	7.5
60 ปีขึ้นไป	2	1.0
อายุเฉลี่ย 37 ปี S.D.= 3.67 ปี		
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	144	72.0
ปริญญาโท	24	12.0
ปริญญาเอก	32	16.0
4. สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ	124	62.0
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	35	17.5
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	7	3.5
ลูกจ้างชั่วคราว และอื่น ๆ	34	17.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.0) และเพศชาย (ร้อยละ 28.0) ด้านอายุพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 30–39 ปี (ร้อยละ 75.5) รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี 40–59 ปี และ 60 ปีขึ้นไปตามลำดับ โดยมีอายุเฉลี่ย 37.00 ปี (S.D. = 3.67) ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 72.0) รองลงมาระดับปริญญาเอก และปริญญาโทตามลำดับ ขณะที่ด้านสถานภาพการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 62.0) รองลงมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ลูกจ้างชั่วคราวและอื่น ๆ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนตามลำดับ โดยรวมสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในวัยทำงานตอนต้น มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีสถานภาพเป็นข้าราชการเป็นหลัก

ตารางที่ 2 ด้านประสบการณ์ในตำแหน่งทางวิชาการ (n = 200)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งทางวิชาการ		
ไม่มี	165	82.5
อาจารย์	17	8.5
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	12	6
รองศาสตราจารย์	7	3.5
ศาสตราจารย์	0	0.0
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนและวิจัย		
ไม่มี	165	82.5
น้อยกว่า 10 ปี	8	4.0
10-19 ปี	17	8.5
20-29 ปี	4	2.0
30 ปี ขึ้นไป	6	3.0
3. ประสบการณ์ในการทำวิจัย		
น้อยกว่า 10 ปี	173	86.5
10-19	17	8.5
20-29 ปี	4	2.0
30 ปี ขึ้นไป	6	3.0
4. ผลงานวิจัยในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมา		
4.1 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยว (ทำคนเดียว) เฉลี่ย 2 เรื่อง		
ไม่มี	0	0.0
1-2 เรื่อง	173	86.5
3-4 เรื่อง	17	8.5
5 เรื่อง ขึ้นไป	10	5.0
4.2 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยทีม (มีผู้ร่วมวิจัย) เฉลี่ย 1 เรื่อง		
ไม่มี	0	0.0
1-2 เรื่อง	173	86.5
3-4 เรื่อง	17	8.5
5 เรื่อง ขึ้นไป	10	5.0
4.3 เป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย เฉลี่ย 5 เรื่อง		
ไม่มี	0	0.0
1-2 เรื่อง	173	86.5

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
3-4 เรื่อง	17	8.5
5 เรื่อง ขึ้นไป	10	5.0
4.4 ผลงานวิจัยทั้งหมด(เป็นหัวหน้าหรือผู้ร่วมโครงการวิจัย) เฉลี่ย 2 เรื่อง		
ไม่มี	0	0.0
1-2 เรื่อง	173	86.5
3-4 เรื่อง	17	8.5
5 เรื่อง ขึ้นไป	10	5.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 82.5) รองลงมาคือ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ตามลำดับ โดยไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานสอนและวิจัย พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในลักษณะดังกล่าว (ร้อยละ 82.5) รองลงมาปฏิบัติงาน 10-19 ปี น้อยกว่า 10 ปี มากกว่า 30 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ สำหรับประสบการณ์ในการทำวิจัย พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 86.5) รองลงมา 10-19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ขณะที่ผลงานวิจัยในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา พบว่าส่วนใหญ่มีผลงานอยู่ในช่วง 1-2 เรื่อง (ร้อยละ 86.5) รองลงมา 3-4 เรื่อง และ 5 เรื่องขึ้นไปตามลำดับ โดยรวมสะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังมีประสบการณ์และผลงานวิจัยในระดับเริ่มต้นถึงปานกลางเป็นหลัก

ตารางที่ 3 ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย (Plan)

ลำดับ ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลค่า
1	ระดับความชัดเจนของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัย	3.78	0.88	ค่อนข้างชัดเจน
2	ระดับการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาการวิจัยของ มหาวิทยาลัย	3.48	1.05	ปานกลาง
3	ระดับความสอดคล้องของนโยบาย แผนงานและเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพการวิจัยทั้ง ระยะสั้น และระยะยาว	3.76	0.86	ค่อนข้างสอดคล้อง
4	ระดับความสอดคล้องของการกำหนดเป้าหมายกับมาตรฐาน การศึกษาและตัวบ่งชี้คุณภาพของมหาวิทยาลัย	3.84	0.83	ค่อนข้างสอดคล้อง
รวม		3.75	0.89	ค่อนข้างชัดเจนและ สอดคล้อง

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารจัดการงานวิจัย ในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างชัดเจนและสอดคล้อง ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาการปฏิบัติรายด้าน พบว่า มีการกำหนดนโยบาย แผนงานได้ค่อนข้างสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการวิจัยทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.86) และกำหนดเป้าหมายได้ค่อนข้างสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้คุณภาพ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.83) โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยค่อนข้างมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.88) แต่การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.05)

ตารางที่ 4 ด้านการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมาย ของการบริหารจัดการงานวิจัย (Do)

ลำดับ ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลค่า
1	ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์การวิจัยให้รับทราบ	3.68	0.78	มาก
2	กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนดำเนินการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์การวิจัยที่กำหนดไว้	3.74	0.79	มาก
3	จัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	3.61	0.90	มาก
4	กระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารงานวิจัยแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.59	0.88	มาก
5	จัดทำระบบ กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับในการวิจัย	3.70	0.82	มาก
6	สนับสนุนให้ผู้ทำวิจัยมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยกำหนดมาตรฐานภาระงานในการทำวิจัย	3.82	0.89	มาก
7	เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้พัฒนาตนเองด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์	3.95	0.84	มาก
8	จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ให้ผู้วิจัย เช่นการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น	3.85	0.85	มาก
9	มีคณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการวิจัย	3.63	0.94	มาก
10	มีห้องปฏิบัติการวิจัย หน่วยวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือสนับสนุนการวิจัย	3.37	1.03	ปานกลาง

ลำดับ ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลค่า
11	สนับสนุนแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการทำวิจัยเช่น จัดให้มีห้องสมุด ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น	3.57	0.90	มาก
12	เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัย แหล่งทุนวิจัย	3.72	0.85	มาก
13	เปิดโอกาสหรือช่องทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างนักวิจัยภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน	3.57	0.90	มาก
14	รวบรวม คัดสรร วิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยเพื่อ เป็นองค์ความรู้ให้คนทั่วไปเข้าใจ	3.40	0.95	ปานกลาง
15	ให้รางวัล ค่าตอบแทนแก่นักวิจัยในการตีพิมพ์เผยแพร่	3.40	1.10	ปานกลาง
16	ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	3.55	0.98	มาก
17	จัดกิจกรรมวิชาการส่งเสริมการวิจัย เช่น จัดประชุม วิชาการ จัดแสดงนิทรรศการ	3.63	0.98	มาก
18	ประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง/ชมเชย นักวิจัยที่มี ผลงานวิจัย ยอดเยี่ยม	3.59	1.04	มาก
19	อำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาจาก การวิจัย	3.43	1.05	ปานกลาง
20	ส่งเสริมและควบคุมจรรยาบรรณของนักวิจัย	3.64	0.92	มาก
รวม		3.62	0.92	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมาย ของการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาการปฏิบัติรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติได้อยู่ในระดับมาก โดยการเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้พัฒนาตนเองด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ปฏิบัติได้มากที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.84) รองลงมาคือการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความรู้ให้ผู้วิจัย เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น ปฏิบัติได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.85) ส่วนที่อาจารย์ในคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเห็นว่า สามารถปฏิบัติได้ระดับปานกลางคือ การมีห้องปฏิบัติการวิจัย หน่วยวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือ สนับสนุนการวิจัย ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.03) การให้รางวัลค่าตอบแทนแก่นักวิจัยในการตีพิมพ์เผยแพร่ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 1.10) การรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยเพื่อเป็นองค์ความรู้ให้คนทั่วไปเข้าใจ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.95) และการอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาจากการวิจัย ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.05)

ตารางที่ 5 ด้านการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check)

ลำดับ ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลค่า
1	ดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี	3.75	0.73	มาก
2	ดำเนินการประเมินตนเอง (SAR) ให้เป็นไปตามมาตรฐานตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพด้านการบริหารงานวิจัย	3.76	0.79	มาก
3	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและสิ่งที่เป็นอุปสรรคมาปรับปรุงกลยุทธในการพัฒนาคุณภาพการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ	3.58	0.83	มาก
รวม		3.70	0.78	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.78) ทั้งในการดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.73) และการดำเนินการประเมินตนเอง (SAR) ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพด้านการบริหารงานวิจัย ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.79) ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและสิ่งที่เป็นอุปสรรคมาปรับปรุงกลยุทธในการพัฒนาคุณภาพการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.83) อยู่ในระดับมากแต่ยังถือว่าปฏิบัติได้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ตารางที่ 6 ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act)

ลำดับ ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลค่า
1	นำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.59	0.85	มาก
2	นำผลการประเมินตนเองมาพัฒนา ปรับปรุงแผนบริหารงานวิจัย (Improvement plan)	3.60	0.86	มาก
3	นำผลการประเมินไปพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีในรอบปีต่อไป	3.57	0.84	มาก
รวม		3.59	0.85	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ด้านการปรับปรุงแก้ไขในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาการปรับปรุงแก้ไขรายด้านพบว่า มีการนำผลการประเมินตนเองมาพัฒนาปรับปรุงแผนบริหารงานวิจัย (Improvement Plan) ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.86) มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.85) และนำผลการประเมินไปพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีในรอบปีต่อไปได้ในระดับมาก แต่ยังปฏิบัติได้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.84)

2. ผลการศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัย

จากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบประเด็นสำคัญเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ได้แก่ คณาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ด้านการวิจัยในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ ซึ่งยังจำกัดเฉพาะบางกลุ่ม ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลายและขาดแนวทางร่วมกันอย่างชัดเจน ขาดความเพียงพอของห้องปฏิบัติการวิจัย เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการดำเนินการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพยากรสินทรัพย์ ยังไม่มีระบบที่ชัดเจน นักวิจัยรุ่นใหม่ขาดโอกาสในการเรียนรู้จากนักวิจัยที่มีประสบการณ์ และยังไม่มีระบบพี่เลี้ยง (mentoring system) หรือผู้ทรงคุณวุฒิคอยให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยส่วนใหญ่ดำเนินการโดยนักวิจัยเดี่ยว ขาดความร่วมมือแบบทีมวิจัย ส่งผลให้ขาดการบูรณาการองค์ความรู้และการพัฒนาเครือข่ายวิชาการในระดับคณะ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะให้เปิดโอกาสให้คณาจารย์ นักวิจัย และนิสิตมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยอย่างทั่วถึง ผ่านกิจกรรมเวทีระดมความคิดเห็น การประชุมเชิงปฏิบัติการ และแบบสอบถามอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดตั้งห้องปฏิบัติการกลาง (Central Lab) เพิ่มการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็น รวมถึงจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะที่ดูแลด้านการบริหารงานวิจัยอย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ โดยจับคู่กับนักวิจัยใหม่กับนักวิจัยที่มีประสบการณ์ พร้อมจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการเขียนข้อเสนอโครงการ และการบริหารจัดการงานวิจัย ควรสนับสนุนให้เกิดการทำวิจัยแบบกลุ่มข้ามสาขา และมีการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนเฉพาะสำหรับโครงการวิจัยแบบทีม เพื่อส่งเสริมการบูรณาการความรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ควรดำเนินการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ และมีระบบติดตามความก้าวหน้าโครงการอย่างเป็นระบบ รวมถึงการวิเคราะห์ SWOT เพื่อใช้ปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิจัย เช่น การใช้ระบบฐานข้อมูลวิจัยออนไลน์ ระบบติดตามความคืบหน้า และระบบจัดการทรัพยากรสินทรัพย์ เพื่อเพิ่มความสะดวก โปร่งใส และทันสมัยในการบริหารงานวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการระบบการบริหารงานวิจัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า อาจารย์มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอนและวิจัยโดย

เฉลี่ย 10.79 ปี แต่มีประสบการณ์เฉพาะด้านการวิจัยเฉลี่ยเพียง 7.05 ปี แสดงให้เห็นถึงช่วงเวลาที่ต้องใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะวิจัยประมาณ 3 ปี อุปสรรคสำคัญคือ นักวิจัยรุ่นใหม่ยังขาดความมั่นใจและประสบการณ์ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งเน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การวางแผนรับบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านวิจัย และการจัดระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ (mentoring system) เพื่อยกระดับสมรรถนะของนักวิจัยรุ่นใหม่ ส่วนระดับการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ในการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนถึงการขาดความทั่วถึงในการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความเป็นเจ้าของร่วมของทิศทางการวิจัย คณะควรส่งเสริมการจัดเวทีระดมความคิดเห็น การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมที่ชัดเจน นอกจากนี้การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งจูงใจในการทำวิจัยยังมีไม่เพียงพอ เช่น ศูนย์เครื่องมือกลาง หน่วยดูแลทรัพย์สินทางปัญญา และระบบติดตามประเมินผลแบบ Self-Assessment Report (SAR) จึงควรมีการพัฒนาให้ครอบคลุมและทันสมัยมากขึ้น ด้านความต้องการสูงสุดของอาจารย์คือ การสนับสนุนในขั้นตอน “หลังการวิจัย” ได้แก่ การเผยแพร่ผลงาน การต่อยอดผลงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์ และการจดสิทธิบัตร รองลงมาคือ ขั้้นการพัฒนาข้อเสนอโครงการ ที่ต้องการการสนับสนุนระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูลทุนวิจัย และงบประมาณ ส่วนในขั้้นการดำเนินการวิจัย ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การให้อิสระและความยืดหยุ่น รวมถึงการจัดหาครุภัณฑ์และวัสดุวิจัยอย่างเพียงพอ โดยสรุปปัญหาหลักที่พบมากที่สุดคือข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของอาจารย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการผลิตงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีแนวทางลดภาระงานอื่น และการจัดสรรเวลาเฉพาะสำหรับการวิจัย เพื่อให้การดำเนินงานด้านการวิจัยของคณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สภาพการดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการระบบการบริหารงานวิจัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากข้อมูลส่วนบุคคลและประสบการณ์ในการทำวิจัย พบว่า อาจารย์ในคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเฉลี่ย 10.79 ปี แต่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเฉลี่ย 7.05 ปี แสดงให้เห็นว่าต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาและฝึกประสบการณ์อย่างน้อยประมาณ 3 ปี จึงจะสามารถทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย (Pre Audit) ด้านทักษะความรู้ความสามารถของคณาจารย์ ที่พบว่านักวิจัยรุ่นใหม่ยังไม่มีทักษะและประสบการณ์ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ขาด Concept ในการทำวิจัย ทำให้ไม่ค่อยกล้าเขียนโครงการวิจัย ทั้งนี้ หากต้องการพัฒนาระบบการวิจัยให้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญกับการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหาอาจารย์หรือนักวิจัยที่มีประสบการณ์ด้านการวิจัยมาก่อนเข้าสู่ระบบ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพและผลผลิตงานวิจัยของคณะในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และเทคนิคการทำวิจัยให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยที่เน้นการเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัย การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อยกระดับสมรรถนะนักวิจัยในองค์กรอย่างเป็นระบบ (พระครูพิพิธสุตาทร สิริธโร, 2560) และเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และเทคนิคการทำวิจัยให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ เช่น การอบรมด้านการเขียนข้อเสนอโครงการ การใช้สถิติในการวิจัย

การเขียนบทความวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ ฯลฯ ซึ่งเป็นแนวทางที่หลายมหาวิทยาลัยทั่วโลกใช้ในการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย (Bland et al., 2009)

จากข้อมูลผลการวิจัยย้อนหลัง 5 ปี พบว่าส่วนใหญ่เป็นโครงการวิจัยเดี่ยวโดยมีหัวหน้าโครงการเพียงคนเดียว ซึ่งอาจสะท้อนถึงการขาดระบบส่งเสริมการทำงานวิจัยแบบทีม (team-based research) อย่างเพียงพอ ดังนั้นควรมีการสร้างระบบและกลไกที่เอื้อต่อการทำวิจัยร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาตัวแบบเชิงระบบที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันและกลไกการเปลี่ยนผ่านขององค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ (ยุทธพล ผ่องพลี ศาล และ สวัสดิ์ดิษฐ์ ไสงาม, 2563) เช่น การสนับสนุนทุนวิจัยเฉพาะสำหรับโครงการที่มีนักวิจัยร่วมข้ามรุ่นหรือข้ามสาขา การกำหนดให้มีนักวิจัยรุ่นใหม่เข้าร่วมในโครงการของนักวิจัยรุ่นพี่ เพื่อเป็นการฝึกประสบการณ์จริงในทุกกระบวนการของการวิจัย ทั้งในด้านการออกแบบ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน ซึ่งจะช่วยยกระดับสมรรถนะของนักวิจัยรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ (Feldman et al., 2010) เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเกิดผลในทางปฏิบัติได้จริง ควรมีการพัฒนากระบวนการ “พี่เลี้ยงทางวิชาการ” (research mentoring system) นอกจากนี้ การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยควรเป็นระบบครบวงจร ตั้งแต่การพัฒนาข้อเสนอ การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรวิจัย (โรจน์จรรย์ ด่านสวัสดิ์, 2550) โดยจัดให้นักวิจัยอาวุโสหรือผู้ที่มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจากแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ที่เสนอว่าหน่วยงานควรมีระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาโครงการวิจัยอย่างรอบด้านตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำข้อเสนอ (Pre-Audit) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิคอยให้คำปรึกษาและวิพากษ์ข้อเสนอวิจัยก่อนส่งขอทุน ซึ่งจะช่วยลดความผิดพลาด เพิ่มคุณภาพของข้อเสนอ และเพิ่มโอกาสในการได้รับทุนวิจัย (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, 2566)

2. จากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการงานวิจัยในปัจจุบัน พบว่า การมีส่วนร่วมของคณาจารย์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการวิจัยในคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.05 ซึ่งสะท้อนถึงความคิดเห็นที่หลากหลาย อันอาจเป็นผลจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางงานวิจัยที่ยังจำกัดอยู่ในบางกลุ่มบุคลากร ไม่ครอบคลุมทุกระดับในองค์กร การมีส่วนร่วมที่ไม่ทั่วถึงนี้ส่งผลให้ขาดความเป็นเจ้าของร่วม (sense of ownership) ในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และทำให้การขับเคลื่อนนโยบายวิจัยขาดพลังสนับสนุนในระดับปฏิบัติการ (Bryson, 2018)

ดังนั้น คณะจึงควรส่งเสริมและขยายบทบาทของบุคลากรทุกระดับในการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์การวิจัย เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory workshops) หรือการจัดเวทีระดมความคิดเห็น โดยอาศัยแนวคิดของการจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจและการยอมรับร่วมกันในแผนยุทธศาสตร์ (Cohen & Uphoff, 1980)

เมื่อพิจารณาความสามารถในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายด้านการวิจัย พบว่าการสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ห้องปฏิบัติการ หน่วยวิจัย และศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ ตลอดจนการจัดสรรรางวัลหรือค่าตอบแทนจากการตีพิมพ์ผลงานวิจัยยังสามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง ทั้งที่สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและรักษากำลังคนในระบบวิจัย (Organisation for Economic Co-operation and Development,

2015) ดังนั้นควรส่งเสริมการพัฒนาระบบสนับสนุนอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการจัดตั้ง Central Lab หรือศูนย์เครื่องมือกลางที่มีอุปกรณ์พร้อมใช้งานสำหรับนักวิจัยทุกคนในคณะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อนในการจัดหาเครื่องมือเฉพาะบุคคล

ในส่วนของการอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากรทางปัญญา ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่เฉพาะด้านที่สามารถให้คำปรึกษา ประสานงาน และจัดการเรื่องการจดสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ หรืออนุสิทธิบัตรได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง โดยควรมีแนวทางมุ่งใจ เช่น รางวัลหรืองบสนับสนุนเพิ่มเติม สำหรับผู้ที่สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือต่อยอดสู่ทรัพยากรทางปัญญาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งผลิตองค์ความรู้และนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ (สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564)

นอกจากนี้ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานวิจัยให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ทั้งนี้ควรมีการใช้ระบบการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) อย่างเคร่งครัด ตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา ที่กำหนดให้การประเมินตนเองเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554) ตามตัวบ่งชี้ของระบบประกันคุณภาพการศึกษาย่างเคร่งครัด เพื่อให้การบริหารจัดการงานวิจัยมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ อีกทั้งควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) อีกทั้งสอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา ที่มุ่งเน้นการกำหนดตัวชี้วัดและการติดตามผลอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2559) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งจะนำไปสู่การปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกวิจัยสมัยใหม่ (Wheelen & Hunger, 2017)

3. จากการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารงานวิจัยโดยแบ่งเป็น 3 ชั้น พบว่า ชั้นสุดท้ายของการวิจัย คือเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ อาจารย์มีความต้องการให้มีการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการมากที่สุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรเร่งพัฒนาในขั้นนี้ก่อนเพื่อตอบสนองความต้องการให้กับอาจารย์ที่ทำผลงานวิจัยเสร็จแล้วได้สามารถนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ หรือนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยจัดระบบ กลไกให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติ ส่วนในขั้นของการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยอาจารย์ในคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความต้องการในการพัฒนาระบบการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยโดย ควรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าวิจัย เช่น ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น เป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโรจน์จรรย์ ด่านสวัสดิ์ และคณะ (2550) ซึ่งพบว่า ประเด็นที่มีความสำคัญเร่งด่วน ที่ควรเร่งดำเนินการปรับปรุง/พัฒนา ได้แก่ ระบบสารสนเทศงานวิจัย ส่วนกลไกการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย คือ ควรมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัย และควรจัดทำฐานข้อมูลแหล่งทุนวิจัย ส่วนขั้นการดำเนินการวิจัย ควรพัฒนาระบบสนับสนุน โดยสนับสนุนการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการวิจัยรองลงมาคือ ควรให้อิสระในการดำเนินการวิจัย และมีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที และพัฒนากลไกสนับสนุนการดำเนินการวิจัยรายโดยจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการวิจัย ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัย

4. ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่พบมากที่สุดคือเรื่องของเวลาและภาระงาน เนื่องจากคณาจารย์ไม่มีเวลาในการทำวิจัยและมีภาระงานอื่นมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย ให้มีการพัฒนาระบบสนับสนุนการทำวิจัยอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาจารย์ นักวิจัย และนิสิตในการพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย และการพัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพสำหรับการจัดการงานวิจัย สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้แก่ อาจารย์ นักวิจัย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนงานวิจัย เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการเชิงลึก ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยอย่างครอบคลุม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยในการดำเนินงานครั้งนี้ รวมทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ตลอดจนบุคลากรสายสนับสนุนทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล คำแนะนำ และความร่วมมือในการดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม (พ.ศ. 2568–2572)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระครูพิพิธสุตาทรร สิริธโร. (2560). สภาพและแนวทางการพัฒนาระบบบริหารองค์การงานวิจัยของกลุ่มเครือข่ายพันธมิตรวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ภาคเหนือ. *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา*, 8(1), 10–20.
- ยุทธพล ผ่องพลีศาล, และ สวัสดิ์รักษ์ ไสงาม. (2563). การพัฒนาตัวแบบเชิงระบบ เพื่อการเรียนรู้และกลไกการเปลี่ยนผ่านการพัฒนาแผนแม่บทงานบริการวิชาการสำหรับสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 8(1), 85–95.
- โรจน์จรรย์ย์ ด่านสวัสดิ์. (2550). *โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กรณีศึกษากลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (รายงานผลการวิจัย)*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกว).
- สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (2566). *คู่มือนักวิจัยในการขอรับทุนวิจัยและนวัตกรรมจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)*. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). *คู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553*. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2559). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Bland, C. J., Taylor, A. L., Shollen, S. L., Weber-Main, A. M., & Mulcahy, P. A. (2009). *Faculty success through mentoring: A guide for mentors, mentees, and leaders*. Rowman & Littlefield.
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement*. John Wiley & Sons.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity*. *World Development*, 8(3), 213–235.
- Feldman, M. D., Arean, P. A., Marshall, S. J., Lovett, M., & O'Sullivan, P. (2010). Does mentoring matter: Results from a survey of faculty mentees at a large health sciences university. *Medical Education Online*, 15(1), 5063.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). *Making open science a reality* (OECD Science, Technology and Industry Policy Papers No. 25). OECD Publishing.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2017). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation and sustainability (15th ed.)*. Pearson.