

ประสิทธิผลในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนวิจัยจากหน่วยทุนวิจัย กรณีศึกษา : การส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย โดยสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Effectiveness of promotions and supports for researchers to receive grants from
Program Management Units, case study: Promotions and supports for researchers by
the Office of Research Affairs, Chulalongkorn University



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	ประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนวิจัยจากหน่วยทุนวิจัย กรณีศึกษา : การส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย โดยสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
โดย	นายโทน เวชชะ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จูลณี เทียนไทย)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนนทิพย์ จิตสว่าง)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)	

โทน เวชชะ : ประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนวิจัยจากหน่วย
 ทุนวิจัย กรณีศึกษา : การส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย โดยสำนักบริหารวิจัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (Effectiveness of promotions and supports for
 researchers to receive grants from Program Management Units, case study:
 Promotions and supports for researchers by the Office of Research Affairs,
 Chulalongkorn University) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้นักวิจัยได้รับการ
 สนับสนุนทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม และเพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนา
 แนวทางการดำเนินงานของสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการส่งเสริมและ
 สนับสนุนนักวิจัยให้ได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม การศึกษานี้ใช้วิธี
 วิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง
 ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แก่อาจารย์หรือนักวิจัย สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการฝ่าย
 ยุทธศาสตร์และพันธกิจแหล่งทุน สำนักบริหารวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้แทนจากแหล่ง
 ทุน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้ถูกวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุน
 ให้นักวิจัยได้รับทุนวิจัยจากหน่วยทุนวิจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ 2. ปัจจัยด้าน
 ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน 3. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร
 และการปฏิบัติงาน และ 4. ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์การพิจารณาข้อเสนอโครงการของแหล่งทุน โดย
 ปัจจัยที่ 1 – 3 จะส่งผลต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์หรือนักวิจัยสามารถที่จะเขียน
 ข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับสนับสนุนทุนจากหน่วยทุนวิจัย ส่วนปัจจัยที่ 4 จะเป็นกรอบให้อาจารย์
 หรือนักวิจัยเขียนข้อเสนอโครงการให้ครบถ้วนตามที่แหล่งทุนกำหนด

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
 ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนิสิต
 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6280046224 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Effectiveness, Promotions and Supports, Researchers to receive grants, Program Management Unit, Office of Research Affairs Chulalongkorn University

Tone Wejcha : Effectiveness of promotions and supports for researchers to receive grants from Program Management Units, case study: Promotions and supports for researchers by the Office of Research Affairs, Chulalongkorn University. Advisor: WIMONMAT SRICHAMROEN, Ph.D.

The objectives of this research are to study the factors of researchers who supported from Program Management Unit. It also aims to study for developing operational guideline's Office of Research Affairs, Chulalongkorn University to promote and support researchers to receive funding from Program Management Unit. This study is a qualitative research method through in-depth interviews which selected by specific sampling method. The samples in this research are professors or researchers of Chulalongkorn University, Director of Division of Strategic and Mission Funding Agency Office of Research Affairs, Chulalongkorn University and representative from funding sources. The interview information was analyzed and presented by descriptive analytical approach.

The results show that the factors affect to effectiveness of promotions and supports for researchers to receive grants from research funding units: 1. Factor of Organization 2. Factor of Internal Environment and External Environment 3. Factor of Policy Management and Implementation 4. Factor of Consideration of Project Proposals of Funding. Factor 1-3 affect the promotions and supports of professors or researchers to write a project proposals for funding from research units. The fourth factor is a framework for professors or researchers to write a complete project proposal as required of funding sources.

Field of Study: Public Administration Student's Signature

Academic Year: 2020 Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้วิจัยตั้งใจไว้ เกิดจากการได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ซึ่งชี้แนะแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ ให้ สำเร็จลุล่วงภายใต้กรอบระยะเวลาที่หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตกำหนด รวมถึงกรรมการ สารนิพนธ์อีก 3 ท่าน ที่ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการทำวิจัยเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของการทำวิจัยให้ มากยิ่งขึ้น

ขอบคุณผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแหล่งทุน สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ที่เป็นแรงบันดาลใจในการกำหนดหัวข้อการวิจัย และเป็นผู้ให้คำปรึกษาพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในด้านข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอบคุณคณาจารย์ สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้ง 7 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลา อันมีค่าให้สัมภาษณ์ และขอบคุณทรงคุณวุฒิจากหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) ที่ตอบคำถามได้ชัดเจน มีประโยชน์ต่อการนำไปวิเคราะห์เพื่อตอบ คำถามงานวิจัย

ขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้อง ๆ รุ่น 51 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ทุกๆท่าน ที่ให้ คำปรึกษาในเรื่องการใช้งานระบบ iThesis , EndNote เพื่อที่จะส่งสารนิพนธ์ฉบับนี้ ให้เป็นไปตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนดได้สำเร็จลุล่วง และเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา และพี่สาว 2 ท่าน ผู้เป็นกำลังใจหลักที่ ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์งานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อสังคม และเป็นผู้สนับสนุนทุนการศึกษา ให้ ผู้วิจัยที่ศึกษาต่อในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อันเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และเป็นการ สร้างโอกาสในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น หากสารนิพนธ์เล่มนี้ผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขออภัย ณ ที่นี้ ด้วย

โทน เวชชะ

สารบัญ

	หน้า
.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามงานวิจัย	15
1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา.....	15
1.4 ขอบเขตการศึกษา	16
1.5 ประโยชน์ของการศึกษา.....	16
บทที่ 2	17
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ขององค์การ	17
2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ	25
2.3. แนวทางเรื่องการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย.....	29
2.4. แนวทางการสนับสนุนทุนวิจัย	32
บทที่ 3	35

ระเบียบวิธีวิจัย	35
3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัย	35
3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	35
3.3 เครื่องมือในการทำวิจัย	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	37
3.5. การนำเสนอข้อมูล.....	38
บทที่ 4	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	39
4.1. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	39
4.2. กลุ่มอาจารย์หรือนักวิจัย สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	45
4.3. กลุ่มผู้แทนจากแหล่งทุน.....	56
บทที่ 5	58
สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	58
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	60
5.3 ข้อเสนอแนะ	62
5.4 ข้อจำกัดในการทำวิจัย	64
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก.....	68
ประวัติผู้เขียน	76

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ. 2561 ได้มีการปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) ครั้งสำคัญขึ้นโดยมีการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งมีบทบาทในการสร้างรากฐานของประเทศให้ไปสู่ยุคอนาคตตามแผนงาน Roadmap Thailand 4.0 ที่มุ่งเน้นในการนำงานวิจัย สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศชาติต่อไป โดยมีกลุ่มเป้าหมาย 5 กลุ่ม (สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย, 2559) ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ เป็นงานวิจัยเพื่อผลักดันประเทศไทยให้ เป็นศูนย์กลางของการผลิตผลผลิตทางการเกษตรและอาหารที่มีคุณภาพสูง โดยอาศัยพื้นฐานความหลากหลายทางชีวภาพและเทคโนโลยีชีวภาพเป็นผู้ส่งออกทางด้านเทคโนโลยีการเกษตร เมล็ดพันธุ์ วัคซีน อาหารสัตว์ และอื่น ๆ โดยนอกจากนักวิจัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ อีก เช่น องค์กรที่เป็นกลุ่มผู้ผลิตและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรต่าง ๆ โดยกลุ่มนี้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนา 3 หัวข้อ ได้แก่ การพัฒนาอุตสาหกรรมพลาสติกชีวภาพขั้นสูง (Advanced Bio - Based Industry) การส่งออกเทคโนโลยีทางการเกษตร และอุตสาหกรรมอาหารครบวงจร โดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการขับเคลื่อน ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) มหาวิทยาลัยต่าง ๆ และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กลุ่มที่ 2 กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เป็นการศึกษาเพื่อผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ภายในปี 2025 โดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการขับเคลื่อน ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) มหาวิทยาลัยต่าง ๆ และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยได้มุ่งเน้นศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาชีววัตถุและวัคซีนอุตสาหกรรมสมุนไพร รวมไปถึงอุตสาหกรรมด้านผู้สูงอายุ (Aging Industry)

กลุ่มที่ 3 กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีเมคาทรอนิกส์ เป็นการทำวิจัยและผลักดันให้ประเทศไทยเป็นผู้นำทางด้านระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์อุตสาหกรรม และหุ่นยนต์บริการ โดยได้พัฒนา หุ่นยนต์อุตสาหกรรม หุ่นยนต์สำหรับการเพิ่มผลผลิตและการแปรรูปทางด้านเกษตรกรรม หุ่นยนต์ทางการแพทย์ หุ่นยนต์ส่วนบุคคลสำหรับการดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วย หุ่นยนต์บริการ และหุ่นยนต์เพื่อการศึกษาและความบันเทิง โดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการขับเคลื่อน ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) มหาวิทยาลัยต่าง ๆ และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กลุ่มที่ 4 กลุ่มดิจิทัล Internet of things ปัญญาประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ Internet of Things เป็นแพลตฟอร์มในการยกระดับประสิทธิภาพ ผลิตภาพ คุณภาพ มาตรฐาน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของกิจกรรมต่าง ๆ ในระบบเศรษฐกิจ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคบริการ และภาคการศึกษา เพื่อเป็น Smart City แบ่งเป็น

- Smart Service การให้บริการภาครัฐ
- Smart Venue การพัฒนาและวิเคราะห์ “ต้นทุน” เช่นโครงสร้างทางกายภาพ สถานที่ และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ในตัวเมือง โดยผสมผสานทั้งด้านกายภาพ ศิลปวัฒนธรรม การท่องเที่ยว สังคมและชุมชนผู้อยู่อาศัย
- Smart Mobility เน้นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเดินทางและการสัญจรภายในตัวเมือง
- Smart Energy การวิเคราะห์และการวางแผนการใช้พลังงานและทรัพยากร
- Smart Living การสรรหาแนวทางเพื่อตอบโจทย์การพักอาศัยอยู่ในสังคมเมือง

โดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการขับเคลื่อน ได้แก่ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) มหาวิทยาลัยต่าง ๆ และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กลุ่มที่ 5 กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์วัฒนธรรมและบริการที่มีมูลค่าสูง เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางด้านความสร้างสรรค์ (Creative Hub) ของประเทศในกลุ่มอาเซียน ภายในปี 2025 โดยใช้สินทรัพย์ทางวัฒนธรรมเป็นต้นทุนในการสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ ร่วมกับความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยี ให้เกิดความหลากหลาย เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย สมุนไพร เกิดวิถีชีวิตเกษตร ใกล้เคียงธรรมชาติ สะท้อนความเชื่อและศาสนา ผ่าน

ประติมากรรม วรรณกรรม พิธีกรรม เพื่อเกิดความสนุกสนาน มีชีวิตชีวา ในเรื่องดนตรี การแสดง การละเล่น เทศกาล ประเพณี ให้เกิดความละเอียด พิถีพิถัน ในด้านจิตรกรรม ประติมากรรม ประณีตศิลป์ สถาปัตยกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะฝีมือช่าง จนเกิดเป็นการยกระดับมูลค่าเพิ่มของวิสาหกิจจากคุณค่าสู่มูลค่า โดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการขับเคลื่อน ได้แก่ ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ (Thailand Creative & Design Center: TCDC) มหาวิทยาลัยต่าง ๆ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม และกระทรวงพาณิชย์

ดังนั้นการที่จะให้บรรลุเป้าหมายทั้ง 5 กลุ่มได้นั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบนิเวศน์ทางปัญญา ดังนี้

- ปฏิรูประบบวิจัยให้สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยที่ทำการวิจัยพื้นฐานและประยุกต์กับเอกชนที่ต้องการนวัตกรรม โดยมีหน่วยงานนโยบายวิจัยของชาติที่สนับสนุน สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นนโยบายการวิจัยของภาคเอกชน ขับเคลื่อนให้เกิดงานวิจัย และนวัตกรรมในภาคเอกชน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทั้ง 5 กลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน
- จัดวางระบบขับเคลื่อนรายคลัสเตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย มีการจัดตั้งสำนักงานบริหารกลุ่มอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีเป้าหมาย เพื่อสนับสนุนเป้าหมายกลุ่มที่ 1 โดยจัดสรรงบประมาณจากรัฐ ไปสู่ Hub เพื่อบริหารเครือข่าย เช่น เครือข่ายภาคเหนือ เน้นอ้อยและอาหารเพื่อสุขภาพ Hub-North: Sugarcane/Functional Food) , เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เน้นอ้อย มันสำปะหลังและปศุสัตว์ (Hub-Northeast Sugarcane/Cassava/Livestock) , เครือข่ายภาคกลาง เน้นเมล็ดพันธุ์ อาหารสำหรับผู้สูงอายุและอาหารเพื่อสุขภาพ (Hub-Central/Seeds/Ageing Food/Function Food) , เครือข่ายภาคใต้ เน้นยาง อาหารทะเล และอาหารฮาลาล (Hub-South : Rubber Seafood/Halal)

- พัฒนา Innovation - Driven Collaborative Model โดยการสร้างแพลตฟอร์มความร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย และภาครัฐ เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ และผู้เชี่ยวชาญจากทั่วโลกในการพัฒนาระบบนวัตกรรมแบบเปิด อันเป็นการสนับสนุน 5 กลุ่มเป้าหมาย
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเงินเพื่อการลงทุนในการพัฒนาเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย จัดตั้งกองทุนเพื่อการยกระดับขีดความสามารถของเทคโนโลยี/ อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยใช้ระบบ Program - Based Multiyear Budgeting จัดสรรเงินทุนรายเทคโนโลยี/ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในลักษณะต่อเนื่องผูกพันหลายปี ตั้งกองทุนเพื่อให้เงินสนับสนุน เงินให้กู้ยืม และชดเชยดอกเบี้ย (Performance Based Conditional Grants & Subsidies) พัฒนา Multilayered Capital Markets เพื่อสนับสนุนการรังสรรค์นวัตกรรม และ Startup อีกทั้งส่งเสริม Capability - Based Investment
- ปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจตามประเภทของมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน ปรับบทบาทมหาวิทยาลัย เป็นแกนนำของเครือข่าย เน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ การสร้างนวัตกรรมขั้นสูง สร้างกำลังคน ตอบสนองวาระของชาติ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับนานาชาติ สร้าง Research Consortium เฉพาะด้าน เพื่อดึงดูดการลงทุนจากภาครัฐและเอกชน เกิดมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มุ่งเน้นการวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงการสร้างกำลังคนเฉพาะทางที่เชี่ยวชาญ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่สอดคล้องกับ 5 กลุ่มเป้าหมาย และมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนหรือพื้นที่ให้มีศักยภาพสูงขึ้น
- มาตรการสนับสนุนอื่น ๆ เช่น
 - 1) ผ่อนปรนระเบียบในพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวในการใช้จ่ายงบประมาณตามระเบียบเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมให้ทันสมัย

- 2) แก้กฏหมายที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในประเทศ เช่น พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม (Bayh - Dole Act)
- 3) ปฏิรูปกระบวนการด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา
- 4) ปฏิรูปกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการรับรองมาตรฐานหรือคุณภาพผลิตภัณฑ์
- 5) ยกเว้นภาษีนำเข้าวัสดุและอุปกรณ์การวิจัย
- 6) เร่งกระบวนการพิจารณาผลิตภัณฑ์นวัตกรรมที่ขึ้นทะเบียนนวัตกรรมไทย
- 7) สร้าง Career Path สำหรับบุคลากรในตำแหน่งนักวิจัย

เป้าหมายของแผนงาน Thailand 4.0 คือการพยายามผลักดันให้ประเทศไทยก้าวข้ามผ่านกับดักจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางกลายเป็นประเทศที่มีรายได้สูง ดังนั้นแล้วการที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงเกิดเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2563 – 2570 ที่มุ่งเน้นการพัฒนา นโยบายสำหรับทุกกลุ่มให้อยู่บนพื้นฐานข้อเท็จจริงที่มีข้อมูลสนับสนุน โดยมีการกำหนดเป้าหมายหลักและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objectives) รวมถึงประเด็นสำคัญ (Key Issues) ในการพัฒนา อววน. ที่ยึดหลักเน้นความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์เป็นสำคัญ (Demand - Driven) สำหรับยุทธศาสตร์และประเด็นสำคัญของ อววน. นี้ประกอบด้วย 4 แพลตฟอร์ม 17 โปรแกรม (กลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563) มีรายละเอียดดังนี้

แพลตฟอร์ม	โปรแกรมที่เกี่ยวข้อง
แพลตฟอร์มที่ 1 การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้กลายเป็นประเทศที่มีรายได้สูง	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพ 2. ผลิตกำลังคนระดับสูงเพื่อรองรับ EEC และระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศ 3. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะสำหรับอนาคต

	<ol style="list-style-type: none"> 4. ส่งเสริมปัญญาประดิษฐ์ให้เป็นฐานขับเคลื่อนประเทศในอนาคต (AI for All) 5. ส่งเสริมการวิจัยระดับแนวหน้า และการวิจัยขั้นพื้นฐานให้ประเทศไทยมีศักยภาพ 6. การพัฒนาโครงสร้างขั้นพื้นฐานทางการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญ
<p>แพลตฟอร์มที่ 2 การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม วัตถุประสงค์ เพื่อ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มาจากการวิจัยและนวัตกรรม สามารถนำไปจัดการกับปัญหาที่ท้าทายและเร่งด่วนที่สำคัญของประเทศ คนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณค่าต่อไป</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. โจทย์ท้าทายทางด้านทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และการเกษตร 8. สังคมผู้สูงอายุ 9. สังคมคุณภาพและความมั่นคง
<p>แพลตฟอร์มที่ 3 การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม วัตถุประสงค์ เพื่อ ยกกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 10. ยกกระดับความสามารถในการแข่งขัน และการวางรากฐานทางเศรษฐกิจ 11. สร้างและยกระดับศักยภาพของวิสาหกิจเริ่มต้น (Start Up) เพื่อพัฒนาระบบนิเวศ นวัตกรรม และพื้นที่เศรษฐกิจนวัตกรรม 12. โครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพและบริการ
<p>แพลตฟอร์มที่ 4 การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ เป้าหมายเพื่อกระจายความเจริญและสร้าง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 13. นวัตกรรมสำหรับเศรษฐกิจฐานราก และชุมชนนวัตกรรม

ความเข้มแข็งของเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่นด้วย องค์ความรู้และนวัตกรรม	14. ขจัดความยากจนแบบเบ็ดเสร็จและ แม่นยำ 15. เมื่อนำอยู่และการกระจายศูนย์กลาง ความเจริญ
นอกเหนือจากทั้ง 4 แพลตฟอร์ม	16. การปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 17. การแก้ไขปัญหาวิกฤตของประเทศไทย

จากการกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs) เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ และนำไปแปลงลงสู่ระดับต่าง ๆ ได้ 4 ระดับดังนี้

1. ระดับการกำหนดนโยบาย (Policy) ได้แก่

คณะรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนดนโยบาย โดยมีสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ เสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนด้านการ อววน. ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และแผนอื่น ๆ รวมถึงนโยบายของรัฐบาลต่อคณะรัฐมนตรี และได้พิจารณากรอบวงเงิน งบประมาณประจำปีด้าน อววน. ของประเทศ โดยมีคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กสว.) เสนอแนะต่อสภานโยบายในการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนด้าน วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และแผนอื่น ๆ

2. ระดับการปรับใช้นโยบาย (Policy Deployment) ได้แก่

2.1 สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการและงานธุรการ รวมถึงสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติหน้าที่ของสภานโยบาย คณะกรรมการ คณะกรรมการพิเศษเฉพาะเรื่อง และคณะอนุกรรมการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และที่เสนอความเห็นแผนด้านการอุดมศึกษาและแผนด้าน วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บท และแผนอื่น ๆ รวมถึงนโยบายของรัฐบาล ต่อสถานนโยบายเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562)

2.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) มีหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และกรอบงบประมาณเพื่อการจัดสรรทุนวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมของประเทศ ได้ศึกษาสถานการณ์ภาพรวมทางด้านการวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563)

3. ระดับหน่วยงานให้ทุน (Funding) หรือเรียกว่าหน่วยทุนวิจัย (Program Management Unit : PMU) ได้แก่

3.1 สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการให้ทุนวิจัยและนวัตกรรม การจัดทำฐานข้อมูลและดัชนีทางด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ การริเริ่ม ขับเคลื่อนและประสานงานการดำเนินงานโครงการวิจัยและนวัตกรรมที่สำคัญของประเทศ การจัดทำมาตรฐานและจริยธรรมการวิจัย การส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษาวิจัยและนวัตกรรมและการให้รางวัลประกาศเกียรติคุณ หรือยกย่องบุคคลหรือหน่วยงานทางด้านการศึกษาวิจัยและนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563)

3.2 สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการยกระดับความสามารถทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเฉพาะในสาขาอุตสาหกรรม ยุทธศาสตร์ของประเทศ โดยการวิเคราะห์และประเมินสถานภาพของอุตสาหกรรมและศักยภาพของนวัตกรรม รวมไปถึงการแสวงหาและพัฒนา นวัตกรรมทางด้านยุทธศาสตร์ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ และ

เชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจด้วยการบูรณาการ โดยให้การสนับสนุนทั้งทางด้านวิชาการและงบประมาณ เป็นหุ้นส่วนพันธมิตรในการดำเนินงานในระดับนโยบาย และการปฏิบัติ อันจะนำไปสู่การสร้างให้เกิด “ระบบนวัตกรรมแห่งชาติ” ขึ้นโดยเร็ว (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563)

3.3 สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) (สวก.) มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนางานวิจัยการเกษตร การพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษาการเกษตร จัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศในด้านการเกษตร และสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันทางการศึกษาหรือสถาบันอื่น ๆ ของรัฐและเอกชนในการผลิตและพัฒนางานวิจัยและนักวิจัยการเกษตรทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ รวมไปถึงการเป็นศูนย์กลางในการให้บริการข้อมูลสารสนเทศในด้านการเกษตรที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนา ตลอดจนการเชื่อมโยงกับสถาบันทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดกิจการทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดพิมพ์เอกสาร การจัดทำสื่อโสตทัศน การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดนิทรรศการ หรือการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้ในด้านการเกษตร (สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน), 2546)

3.4 สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการศึกษา สืบค้น และวิเคราะห์ทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อวางเป้าหมาย นโยบาย และจัดทำแผนโครงการ รวมถึงมาตรการต่าง ๆ ในการพัฒนาระบบสาธารณสุขของประเทศ การประสานงานกับหน่วยงานทางด้านนโยบายและแผนการดำเนินงานของรัฐบาล เพื่อกำหนดนโยบายในการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุขของประเทศไทย รวมทั้งการนำเอาผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผน รวมไปถึงการส่งเสริมความร่วมมือการวิจัยระบบสาธารณสุขระหว่างนานาประเทศด้วย พร้อมทั้งสนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะในการเลือก การรับ และการ

ถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ตลอดจนการจัดการโครงการลงทุนและโครงการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการเลือก การรับ และการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งวิทยาการและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปใช้ในการบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความรู้ ผลงานวิจัยและวิชาการสาธารณสุขแก่หน่วยงานของรัฐ เอกชน และสาธารณสุขชนต่อไป (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2535)

3.5 หน่วยบริหารการจัดการทุนทางด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.) มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการจัดสรรทุนวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ การพัฒนาชุมชนหรือการพัฒนาท้องถิ่น ที่มีวัตถุประสงค์ให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสามารถยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการรายใหม่ ธุรกิจขนาดเล็ก วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจเพื่อสังคมในระดับพื้นที่ (หน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรมด้านการพัฒนาระดับพื้นที่, 2563)

3.6 หน่วยบริหารและจัดการทุนทางด้านการพัฒนากำลังคน และทุนทางด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัย และสร้างนวัตกรรม (บพค.) มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการจัดสรรทุนด้านการพัฒนากำลังคนในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศตามนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อีกทั้งยังมีการมอบทุนการศึกษา ทุนสนับสนุนนักวิจัยและบุคลากรอื่น ๆ หลังปริญญา ทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยและนวัตกรรม และทุนด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคนและทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม, 2562)

3.7 หน่วยบริหารจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการจัดสรรทุนวิจัยและการสร้างนวัตกรรม

เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและภาคการบริการ รวมถึง
 สนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยี การสร้างตลาดนวัตกรรม การส่งเสริมการ
 ใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยและนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์ และการพัฒนา
 แพลตฟอร์มทางนวัตกรรมในภาคการผลิตและภาคการบริการ เพื่อพัฒนา
 โครงสร้างพื้นฐานในห้วงปฏิบัติการเพื่อทำให้บริการด้านคุณภาพและการ
 ถ่ายทอดเทคโนโลยี สำหรับการให้ทุนดังกล่าวนี้มุ่งเน้นในการสนับสนุนแผนงาน
 ที่มีความร่วมมือหรือการร่วมลงทุนกับผู้ใช้ประโยชน์ อาทิ เช่น SMEs และ
 ภาคอุตสาหกรรม (หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการ
 แข่งขันของประเทศ, 2562)

โดยหน่วยงานให้ทุนทั้ง 7 หน่วยงาน จะมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสรรทุนตามยุทธศาสตร์
 วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (ววน.) 4 แพลตฟอร์ม 17 โปรแกรม โดยสามารถสรุปหน้าที่
 ความรับผิดชอบได้ดังนี้

หน่วยงาน	โปรแกรมที่เกี่ยวข้อง
1. หน่วยบริหารและจัดการทุนทางด้าน พัฒนากำลังคน และทุนทางด้าน การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัย และสร้างนวัตกรรม (บพค.)	1. สร้างระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน ให้มีศักยภาพ 2. ผลิตกำลังคนระดับสูงรองรับ EEC และ ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 3. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนา ทักษะเพื่ออนาคต 4. ส่งเสริมปัญญาประดิษฐ์เป็นพื้นฐานใน การขับเคลื่อนประเทศในอนาคต (AI for All) 5. ส่งเสริมการวิจัยระดับแนวหน้า และ การวิจัยขั้นพื้นฐานให้ประเทศไทยมี ศักยภาพ

	<p>6. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการวิจัยที่สำคัญ</p> <p>17. การแก้ไขปัญหาวิกฤตของประเทศไทย</p>
2. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)	<p>7. โจทย์ท้าทายด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและการเกษตร</p> <p>8. สังคมผู้สูงอายุ</p> <p>9. สังคมคุณภาพและความมั่นคง</p> <p>16. การปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม</p> <p>17. การแก้ไขปัญหาวิกฤตของประเทศไทย</p>
3. หน่วยบริหารจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.)	<p>10. ยกระดับความสามารถการแข่งขันและวางรากฐานทางเศรษฐกิจ (BCG in Action)</p> <p>12. โครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพและบริการ</p> <p>16. การปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม</p> <p>17. การแก้ไขปัญหาวิกฤตของประเทศไทย</p>
4. หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.)	<p>12. นวัตกรรมสำหรับเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนนวัตกรรม</p> <p>13. ขจัดความยากจนแบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำ</p> <p>14. เมืองน่าอยู่และการกระจายศูนย์กลางความเจริญ</p> <p>17. การแก้ไขปัญหาวิกฤตของประเทศไทย</p>

<p>5.สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) (สวก.)</p>	<p>7. โจทย์ท้าทายด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและการเกษตร (ความมั่นคงทางอาหาร)</p> <p>10. ยกระดับความสามารถทางการแข่งขันและวางรากฐานทางเศรษฐกิจ (Smart farming, เกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร, สมุนไพร)</p> <p>17. การแก้ไขปัญหาวิกฤตของประเทศไทย</p>
<p>6.สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA)</p>	<p>13. สร้างและยกระดับศักยภาพวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) พัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม และพื้นที่เศรษฐกิจนวัตกรรม</p> <p>14. นวัตกรรมสำหรับเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนนวัตกรรม (นวัตกรรมสังคม)</p> <p>17. การแก้ไขปัญหาวิกฤตของประเทศไทย</p>
<p>7.สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)</p>	<p>9. ยกระดับความสามารถในการแข่งขันและวางรากฐานทางเศรษฐกิจ (BCG in Action Genomic)</p> <p>10. ยกระดับความสามารถการแข่งขันและวางรากฐานทางเศรษฐกิจ (BCG in Action เฉพาะ Genomic)</p> <p>17. การแก้ไขปัญหาวิกฤตของประเทศไทย</p>

4. ระดับปฏิบัติการ (Operation) ได้แก่ หน่วยงานที่ดำเนินการทางด้านงานวิจัยต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาลัยชุมชน หน่วยงานที่มีภารกิจในการทำวิจัย เป็นต้น

4.1 สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นับว่าเป็นหน่วยงานทำวิจัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีสำนักบริหารวิจัย เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยเพื่อให้เกิดการผลิตงานวิจัยอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากลและพัฒนาการศึกษา ตลอดจนมีงานวิจัยที่สามารถช่วยพัฒนา นโยบายและยุทธศาสตร์อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าของประเทศและแก้ไขปัญหาทางสังคมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจได้ สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ส่งข้อเสนอโครงการวิจัย และได้รับงบประมาณจัดสรรทุนวิจัยจากหน่วยงานให้ทุนทั้ง 7 หน่วยตามตารางดังนี้

ตารางแสดงจำนวนการขอทุนและได้รับอนุมัติทุนจากแหล่งทุน 7 PMU ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย						
แหล่งทุน	จำนวนโครงการที่เสนอขอทุน (โครงการ)	งบประมาณที่เสนอขอทุน (ล้านบาท)	จำนวนโครงการที่ได้รับอนุมัติ (โครงการ)	งบประมาณที่ได้รับอนุมัติ (ล้านบาท)	สัดส่วนระหว่างจำนวนการส่งข้อเสนอโครงการและจำนวนโครงการที่ได้รับอนุมัติ (ร้อยละ)	สัดส่วนระหว่างจำนวนงบประมาณที่ส่งข้อเสนอโครงการและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติโครงการ (ร้อยละ)
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)	467	2,224	10	46		2
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)	25	180	20	118		66
สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) (สวก.)	33	119	11	21		18
หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.)	64	940	15	81		9
หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.)	49	896	19	80		9
หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.)	12	153	5	40		26
สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA)	-	-	-	-		-
รวม	650	4,512	80	386		

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนการขอทุนและได้รับอนุมัติทุนจากแหล่งทุนทั้ง 7 PMU ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

จากตารางที่ 1 พบว่าจำนวนโครงการที่ยื่นเสนอรับทุนทั้ง 7 PMU มีจำนวน 650 โครงการ เมื่อเทียบกับอาจารย์และนักวิจัยของจุฬาฯ ที่สามารถผลิตผลงานวิจัยซึ่งมีจำนวนกว่า 3 พันคนแล้ว นั้น ถือได้ว่ามีสัดส่วนข้อเสนอโครงการกับอาจารย์และนักวิจัยที่สนใจยื่นสมัครขอรับทุนจากแหล่งทุนทั้ง 7 PMU อยู่ในระดับน้อย อีกทั้งสัดส่วนระหว่างจำนวนข้อเสนอโครงการที่ขอรับสนับสนุนทุนกับ

จำนวนโครงการที่ได้รับการอนุมัติมีอัตราที่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นแล้วสำนักบริหารวิจัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดงานวิจัยมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องแสวงหาปัจจัยที่จะส่งเสริมให้นักวิจัยสามารถส่งข้อเสนอโครงการวิจัยของทุนวิจัยและได้รับอนุมัติทุนวิจัยจากหน่วยให้ทุนต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น เพื่อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยผลิตผลงานวิจัยออกสู่สังคมได้เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ อันเป็นผลดีต่อการยกระดับอันดับมหาวิทยาลัยในระดับโลก ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีตัวชี้วัดที่สำคัญอย่างหนึ่งคือผลผลิตจากงานวิจัยที่อยู่ในระดับนานาชาติ

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพให้นักวิจัยได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม (Program Management Unit: PMU) ในมิติของนักวิจัยที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีบทบาทในการเสนอขอทุน และมีทีมงานต้นสังกัดของนักวิจัย สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีภารกิจส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัยให้มีโอกาสได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก

1.2 คำถามงานวิจัย

- 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม (Program Management Unit: PMU) มีอะไรบ้าง และมีลักษณะอย่างไร
- 2) สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ควรพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานอย่างไร ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ นักวิจัยประสบความสำเร็จในการได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม (Program Management Unit: PMU)

1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้นักวิจัยได้รับการสนับสนุนทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม
- 2) เพื่อศึกษาและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัยให้ได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้อาจารย์และนักวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรมทั้ง 7 หน่วยงาน โดยเก็บข้อมูลจากอาจารย์หรือนักวิจัย สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เคยยื่นข้อเสนอโครงการวิจัยขอทุน และได้รับอนุมัติทุน รวมถึงไม่ได้รับอนุมัติทุนกับหน่วยงานให้ทุนทั้ง 7 หน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวน 14 ท่าน และเก็บข้อมูลจากผู้แทนหน่วยให้ทุนที่อนุมัติโครงการให้อาจารย์หรือนักวิจัย สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 ท่าน รวมไปถึงเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานในสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2563 จำนวน 1 ท่าน ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์และนักวิจัยให้สมัครขอรับสนับสนุนทุนวิจัยจากหน่วยงานให้ทุน โดยใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564

1.5 ประโยชน์ของการศึกษา

- 1) ทราบปัจจัยที่ทำให้นักวิจัยประสบความสำเร็จได้รับทุนวิจัยจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม
- 2) ทราบแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัยให้ได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนทั้งภายนอกและภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ และการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

2.1.1 ความหมายประสิทธิผลขององค์การ

2.1.2 การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ

2.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การที่มีภารกิจเกี่ยวกับการสนับสนุนและบริหารงานวิจัย

2.3 แนวทางการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย

2.3.1 ความหมายข้อเสนอโครงการวิจัย

2.3.2 แนวทางการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน

2.4 แนวทางการสนับสนุนทุนวิจัย

2.4.1 เป้าหมายของแหล่งทุนในการสนับสนุนทุนวิจัย

2.4.2 เงื่อนไขการสนับสนุนทุนวิจัย

2.1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ

2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

(Robbins, 1990) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับความสามารถที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในเชิงผลลัพธ์และกระบวนการต่าง ๆ การเลือกตัวแปรหรือเรื่องที่น่าสนใจมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลได้สะท้อนค่านิยม

ของกลุ่มยุทธศาสตร์ ที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์กร สะท้อนความสนใจของผู้ประเมินผล และระยะเวลาที่จัดตั้งองค์กร

(พิทยา บวรวัฒนา, 2541) ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีประสิทธิผล คือ องค์กรที่ดำเนินการบรรลุ เป้าหมาย (Goals) ที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงจะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำจะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

(ไชยวัฒน์ รัตนดาตาส, 2538) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและสมาชิกขององค์กรสามารถที่จะปรับตัวและพัฒนาให้องค์กรอยู่ต่อไปได้

(Harmon & Mayer, 1986) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า คือ การเน้นในเรื่องของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและงานนั้นจะต้องสามารถทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยพบความสอดคล้องของนักคิดที่กล่าวมาข้างต้น คือ ประสิทธิภาพขององค์กรหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้ โดยวิธีการวัดประสิทธิผลองค์กรจะพิจารณาจากผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดขึ้น ว่าเป็นไปตามที่องค์กรต้องการมากน้อยเพียงใด แต่ก็มีนักคิดบางท่านนำเรื่องการใช้ทรัพยากรที่มีในองค์กรมาดำเนินงานให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์มากที่สุด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ รวมไปถึงการสร้าง ความพึงพอใจสำหรับผู้ที่มาใช้บริการเพื่อที่จะให้องค์กรดำรงอยู่ได้ต่อไป อันเป็นการสะท้อนถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรด้วยเช่นกัน

2.1.2 การประเมินประสิทธิผลองค์กร

จากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมพบว่ามี 2 แนวคิดที่นำมาใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยมีรายละเอียดของแนวคิดดังนี้

2.1.2.1 แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบเกณฑ์เดียว (Cameron, 1981)

ได้แบ่งแนวคิดสำคัญออกเป็น 4 แนวคิด ดังนี้

ก) แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The goal attainment approach) โดยแนวคิดนี้คือ องค์กรจะมุ่งเน้นไปที่การบรรลุถึงเป้าหมาย โดยไม่สนใจถึงวิธีการ โดยใช้การที่จะบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จเป็นตัวชี้วัดของประสิทธิผลที่เกิดขึ้น (Robbins, 1990) การใช้วิธีวัดแนวคิดนี้ จะใช้ได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายนั้นมีลักษณะตามสมมติฐาน 5 ประการ ดังนี้

(1) องค์กรมีเป้าหมายที่แท้จริง คือมีเป้าหมายที่องค์กรระบุไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีความหมายที่ชัดเจนว่าต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่แท้จริง ไม่มีความหมายที่คลุมเครือ เข้าใจยาก ซึ่งทำให้ไม่ทราบถึงการปฏิบัติงานที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

(2) สามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายได้อย่างถ่องแท้ หมายถึงคนในองค์กรสามารถรับรู้เป้าหมายและเข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์กรที่ทำงานอยู่อย่างชัดเจน ไม่คลาดเคลื่อนไปจากสิ่งที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ โดยเป้าหมายขององค์กรมักจะทราบจากผู้ที่มีหน้าที่กำหนดเป้าหมายขององค์กร เช่นผู้บริหารระดับสูงสุด

(3) จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร ควรมีปริมาณที่เหมาะสมที่สามารถที่จะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และไม่ควรมีหลายเป้าหมายเพราะการมีหลายเป้าหมาย บางครั้งเป้าหมายเหล่านี้อาจจะขัดแย้งกัน ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถวัดประสิทธิผลได้

(4) ต้องมีความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันในเป้าหมายที่แท้จริง คือคนในองค์การมีความเข้าใจในเป้าหมายที่แท้จริงในทิศทางเดียว ไม่มีการตีความที่แตกต่างกันออกไป อันเป็นการนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ตรงตามเป้าหมายขององค์การ

(5) สามารถวัดการบรรลุเป้าหมายได้ว่า ได้แก่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร เช่นเป้าหมายขององค์การที่กำหนดขึ้นต้องสามารถสำเร็จภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต้องสามารถนับได้ และนำไปพิจารณาว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้หรือไม่

วิธีการดังกล่าว ยังมีข้อบกพร่องอันเนื่องมาจากเป้าหมายในทางปฏิบัติส่วนใหญ่จะแตกต่างจากเป้าหมายที่แท้จริง กล่าวคือเป้าหมายองค์การมักเกิดจากความต้องการผู้บริหารขององค์การซึ่งความต้องการของผู้บริหารอาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์การถูกจัดตั้งขึ้นมา และทำให้เกิดความขัดแย้งของเป้าหมายนำไปสู่ผู้ปฏิบัติงานที่เกิดความสับสนว่าต้องดำเนินงานไปในทิศทางใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือเป้าหมายของผู้บริหาร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข) แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The system resource approach) คือให้ความสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพไปที่ปัจจัยนำออก (Outputs) ขององค์การ เข้ามาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน (Yachtsman & Stanley E. Seashore, 1967) เห็นว่าองค์การต้องความสำคัญของความสามารถในการได้มาซึ่งปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรเงินทุน และคนที่จำเป็นต่อการผลิตปัจจัยนำออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้าใหม่มาทดแทนปัจจัยนำเข้าเดิมที่ใช้หมดไป เช่น งบประมาณ สมาชิกใหม่ในองค์การ ที่มาทดแทนสมาชิกที่ลาออกและปลดเกษียณ และความสามารถขององค์การใน

การทำให้เกิดกระบวนการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นปัจจัยนำออก (Transactional Process) เช่น เทคนิควิธีการผลิต ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มจนจบ โดยองค์การต้องมีความสามารถในการอยู่รอด (Survival) ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง กล่าวคือ องค์การที่สามารถสร้างและรักษาความเข้าใจอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมเช่น องค์การที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าประจำ ผู้จัดหาปัจจัยนำเข้า หน่วยงานรัฐบาล และบุคคลต่าง ๆ ที่มีอำนาจสามารถสร้างความเสียหายต่อการดำเนินงานขององค์การได้ และสุดท้ายความสัมพันธ์แบบพึ่งพาระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ ถ้าส่วนหนึ่งส่วนใดทำงานได้ไม่ดีแล้วจะส่งผลกระทบต่อการทำงานส่วนอื่น ๆ ด้วย

การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ความคิดระบบมีปัญหาที่สำคัญคือ ตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การที่ได้มาจากความคิดระบบ เช่น ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นตัวแปรที่วัดยากมาก ถึงแม้จะสร้างมาตรวัดตัวแปรนี้ได้แล้วก็ตาม ก็หาข้อยุติไม่ได้ว่ามาตรวัดที่เราสร้างนั้นถูกต้องสมบูรณ์แล้วหรือไม่ และทำให้การประเมินมุ่งเน้นไปที่วิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย แทนที่จะพิจารณาตัวเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การ

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ค) แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal process approach) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์การ (Internal processes) และการดำเนินงานภายในองค์การ (Operations of the organization) โดยเห็นว่าองค์การจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อ สมาชิกภายในองค์การมีความสามัคคี มีความเชื่อใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้กระบวนการสื่อสารของข่าวสารภายในองค์การให้เป็นไปด้วยความราบรื่นทั้งแนวตั้ง คือ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และแนวนอนคือ ระหว่างผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน โดยเรียกว่าระบบที่มีสุขภาพดี ดังนั้นการที่องค์การจะมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น องค์การนั้น

จะต้องสามารถคงสภาพของกระบวนการภายในองค์การให้อยู่ในระดับที่มี
 สุขภาพดียิ่งขึ้น (Cameron, 1981)

ง) แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic constituencies
 approach) แนวคิดนี้มองว่า องค์การได้รับความกดดันและข้อเรียกร้อง
 จากกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ โดยกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เหล่านี้มีความ
 สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ ซึ่งมักจะเป็นผู้บริหารระดับสูงของ
 องค์การที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจภายในองค์การ โดยสามารถกำหนดความ
 เป็นความตายขององค์การได้ เช่น สามารถควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ที่
 จำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์การ (Pfeffer J. & Salancik G. R., 1978)

ปัญหาในการนำแนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์นั้น อยู่ตรงที่การ
 ตัดสินใจว่าใครเป็นผู้มีอิทธิพล ประกอบกับสภาพแวดล้อมมีการ
 เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ผู้มีอิทธิพลอาจเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

2.1.2.2 แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลที่ยืดแบบหลายเกณฑ์ โดยแนวคิดนี้ เห็นว่า
 ประสิทธิภาพไม่ใช่สิ่งที่เกิดจากการสังเกต และอุปนัยขึ้นมา แต่เป็นสิ่งที่สร้าง
 ขึ้นมาตามค่านิยม (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2554) โดยแนวความคิดนี้เห็นว่า
 ประสิทธิภาพขององค์การนั้น จะแปรเปลี่ยนไปตามค่านิยมของแต่ละบุคคล
 ที่มาประเมิน ดังนั้นการประเมินประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใคร
 เป็นผู้ประเมินและผู้ประเมินให้ความสำคัญในการประเมินเรื่องใด จึงทำให้
 ไม่มีแนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิภาพ สำหรับแนวคิดนี้
 (Steers, 1977) และ (Campbell, 1977) ได้เสนอแนวความคิดที่คล้ายกัน
 คือ การกำหนดตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นตัววัดประสิทธิภาพ หลังจากนั้นให้
 ทำการศึกษาว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ที่เหมือนกันอย่างไร
 (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2554) จากแนวคิดดังกล่าวพบว่า (Quinn &
 Rohrbaugh, 1983) ได้ศึกษาประสิทธิภาพขององค์การโดยมีการจัดระบบ
 เกณฑ์วัดประสิทธิภาพขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม คือ ตัวแบบการแข่งขัน

ของค่านิยม (The competing-values approach) โดยแบ่งกลุ่มตัวแบบ การแข่งขันกันของค่านิยมภายในองค์การเป็นสามกลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 นิยามตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม ประกอบไปด้วย ความยืดหยุ่น คือความยืดหยุ่นในเรื่องการปรับเปลี่ยนในการใช้นวัตกรรม การปรับตัว และการเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และการควบคุมที่มุ่งเน้นไปที่ความมีเสถียรภาพในการสั่งการ และความสามารถในการคาดการณ์ผลลัพธ์จากการสั่งการที่จะเกิดขึ้นภายในองค์การได้ถูกต้อง

กลุ่มที่ 2 นิยามตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม ประกอบไปด้วย การพัฒนาของบุคคลภายในองค์การควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์การ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการคน ที่เน้นไปที่ความรู้สึกลและความต้องการของบุคคลภายในองค์การ และงานที่เน้นผลผลิตที่เกิดขึ้น และการบรรลุความสำเร็จของงาน

กลุ่มที่ 3 นิยามตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม ประกอบไปด้วย วิธีการขององค์การและเป้าหมายขององค์การ โดยเน้นกระบวนการทำงานภายในองค์การที่มีความต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

สำหรับเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของสำนักบริหารวิจัย สำนักบริหารวิจัย ในฐานะที่เป็นองค์การกลางของมหาวิทยาลัยในเรื่องการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์หรือนักวิจัย เพื่อรองรับนโยบายและกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย ตลอดจนสร้างกลไกที่เหมาะสมกับการทำวิจัย รวมทั้งการบริหารทุนวิจัยจากเงินงบประมาณรายได้ ทุนวิจัยจากเงินงบประมาณแผ่นดิน และทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก โดยประสิทธิภาพของหน่วยงานสามารถประเมินได้จากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานดังต่อไปนี้

- 1) ผลิตงานวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- 2) ผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

- 3) ผลงานวิจัยที่สามารถช่วยพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ที่สามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าของประเทศและแก้ไขปัญหาทางสังคม
- 4) ผลงานวิจัยที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ

จากวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจึงทำให้สำนักบริหารวิจัยมีเป้าหมายที่จะทำให้อาจารย์หรือนักวิจัยสามารถที่จะได้รับสนับสนุนทุนวิจัย เพื่อที่จะสามารถผลิตงานวิจัยตามที่มหาวิทยาลัยคาดหวังไว้ ดังนั้นเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของหน่วยงาน จึงมุ่งไปที่การวัดผลลัพธ์ที่องค์การต้องการ คือ จำนวนข้อเสนอโครงการที่อาจารย์หรือนักวิจัยได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ ภายใต้การส่งเสริมและสนับสนุนของสำนักบริหารวิจัย ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับเกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์การของ (Quinn & Rohrbaugh, 1983) ในค่านิยมกลุ่มที่ 1 ที่วัดประสิทธิผลขององค์การจากการทำงานขององค์การที่มีความยืดหยุ่น โดยใช้นวัตกรรมเข้ามาเพื่อการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่ทว่าสำนักบริหารวิจัยก็ไม่ได้มุ่งเน้นถึงความเสถียรภาพในการสั่งการ หรือความสามารถในการคาดการณ์ผลลัพธ์จากการสั่งการ ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์การได้ เพราะลักษณะงานส่งเสริมและสนับสนุนนั้นไม่สามารถที่จะสั่งการหรือคาดการณ์ว่าอาจารย์หรือนักวิจัยจะต้องส่งข้อเสนอโครงการเพื่อขอทุนวิจัยมากน้อยเพียงใด จึงไม่สามารถจะนำมาเป็นเกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์การในบริบทของสำนักบริหารวิจัย

กล่าวโดยสรุป การใช้แบบการวัดประสิทธิผลนั้นมีหลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็น การวัดประสิทธิผลที่ยึดแบบเกณฑ์เดียว ที่ใช้ตัวชี้วัดเพียงตัวเดียวในการประเมินประสิทธิผล ซึ่งเหมาะกับองค์การที่ทราบเป้าหมายได้ชัดเจน ซึ่งในความเป็นจริงนั้นการพิสูจน์เป้าหมายที่แท้จริงเป็นสิ่งที่ยากในการพิสูจน์ ตามที่ได้กล่าวถึงปัญหาในการนำมาใช้ข้างต้น ซึ่งแตกต่างจากการวัดประสิทธิผลที่ยึดแบบหลายเกณฑ์ ที่ขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าจะให้ความสำคัญในสิ่งที่ประเมินว่าเป็นเรื่องอะไร ซึ่งเหมาะกับองค์การที่มีเป้าหมายที่มีความหลากหลาย ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ (Yachtsman & Stanley E. Seashore, 1967) มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้การประเมินแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The system resource approach) เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะองค์การ

ที่ศึกษา ที่มุ่งเน้นไปที่กระบวนการที่จะแปรเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การประเมินแบบทรัพยากรเชิงระบบ จึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการนำมาใช้ประเมินประสิทธิผลองค์กรของสำนักบริหารวิจัย

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Steers, 1977) ได้เสนอแนวคิดเพื่อการวิเคราะห์โดยมีปัจจัย 4 ประเภท คือ ลักษณะขององค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลที่อยู่ในองค์กร และนโยบายการบริหาร โดยทั้ง 4 ประเภทของ (Steers, 1977) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย

1) โครงสร้างขององค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์กร โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายตัวของอำนาจไปตามระดับของสายการบังคับบัญชาในองค์กร โดยแนวคิดการกระจายอำนาจนั้นเป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ถ้าองค์กรมีการกระจายอำนาจมากขึ้น ก็จะทำให้คนในระดับล่างขององค์กรมีโอกาสในการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

- การมีความชำนาญพิเศษเฉพาะอย่าง หมายถึง การที่มีการแบ่งงานตามความชำนาญที่เกิดขึ้นแบบเฉพาะเจาะจงรายบุคคล ซึ่งจะทำให้องค์กรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้แสดงความสามารถและความชำนาญเฉพาะตน และนำผลงานของตนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น

- ความเป็นทางการ หมายถึง การที่องค์กรมีกฎเกณฑ์ในการควบคุม และกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ถ้ามีกฎเกณฑ์มาก ก็แสดงว่าองค์กรนั้นก็จะมีความเป็นทางการมาก

- ช่วงของการบังคับบัญชา หมายถึง การมีจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชา ถ้ามีอัตราส่วนระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม จะสามารถทำให้ผลของการดำเนินงานเกิดประสิทธิผลได้สูงสุด

- ขนาดของหน่วยงาน โดยขนาดของหน่วยงานนั้นมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร หากปริมาณงานกับแรงงาน ไม่สอดคล้องกันโดยมีคนมากกว่างานก็จะส่งผลให้ บุคลากรในองค์กรจะมีความตั้งใจในการทำงานลดลง แต่ในทางกลับกัน ถ้าปริมาณงานมากกว่าบุคลากรที่จะทำงานได้ บุคลากรก็จะไม่ยอมอยู่กับองค์กรเพราะต้องทำงานหนักกว่าที่ควรจะทำ จะเกิดความขัดแย้งทางด้านแรงงาน

2) เทคโนโลยีในองค์กร หมายถึง เครื่องมือ กระบวนการ วิธีการ ที่องค์กรใช้เพื่อแปรสภาพปัจจัยนำเข้าผ่านกระบวนการต่าง ๆ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดผลิตผลตามที่ต้องการ โดยจะอยู่ในรูปแบบของเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ที่มีลักษณะเป็นคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ ข้อมูล และความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร ประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะองค์กรต้องอาศัยปัจจัยภายนอกเข้ามาเป็นตัวกำหนดเป้าหมายขององค์กร เช่น สภาพการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการตลาด เป็นต้น

2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร คือ ความพร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น อุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานที่มีความพร้อมสำหรับการทำงาน มีการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่ดูแลเอาใจใส่ ปกป้อง ให้อาหารว่าง ลงโทษ บุคคลใน

องค์การ รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การ และวัฒนธรรมภายใน
องค์การ

2.2.3. ลักษณะบุคลากรภายในองค์การ ประกอบด้วย

- 1) ความปรารถนาของบุคลากรในการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยเรียกว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันทางด้านจิตใจและความรู้สึกนึกคิดที่บุคลากรมีความผูกพันและสนใจอย่างแท้จริงต่อค่านิยม เป้าหมายร่วมกันกับองค์การ โดยมีความรู้สึกที่อยากจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 2) ความปรารถนาของบุคลากรในองค์การ คือ บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ อันส่งผลต่อการเป็นที่ยอมรับในบทบาทของตนกับการทำงานที่องค์การมอบหมายให้

2.2.4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน คือ การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ยิ่งสอดคล้องมากก็จะทำให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตรงตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น
- 2) มีการสรรหาและการใช้ทรัพยากร คือ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อใช้ปฏิบัติงาน ไม่ให้ขาดตกบกพร่อง
- 3) มีการสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงาน คือ มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุเข้าทำงาน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ การประเมินผลการทำงาน และการมอบรางวัลในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและจูงใจบุคลากรในองค์การให้ปฏิบัติงานและสร้างผลลัพธ์ที่ตรงตามที่ต้องการ
- 4) มีรูปแบบของการติดต่อสื่อสาร คือ การมีรูปแบบการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติที่ไม่เกิดความคลาดเคลื่อน และสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

- 5) มีสภาวะของการเป็นผู้นำและการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมและการตัดสินใจนั้นส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ
- 6) มีการปรับตัวขององค์การเพื่อการริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ คือ การที่ผู้บริหารมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์การดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ (Steers, 1977) มาปรับใช้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนวิจัยจากหน่วยงานวิจัย ภาครัฐ การส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย โดยสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ที่ภารกิจส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยเรื่องลักษณะขององค์การที่จำเป็นต้องศึกษาโครงสร้างองค์การให้รองรับกับเป้าหมายขององค์การในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ในส่วนปัจจัยเรื่องสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่มีบทบาทสำคัญในการที่องค์การจะต้องปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศและระดับโลกที่ส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ โดยในปัจจุบันภารกิจด้านการสนับสนุนงานวิจัยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังต้องทราบถึงปัจจัยของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในขับเคลื่อนองค์การเพื่อสร้างผลผลิตให้กับองค์การ และที่ขาดไม่ได้คือปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ เป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การว่าจะเดินไปในทิศทางใดเพื่อจะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยปัจจัยต่าง ๆ นั้น สามารถสรุปให้สอดคล้องกับบริบทได้ ดังตารางนี้

ลักษณะขององค์การ	ลักษณะของสภาพแวดล้อม	ลักษณะของบุคคล	นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน
1. โครงสร้าง - การกระจายอำนาจ การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	1. ภายนอก - ทิศทางการให้ทุนของแหล่งทุน	1. ความผูกพันที่มีต่อองค์การ - มีเป้าหมายร่วมกัน - มีค่านิยมร่วมกัน	1. การกำหนดเป้าหมายในการวิจัย

<ul style="list-style-type: none"> - มอบหมายงานตามความชำนาญ - เป็นทางการในการปฏิบัติงาน - ลำดับชั้นบังคับบัญชา - ขนาดองค์การ <p>2. เทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบสารสนเทศในการบริหารงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ประเด็นปัญหาการวิจัยของประเทศในปัจจุบัน - กฎเกณฑ์ในการทำวิจัยของแหล่งทุน <p>2. ภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความพร้อมในการสนับสนุนให้เกิดงานวิจัย 	<p>2. ความต้องการความเป็นส่วนตัว</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 	<p>2. กระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ</p> <p>3. ภาวะผู้นำการตัดสินใจ</p> <p>4. การปรับตัวขององค์การและเริ่มสิ่งใหม่</p>
--	---	--	---

2.3. แนวทางเรื่องการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย

2.3.1. ความหมายของโครงการวิจัย

(วิรัช วรรณรัตน์, 2529) ให้ความหมายโครงการวิจัย (Research Proposal) ว่าเป็นเอกสารที่ทำขึ้นเพื่อกำหนดขอบเขต และลักษณะของปัญหาที่ทำวิจัย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจในประเด็นที่จะดำเนินการวิจัย

(ฉัตรนภา พรหมมา, 2532) กล่าวว่า โครงการวิจัยคือแผนการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดแนวทางไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการวิจัย ซึ่งจะช่วยชี้ทิศทางและขั้นตอนการทำวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นการทำวิจัยจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการการทำวิจัย

โครงการวิจัย หมายถึง รายงานที่จัดทำขึ้นก่อนเริ่มต้นการทำวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ความสำคัญ ขอบเขต กรอบแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ นำเสนอต่อคณะกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่สนใจได้พิจารณา

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยอย่างเหมาะสมและชัดเจน (ปารีชาติ สถาปิตานนท์, 2546)

สรุปได้ว่าโครงการวิจัย คือเอกสารที่นำเสนอประเด็นของการทำวิจัย เพื่อให้ผู้วิจัยหรือ คณะผู้วิจัยมีความเข้าใจที่สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถดำเนินการวิจัยเป็นไปตาม ขั้นตอนที่ได้วางแผนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

2.3.2 แนวทางการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน

สำหรับเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อให้ได้ทุนมาพัฒนาและสนับสนุนงานวิจัย นั้น ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้นักวิจัยได้รับสนับสนุนทุน ดังนั้นผู้วิจัยควรจะต้องเขียนโครงการ วิจัยที่จูงใจให้คนอ่านแล้วมีความรู้สึกว่างานวิจัยนั้นน่าสนใจ ทำแล้วเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือต่อ ผู้ให้ทุนโดยตรง และต้องทำให้ผู้ที่มอบทุนเห็นว่าควรให้การสนับสนุนทุนเพื่อทำการวิจัย ดังนั้นผู้จัดทำ ข้อเสนอโครงการวิจัยจึงควรจัดทำด้วยความประณีต มีเหตุผลที่เหมาะสม เพื่อให้ได้รับทุนสนับสนุน การทำวิจัย โดยข้อเสนอโครงการวิจัยที่ดีควรประกอบไปด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำข้อเสนอตามแบบฟอร์มที่แหล่งทุนกำหนด ตรวจสอบข้อเสนอการวิจัยว่าได้ จัดทำตามเงื่อนไขของการจัดทำข้อเสนอหรือมีส่วนประกอบของเนื้อหาตาม แบบฟอร์มที่แหล่งทุนกำหนดครบถ้วน
- 2) ชื่อเรื่องหรือหัวข้อเสนอโครงการวิจัย ต้องเป็นหัวข้อที่น่าสนใจ ชื่อเรื่องมัก สะท้อนจุดเด่นของงานวิจัยอย่างชัดเจน ระบุค่าสำคัญในชื่อเรื่อง โดยจัดเรียงคำ สำคัญที่สุดมาก่อน ใช้ชื่อเรื่องที่สั้นแต่ได้ใจความกระชับและชัดเจน โดยหัวข้อเสนอ โครงการวิจัยต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่แหล่งทุนกำหนด
- 3) ผู้วิจัย/คณะผู้ทำวิจัย ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้วิจัย ประวัติของ หัวหน้าโครงการมีความสำคัญมากในการนำเสนอโครงการวิจัย ดังนั้นควรระบุชื่อ ตำแหน่ง สถานที่ทำงานและที่อยู่ เพื่อประกอบการพิจารณาจัดสรรทุน การคัดเลือก อาจารย์หรือนักวิจัยที่ทำงานวิจัยในสาขาที่ตรงกับความเชี่ยวชาญจะเหมาะสมมาก ที่สุด

4) ที่มาและความสำคัญของการวิจัย ระบุประเด็นสาระสำคัญของการทำวิจัยที่แสดงเหตุผลของการศึกษาวิจัยโดยมีการทบทวนอ้างอิงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและเป็นปัจจุบัน อธิบายลักษณะของข้อเสนอโครงการ ที่แสดงให้เห็นว่าข้อเสนอนี้มีความสำคัญและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างไร มีโครงการอื่นหรือหลักฐานอะไรบ้างที่สนับสนุนว่าประเด็นที่ศึกษานี้มีความจำเป็น ควรเขียนให้กระชับและรัดกุม แสดงให้แหล่งทุนเห็นว่าประเด็นการวิจัยที่เสนอขอทุนนั้นเป็นการพัฒนา ต่อยอดหรือสร้างสรรค์งานวิจัยใหม่ให้แตกต่างจากของเดิม ให้มีประสิทธิภาพมากกว่างานวิจัยเดิม มีคุณค่าทางวิชาการ และตรงต่อความต้องการของประเทศ

5) วัตถุประสงค์ของการวิจัย วัตถุประสงค์กับหัวข้อการวิจัยต้องมีความสอดคล้องกัน ต้องชัดเจน กระชับ สามารถทำได้และครอบคลุมการวิจัยที่ต้องการศึกษา ดังนั้นผู้เสนอโครงการต้องนำเสนอภาพเหล่านี้ให้ผู้ประเมินเห็นว่าการดำเนินงานวิจัยนี้มีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหากผลการวิจัยประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

6) กรอบแนวคิดในการวิจัย ควรสร้างกรอบแนวคิดที่ทันสมัย ซึ่งคาดว่าจะได้ผลผลิตงานวิจัยที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางและเผยแพร่อย่างเป็นรูปธรรม ควรเป็นการ พัฒนาองค์ประกอบทางการศึกษา การวิจัยเพื่อบูรณาการจัดการศึกษากับการพัฒนาสังคม การเมือง วัฒนธรรมของประเทศและประชาคมอาเซียน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกระดับ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับนโยบายการวิจัยของหน่วยงานที่ขอรับทุน

7) ขอบเขตการวิจัยและงบประมาณที่ขอรับการสนับสนุน ในการวิจัยจำเป็นต้องกำหนดปริมาณงานหรือขอบเขตของการวิจัยให้เหมาะสมกับเวลาและงบประมาณที่คาดว่าจะได้รับ ควรชี้แจงรายละเอียดของหมวดค่าวัสดุและค่าใช้จ่ายอย่างละเอียด เพื่อประโยชน์ของผู้เสนอขอรับทุนและผู้ประเมินโครงการวิจัยในการจัดสรรงบประมาณทุนอุดหนุนการวิจัย โดยขอบเขตที่กำหนดนั้นต้องสามารถตอบคำถาม

หรือโจทย์ของงานวิจัยได้อย่างครบถ้วน การทราบขอบเขตของการวิจัย ทำให้ผู้เสนอ
ขอรับทุนและผู้ประเมินโครงการวิจัย สามารถประเมินค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
วิจัยได้ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

8) ระเบียบวิธีการวิจัย ระบุระเบียบวิธีการวิจัยแบบย่อที่สามารถทำให้ผู้พิจารณาทุน
ทราบและ เข้าใจในขั้นตอนการวิจัยโดยต้องแสดงถึงวิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งอาจ
เป็นการทดลอง การเก็บข้อมูล การใช้แบบสอบถาม หรืออื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลมา
สำหรับการวิเคราะห์หรือสรุปผลการศึกษา โดยระเบียบวิธีวิจัยนั้นควรจะต้องถูกต้อง
ตามหลักวิชาการและมีความเหมาะสม

9) แผนการดำเนินงาน เป็นแบบละเอียด มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสม
ชัดเจน มีคำอธิบายประกอบแผนการดำเนินงานให้เข้าใจง่ายและมีแผนการถ่ายทอด
ผลงานวิจัยไปสู่กลุ่มเป้าหมาย

10) จัดทำเอกสารข้อเสนอการวิจัยให้ทางการ ควรจัดทำเอกสารให้เรียบร้อย
น่าเชื่อถือ และเป็นทางการ หลีกเลี่ยงการประดิษฐ์ลวดลายหรือการลงทุนทำรูปเล่ม
ที่เน้นความสวยงามเกินความจำเป็น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะ
ข้อเสนอโครงการที่ไม่ชัดเจนครบถ้วนนั้น ก็จะไม่สามารถสื่อสารไปยังผู้อ่านได้ถูกต้องตามที่ผู้เขียน
ต้องการ

2.4. แนวทางการสนับสนุนทุนวิจัย

ประเทศไทยได้มีการจัดตั้งกองทุนวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กองทุน ววน.) โดย
มอบหมายให้หน่วยงานให้ทุนทั้ง 7 แห่ง ทำหน้าที่ในการให้ทุนแก่นักวิจัย ซึ่งจากการสังเคราะห์
ประกาศการให้ทุนทั้ง 7 หน่วยงานพบว่า เกณฑ์ในประกาศการรับสมัครทุนประกอบมีลักษณะ
คล้ายคลึงดังนี้

(1) หลักการและเหตุผล เป็นการอธิบายที่มาของการเปิดรับสนับสนุน โดยละเอียดจะ
แตกต่างกันไปในแต่ละภารกิจของแต่ละแหล่งทุน

(2) วัตถุประสงค์ เป้าหมาย โดยการแจ้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสนับสนุนทุนวิจัยที่แหล่งทุนได้รับมอบหมายจากยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งเป้าหมายจะแตกต่างกันไปตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยหัวข้อต่าง ๆ ที่เปิดรับสมัครทุนนั้นจะต้องสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประเทศไทยในมิติใดมิติหนึ่งเสมอ

(3) กรอบการวิจัย หรือขอบเขตการสนับสนุนการวิจัย เป็นการระบุขอบเขตเนื้อหาของงานวิจัย โจทย์การวิจัย ผลผลิตจากงานวิจัยที่จะต้องเกิดขึ้นตามที่แหล่งทุนนั้น ๆ มีหน้าที่พิจารณาและอนุมัติทุน โดยเนื้อหาของงานวิจัยจะสอดคล้องกับ 4 แพลตฟอร์ม 17 โปรแกรมตามที่ได้รับมอบหมาย

(4) ระยะเวลาการดำเนินการ เป็นการกำหนดกรอบระยะเวลาการทำวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดระยะเวลาในการทำวิจัยประมาณ 1 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการอนุมัติงบประมาณแผ่นดิน

(5) คุณสมบัติผู้ขอทุน หัวข้อโครงการและเงื่อนไขอื่น เป็นการแจ้งคุณสมบัติผู้ขอทุนวิจัยว่าต้องเป็นนักวิจัยที่มีสังกัดหน่วยงานที่มีหน้าที่ภารกิจในการทำวิจัย หรือนักวิจัยอิสระ รวมไปถึงภาคเอกชนที่สามารถเข้ามาร่วมลงทุนและร่วมทำวิจัยด้วย และแหล่งทุนอาจกำหนดเงื่อนไขอื่น ๆ เพิ่มเติมเช่น ต้องมีการร่วมมือกันของภาคเอกชนในการสนับสนุนทุน หรือได้รับความร่วมมือกับสถาบันหรือมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ เป็นต้น

(6) เกณฑ์การพิจารณาข้อเสนอโครงการ จะเป็นการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเบื้องต้น เช่น ข้อเสนอโครงการต้องมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผลผลิตโครงการ และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและสอดคล้องตามแนวทางประกาศการให้ทุน มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ประกาศให้ทุนได้ประกาศไว้ เป็นต้น

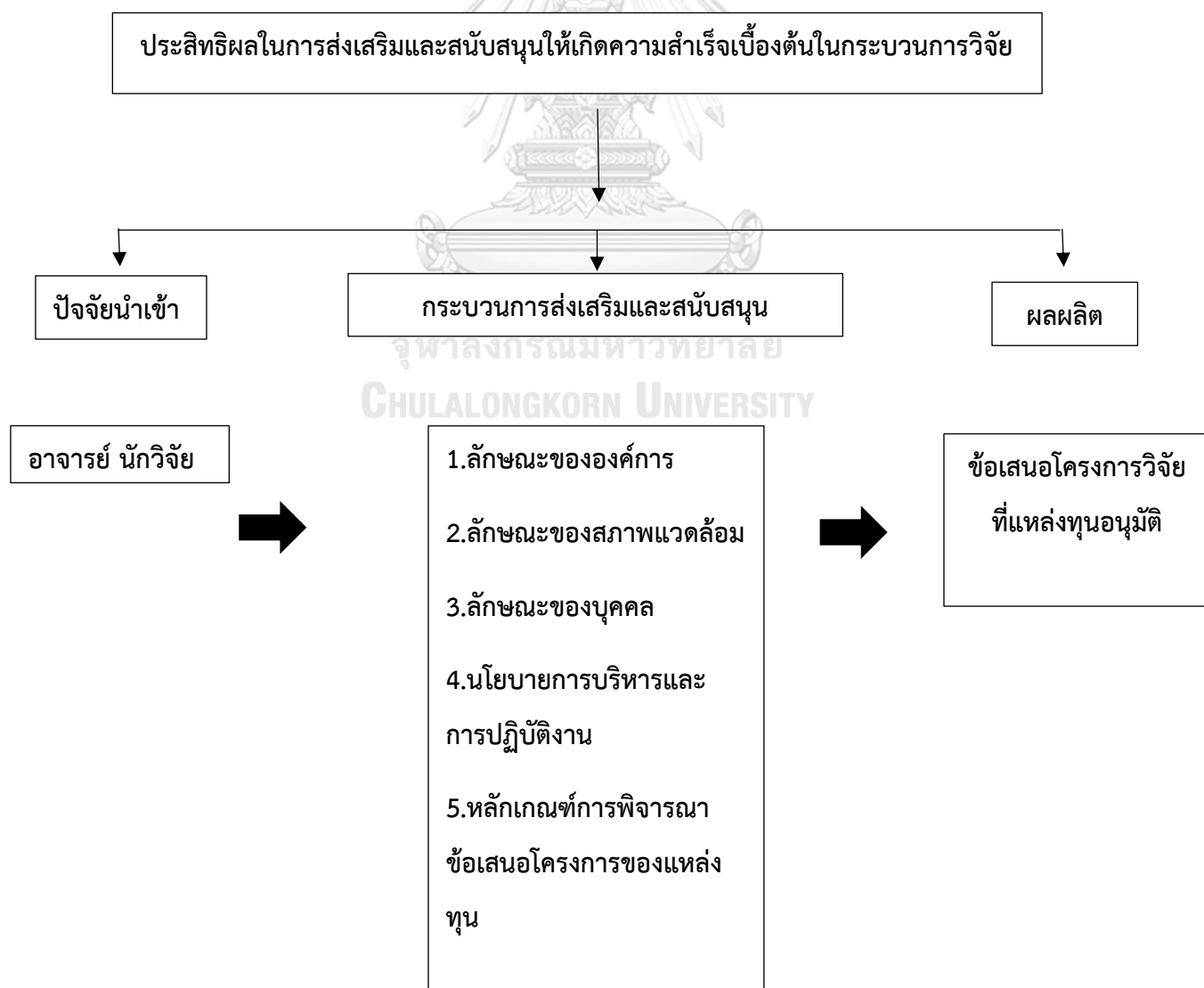
(7) เอกสารประกอบข้อเสนอโครงการ โดยแหล่งทุนอาจต้องการเอกสารยืนยันจากต้นสังกัดนักวิจัย เพื่อเป็นการยืนยันสถานะของนักวิจัย หนังสือรับรองการรักษาจรรยาบรรณในการทำวิจัย ประวัตินักวิจัย คำรับรองการวิจัยสำหรับการใช้สารพิษ หนังสือรับรองการวิจัยที่กระทำต่อมนุษย์ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการทางด้านจริยธรรมแล้ว เป็นต้น

(8) ช่องทางการส่งข้อเสนอโครงการ และช่องทางติดต่อผู้ดูแลการรับสมัครทุน ในปัจจุบันได้มีระบบข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและนวัตกรรมแห่งชาติ Nation Research and Innovation Information System (NRIIS) ซึ่งเป็นระบบกลางเพื่อให้นักวิจัยยื่นข้อเสนอโครงการวิจัยในการสมัครขอรับทุนตามวันและเวลาที่แหล่งทุนกำหนดในประกาศการรับสมัครทุน

(9) การประกาศผลการพิจารณา ในบางแหล่งทุนจะมีการประกาศวันประกาศผลการพิจารณาทุนที่แน่นอน แต่โดยส่วนมากแล้วแหล่งทุนมักจะไม่ได้กำหนดวันประกาศผลการพิจารณาไว้

ดังนั้นหลักเกณฑ์การพิจารณาการสนับสนุนทุนที่แหล่งทุนกำหนดจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อการที่นักวิจัยจะได้รับสนับสนุนทุนวิจัยหรือไม่

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยในงานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นการศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และหนังสือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องประสิทธิผลขององค์การ การประเมินประสิทธิผลขององค์การ แนวทางการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย บทความในวารสารเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ และทิศทางการวิจัยของประเทศไทยในปัจจุบัน รวมไปถึงเว็บไซต์ที่มีประชาสัมพันธ์การประกาศเปิดรับสมัครทุนวิจัย

3.1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ซึ่งถือเป็นข้อมูลหลักในการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยมีการคัดเลือก สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นอาจารย์หรือนักวิจัย สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแห่งทุน สำนักบริหารวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้แทนจากแหล่งทุน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย แบ่งเป็นสามกลุ่ม ได้แก่ อาจารย์หรือนักวิจัย สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแห่งทุน สำนักบริหารวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้แทนจากแหล่งทุน โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.2.1 กลุ่มอาจารย์หรือนักวิจัย สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเลือกสัมภาษณ์อาจารย์หรือนักวิจัย สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เคยได้รับอนุมัติทุนและไม่ได้รับอนุมัติทุนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ทั้ง 7 แหล่งทุน ประกอบไปด้วยผู้ได้รับทุน 1 ท่าน และผู้ไม่ได้รับทุน 1 ท่าน ในแต่ละแหล่งทุน รวม 14 ท่าน โดยข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวจะทำให้ผู้วิจัยทราบถึง

สาเหตุที่ทำให้อาจารย์หรือนักวิจัยได้รับอนุมัติทุนและไม่ได้รับอนุมัติทุน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและตอบคำถามงานวิจัยต่อไป

3.2.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแหล่งทุน สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเลือกสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแหล่งทุน สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้ที่ทราบแนวทางการปฏิบัติงานในการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์และนักวิจัยที่ได้รับอนุมัติทุน จำนวน 1 ท่าน เพื่อให้ผู้วิจัยทราบถึงกระบวนการทำงานของฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแหล่งทุน อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์และนักวิจัยที่ได้รับอนุมัติทุน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลว่าฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแหล่งทุน ยังขาดปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการด้านการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์และนักวิจัยที่ได้รับอนุมัติทุนต่อไป

3.2.3 กลุ่มผู้แทนจากแหล่งทุน โดยเลือกผู้แทนที่เกี่ยวข้องในภารกิจให้ทุนวิจัยของแหล่งทุนที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 ท่าน เพื่อทราบถึงปัจจัยที่แหล่งทุนพิจารณาอนุมัติทุนและไม่อนุมัติทุนอาจารย์หรือนักวิจัย สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ยื่นเสนอขอรับทุน ซึ่งจะนำไปกำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์และนักวิจัยที่ได้รับอนุมัติทุน

3.3 เครื่องมือในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยคือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล ใช้คำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นอย่างอิสระซึ่งทำให้ได้ข้อมูลหลายด้าน แยกตามกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.3.1 คำถาม กลุ่มผู้ปฏิบัติงานฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแหล่งทุน สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างนี้ผู้สัมภาษณ์ตั้งคำถามเพื่อทราบและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติภารกิจส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัยที่ได้รับสนับสนุนทุนว่าปัจจัยใดที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร โดยการนำปัจจัย 3 ด้านมากำหนดเป็นคำถามเพื่อถามผู้ปฏิบัติงานฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแหล่งทุน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะขององค์กร

ประกอบไปด้วย โครงสร้างของหน่วยงาน และ เทคโนโลยีในการสนับสนุนการทำงาน ภายในองค์การ 2) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก 3) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยเป้าหมายจากผลการสัมภาษณ์จะทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ หน่วยงานกำหนดไว้

3.3.2 คำถาม กลุ่มผู้แทนจากแหล่งทุน การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างนี้จะเป็นการสอบถามถึง แนวคิดในการพิจารณาข้อเสนอโครงการของแหล่งทุนที่มีหน้าที่พิจารณาอนุมัติทุน ให้แก่อาจารย์หรือนักวิจัย โดยคำถามที่นำมา จะเป็นการนำปัจจัยด้านหลักเกณฑ์การ พิจารณาข้อเสนอโครงการของแหล่งทุนมากำหนดเป็นคำถาม

3.3.3 คำถาม กลุ่มอาจารย์หรือนักวิจัย สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างนี้สำคัญ ที่สุดในการศึกษาครั้งนี้ โดยเป้าหมายของการสัมภาษณ์จะเป็นการตั้งคำถามเพื่อทราบ ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่ออาจารย์หรือนักวิจัย ในการเขียนข้อเสนอโครงการ เพื่อยื่น ข้อเสนอต่อแหล่งทุน โดยคำถามที่ถาม จะเป็นการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์การ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์การ ประกอบไปด้วย เทคโนโลยีในการ สนับสนุนการทำงานภายในองค์การ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอกและ ภายในองค์การ ด้านลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ ความ ต้องการส่วนตัว และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนด เป้าหมายในการวิจัย การปรับตัวขององค์การและเริ่มสิ่งใหม่ มากำหนดเป็นคำถาม เพื่อทราบผลการสัมภาษณ์ ว่าสอดคล้องกับที่ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมด้านใดบ้าง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดของ (Pope et al., 2002) มากำหนดเป็นแนวทางการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยนักคิดดังกล่าวได้กำหนดขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการสัมภาษณ์และบันทึกเทปการสัมภาษณ์ ขณะที่กำลังทำการสัมภาษณ์ นักวิจัยอาจจดบันทึกบางประเด็นที่เครื่องบันทึกเสียงไม่สามารถบันทึกได้ เช่น การแสดงออก ทางสีหน้าหรือท่าทางหรือการใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 2 ถอดเสียง บันทึกหรือพิมพ์ คำพูดการให้สัมภาษณ์จากการบันทึกเสียงเป็นไฟล์ Word เพื่อแปลงข้อมูลเสียงเป็นอักษร

ขั้นตอนที่ 3 การเข้ารหัสข้อมูล หมายถึง ด้วยการค้นหาคำหรือวลีที่คล้ายคลึงกันที่พูด หรือ ผู้ให้สัมภาษณ์ แล้วเข้ารหัสข้อมูลและจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามรหัส

ขั้นตอนที่ 4 ทำความเข้าใจกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์และที่เกี่ยวข้องกับคำถาม ของการวิจัยที่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการตีความได้

3.5. การนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการนำเสนอข้อมูลและผลการวิจัยแบบการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ปฏิบัติงานในสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นักวิจัยที่ได้รับสนับสนุนทุน นักวิจัยที่ยื่นข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับสนับสนุนทุน และผู้แทนจากแหล่งทุน จากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม (Program Management Unit: PMU) ทั้ง 7 หน่วย เพื่อให้ผู้วิจัยทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับสนับสนุนทุนวิจัย โดยแบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลได้สามกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.1. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแหล่งทุน สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีภารกิจอำนวยความสะดวกและสนับสนุนนักวิจัยที่ยื่นข้อเสนอโครงการไปยังแหล่งทุน ทั้ง 7 หน่วย และได้รับการอนุมัติทุนวิจัย โดยได้กำหนดคำถามเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้นักวิจัยได้รับการสนับสนุนทุน ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยทั้งสามด้านส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ได้แก่

(1) โครงสร้างองค์การ

1.1 การกระจายอำนาจ การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า ในฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแหล่งทุน สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการกระจายอำนาจอยู่ 2 ระดับได้แก่

- ระดับนโยบาย จะเป็นไปในลักษณะของการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเชิงหลักการเพื่อรองรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการส่งเสริมกิจกรรมทางด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับพันธกิจที่ถูกกำหนดทั้งระดับองค์การและระดับชาติตามสถานการณ์ ซึ่งสุดท้ายแล้วก็จะขึ้นอยู่กับผู้บริหารในการตัดสินใจกำหนดนโยบายและสั่งการต่อไป

- ระดับปฏิบัติงาน จะเป็นในลักษณะของการเข้าร่วมประชุมหารือ และการระดมความคิดเห็นในองค์การ โดยจะนำเอาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการส่งเสริมกิจกรรมทางด้านการวิจัยที่ได้รับมอบหมาย ให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร

การกระจายอำนาจเป็นสองระดับนั้นจะทำให้สามารถแบ่งขอบเขตงานว่าใครจะต้องตัดสินใจในงานใดได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น อันส่งผลต่อความสำเร็จของงาน เพราะหากผู้ที่ตัดสินใจไม่มีอำนาจในการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติ ก็จะส่งผลให้งานดังกล่าวไม่ถูกต้องตามที่องค์การกำหนดไว้ อีกทั้งการกระจายอำนาจในระดับปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น เป็นการสร้างความคล่องตัวในการตัดสินใจในการปฏิบัติ ไม่จำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจจากผู้บริหารเพียงอย่างเดียว ซึ่งจะสร้างความล่าช้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารมีภารกิจมากทำให้ไม่สะดวกที่จะตัดสินใจในที่

1.2 การมอบหมายงานตามความชำนาญ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า ภาระงานของบุคลากรในองค์การที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งนั้น จะถูกกำหนดมาจากโครงสร้างภาระงานขององค์การ โดยการสรรหาบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ก็จะได้คัดเลือกจากผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ อยู่แล้ว จึงทำให้เปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่และภาระงานได้ยาก แต่ก็มีโอกาสเปิดโอกาสมอบหมายงานอื่น ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ตามความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น เช่น งานด้านสารสนเทศที่จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทางในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งในปัจจุบัน ระบบสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างมาก ดังนั้นการมอบหมายโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถเฉพาะทาง ก็จะส่งผลดีต่อการบรรลุเป้าหมายงานที่ตั้งไว้ ซึ่งแต่เดิมนั้น ความถนัดทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ได้ถูกกำหนดในคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาทำงาน จึงทำให้องค์การขาดแคลนผู้ที่มีความสามารถทางด้านนี้

1.3 ด้านความเป็นทางการในการปฏิบัติงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารโครงการวิจัย พ.ศ. 2559 ในการกำกับการทำงานด้านวิจัย ไม่ว่าจะเป็นการที่อาจารย์หรือ

นักวิจัยไปรับทุนจากแหล่งทุนภายนอกนั้น จะต้องมีการมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนงานไปลงนามในสัญญา อาจารย์หรือนักวิจัยไม่สามารถไปลงนามในสัญญารับทุนเองได้ และจะต้องทำประกาศแหล่งทุนภายนอกเพื่อรองรับการเบิกจ่ายเงินในการทำวิจัยเป็นต้น อีกทั้งยังมีกระบวนการกำกับติดตามงานวิจัยที่ต้องรายงานสถานะโครงการต่อสำนักบริหารวิจัยเมื่อถึงกำหนด หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จก็ต้องทำประกาศขยายระยะเวลาโครงการวิจัย ในส่วนเรื่องการเบิกจ่ายเงินนั้น ก็มีพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 ในการควบคุมการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อทำวิจัย ซึ่งมีการกำหนดวงเงินไม่เกิน 5 ล้านบาทต่อ 1 ใบเสร็จ กฎเกณฑ์ในการทำงานเหล่านี้ ทำให้สำนักบริหารวิจัยเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นทางการในการทำงานมาก

1.4 ด้านลำดับขั้นของการบังคับบัญชา ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า โครงสร้างของสำนักบริหารวิจัยมีลำดับขั้นการบังคับบัญชาทั้งหมด 4 ระดับขั้น ซึ่งประกอบไปด้วย รองอธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจกำกับดูแลสำนักงาน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการฝ่าย และ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะแนวตั้ง แต่ในการปฏิบัติงานจริงจะเป็นลักษณะแนวราบ คือ รองอธิการบดีมอบหมายงานโดยตรงแก่ผู้ปฏิบัติ โดยมีผู้อำนวยการฝ่ายคอยกำกับและดูแลอีกที เพราะโครงสร้างองค์การมีขนาดค่อนข้างเล็ก และลักษณะงานก็เป็นงานที่ผู้บริหารสูงสุดต้องตัดสินใจด้วยตนเอง และมีความเร่งด่วนในการดำเนินงานต่าง ๆ ดังนั้นแล้วจำนวนลำดับขั้นของการบังคับบัญชาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าหากว่ามีหลายขั้นตอนมากเกินไปจนความจำเป็น ก็จะทำให้กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยดำเนินการไปอย่างล่าช้า ซึ่งจะไม่ทันการ อาจส่งผลให้นักวิจัยพลาดโอกาสที่จะส่งข้อเสนอโครงการให้แก่แหล่งทุน

1.5 ด้านขนาดองค์การ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า ขนาดสำนักบริหารวิจัย มีขนาดเล็ก โดยเป็นหน่วยงานประสานงานและให้บริการ โดยมีผู้รับบริการเป็นทั้งอาจารย์และนักวิจัยที่สังกัดมหาวิทยาลัย ซึ่งมีจำนวนหลักพันคน รวมไปถึงการให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัยและบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องอีกด้วย ซึ่งจำนวนบุคลากรภายในองค์การนั้นมีจำนวนประมาณ 22 คน โดยอัตรากำลังคนในการให้บริการนั้น ไม่รองรับกับจำนวนของผู้ที่มาใช้บริการที่มีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถให้บริการได้อย่างเหมาะสมต่อกิจกรรมที่มีหน้าที่ต้องส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยในปัจจุบัน ในส่วนศักยภาพของบุคลากรนั้น

มีความเห็นว่าเพียงพอต่อการทำงานในปัจจุบัน แต่ในอนาคตที่จะมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ด้วยนั้น บุคลากรบางส่วนยังขาดศักยภาพทางด้านนี้ ในเรื่องของการแบ่งฝ่าย แบ่งกลุ่มงานภายในหน่วยงาน ยังมีความล้ากันในภารกิจที่ต้องรับผิดชอบอยู่บ้าง บางลักษณะงานยังไม่ชัดเจนว่าฝ่ายใดต้องเป็นผู้รับผิดชอบ ส่งผลให้ต้องมีการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงาน ซึ่งทำให้เสียเวลาในการทำงานมากยิ่งขึ้น อันเป็นการไม่ตอบสนองต่อจุดประสงค์ของการส่งเสริมและการสนับสนุนงานวิจัยที่ต้องมีความสะดวก รวดเร็วและคล่องตัว และสำหรับในส่วนของสายบังคับบัญชานั้น ยังไม่มีความคล่องตัวมากเท่าที่ควร เพราะไม่มีผู้กลั่นกรองงานให้แก่ผู้อำนวยการฝ่าย จึงควรมีการเพิ่มตำแหน่งหัวหน้างานขึ้น เช่น ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มภารกิจ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในฝ่ายต่าง ๆ เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เกิดความร่วมมือและการประสานงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานขององค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดี

(2) ด้านเทคโนโลยี

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิจัย ซึ่งนำมาใช้สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัยให้ได้รับสนับสนุนทุนนั้นมีความจำเป็นมากในปัจจุบันที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยปัจจุบันได้มีระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (National Research and Innovation Information System) ที่นักวิจัยต้องนำเข้าข้อมูลข้อเสนอโครงการในระบบ เพื่อยื่นเสนอขอทุนแก่แหล่งทุน ในส่วนหน่วยงานยังไม่มีความพร้อมมากนัก เพราะ หน่วยงานได้ทดลองใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารงานวิจัย (Electronic Research Management) ได้ไม่ถึง 2 ปี ทำให้ยังขาดฐานข้อมูลอีกจำนวนมาก โดยฟังก์ชันที่ระบบช่วยเหลือนักวิจัยได้นั้นยังมีเพียงฟังก์ชันเดียวคือการช่วยทำประวัตินักวิจัยให้สวยงามน่าสนใจ ในส่วนฟังก์ชันอื่น ๆ ยังคงอยู่ระหว่างการศึกษาและพัฒนาระบบ ประกอบกับทรัพยากรในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก ที่มีศักยภาพในการทำงานนั้นขาดแคลน จึงทำให้เวลาทำงานต้องใช้เวลามาประมวลผลค่อนข้างนาน จนไปถึงไม่สามารถประมวลผลได้ จึงไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์การคาดหวังไว้

4.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่

(1) ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอก

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า ในปัจจุบันประเด็นปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้ ทำให้หน่วยงานจำเป็นจะต้องติดตามข่าวสารต่าง ๆ ของแหล่งทุนอย่างใกล้ชิดและสร้างความเข้าใจให้แก่นักวิจัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งลักษณะการทำงานของหน่วยงานเองก็ยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ทันการณ์ ทำให้รับข่าวสารจากแหล่งทุนล่าช้า หรือสื่อสารกับนักวิจัยไม่ถูกต้อง ซึ่งก็อาจจะส่งผลกระทบต่อ การขอทุน โดยจะทำให้ นักวิจัยอาจจะพลาดการส่งข้อเสนอขอทุนหรืออาจจะทำข้อเสนอโครงการที่ไม่ตรงกับเป้าหมายที่แหล่งทุนกำหนดอันเนื่องมาจากความเข้าใจประเด็นปัญหาปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป โดยประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงไปนั้น แหล่งทุนมีความต้องการในการนำผลงานวิจัยเข้ามาแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น ด้วยวิธีการกำหนดผลผลิตของงานวิจัยที่สามารถนำไปต่อยอดในเชิงอุตสาหกรรมให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจต่อไป รวมไปถึงต้องการงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อสังคมโดยสามารถแก้ไขปัญหাসังคมในปัจจุบัน เช่น ปัญหาสังคมสูงวัยที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งปัญหาในการสื่อสารการเปลี่ยนแปลงประเด็นปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานด้วยเช่นกัน ในส่วนข้อบังคับสำหรับการทำวิจัยของแหล่งทุนต่าง ๆ นั้นอยู่บนพื้นฐานระเบียบภาครัฐที่กำหนดไว้ รวมทั้งข้อบังคับด้านวิจัยของจุฬาฯ ที่สอดคล้องในหลักการใหญ่ ๆ เช่นกัน

(2) ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายใน

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยงานมีความพร้อมในการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานเพื่อใช้ในการทำงานที่ครบถ้วน และมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม โดยมีระยะห่างระหว่างโต๊ะทำงานของผู้ปฏิบัติค่อนข้างกว้าง มีการแบ่งสัดส่วนพื้นที่ทำงานของแต่ละคนที่เหมาะสม มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน บุคลากรทุกคนมีโทรศัพท์พร้อมทั้งเบอร์โทรศัพท์ประจำโต๊ะทำงาน มีการแยกห้องทำงานของผู้อำนวยการชัดเจนง่ายต่อการเข้าไปปรึกษาหารืองาน และมีห้องประชุมเพื่อใช้ในการประชุมที่มีความเป็นส่วนตัว ทำให้เวลาประชุมไม่รู้สึกอึดอัดเวลาที่ต้องเสนอความเห็นเกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่หน่วยงานตั้งเป้าหมายไว้ และหน่วยงานยังมีเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งบริหาร หรือความก้าวหน้าในด้านผู้เชี่ยวชาญในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจบุคลากรให้ตั้งใจทำงานให้บรรลุ

เป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ให้สำเร็จ อีกทั้งหน่วยงานยังมีรูปแบบการทำงานในลักษณะครอบครัวเดียวกัน คอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่เสมอ มีการทำงานเป็นทีม โดยสำนักบริหารวิจัยจะมีการจัดงานมอบรางวัลนักวิจัยดีเด่นให้แก่อาจารย์และนักวิจัยที่ผ่านการพิจารณาโดยมีผู้ผ่านการพิจารณาในแต่ละปีมีจำนวนหลายร้อยท่าน จึงจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมากในการจัดงานลักษณะดังกล่าวให้ออกมาสมบูรณ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้นแล้วบรรยากาศในที่ทำงานนั้นบุคลากรจะไม่รู้สึกโดดเดี่ยวแต่อย่างใด

4.1.3 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ได้แก่

(1) ด้านนโยบาย

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า นโยบายจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการทำงานวิจัย เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัยในระดับสากลนั้น มีมากกว่า 20 ปีแล้ว การกำหนดทิศทางเพื่อการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางด้านการวิจัย จึงเป็นพันธกิจขององค์การที่วางรากฐานมาอย่างยาวนานแล้ว ทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อการวางแผนกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานกิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยเท่าไรนัก แต่ถ้าหากในอนาคต มหาวิทยาลัยมีการปรับบทบาทไปจากเดิม ก็คิดว่าน่าจะส่งผลกระทบต่อการวางแผนและการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานทางด้านกิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยอย่างแน่นอน

(2) ด้านการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับหน่วยงานและนักวิจัย

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับหน่วยงานและนักวิจัยเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการให้ความร่วมมือและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานขององค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดี ดังนั้นหากเกิดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสาร ก็จะส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นคลาดเคลื่อนไปด้วย ซึ่งผลที่ได้ก็จะไม่ตรงตามความต้องการของผู้บริหาร

(3) ด้านภาวะความเป็นผู้นำ

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า ท่านรองอธิการบดีมีการตัดสินใจที่เด็ดขาดภายใต้ข้อมูลที่ได้รับ การสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้น อีกทั้งยังมีกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย การแก้ไขปัญหา อุปสรรค การติดตามงาน การเรียนรู้วิธีการแนวปฏิบัติทางด้านการวิจัยระหว่างกัน

ทำให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน เกิดความร่วมมือและการประสานงานให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี จึงไม่มีผลกระทบในการปฏิบัติงานร่วมกันแต่อย่างใด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าปัจจัยทั้งสามด้านล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ซึ่งมีปัญหาภายในองค์การหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นขนาดของ องค์การที่มีขนาดเล็กทำให้อัตรากำลังคนในองค์การที่มีจำนวนน้อย การงานที่ได้รับมอบหมาย และมีลำดับชั้นบังคับบัญชาที่น้อยเกินไปทำให้ภาระงานตกอยู่กับผู้อำนวยการฝ่าย อีกทั้งอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ไม่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการมีระบบบริหาร งานวิจัยที่ยังไม่สมบูรณ์พอที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้สำเร็จ ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ทั้งนี้หาก สามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ได้ ก็คิดว่าจะทำให้องค์การมีความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม และสนับสนุนนักวิจัยให้มีโอกาสได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากแหล่งทุนมากยิ่งขึ้น

4.2. กลุ่มอาจารย์หรือนักวิจัย สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการสัมภาษณ์อาจารย์ที่ได้รับทุน จากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม (Program Management Unit : PMU) พบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ที่เคยได้รับสนับสนุนทุน วิจัยในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 7 ท่าน มีลักษณะแยกย่อยออกเป็น 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ 1. กลุ่มอาจารย์ที่มีภารกิจการศึกษาการสอนและทำวิจัย จำนวน 5 ท่าน และ 2. กลุ่มอาจารย์มีภารกิจ การเรียนการสอน ทำวิจัย และเคยดำรงหรือกำลังดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่มีหน้าที่กำกับดูแลฝ่ายวิจัย ของคณะ ซึ่งเคยมีประสบการณ์ได้ร่วมงานกับ สำนักบริหารวิจัยมาก่อน จำนวน 2 ท่าน เหตุผลที่มีการแยกย่อยกลุ่มตัวอย่างนั้น เนื่องจากคำตอบที่ได้รับ มีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ของผู้ให้ สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงเห็นนำเสนอผลการสัมภาษณ์ของทั้งสองกลุ่มตัวอย่างย่อย เพื่อแสดงถึงความ แตกต่างของคำตอบได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนี้

4.2.1 กลุ่มอาจารย์ที่มีภารกิจการศึกษาการสอนและทำวิจัย

ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มนี้ เป็นอาจารย์ที่มีความสนใจในการทำวิจัยจึงได้แสวงหาแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อนำมาทำวิจัยอยู่เป็นประจำ ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์นั้นพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม มีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ลักษณะขององค์การในด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ หมายถึงการสนับสนุนของสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในเรื่องระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการงานวิจัยที่จะช่วยให้อาจารย์หรือนักวิจัยสามารถเขียนข้อเสนอโครงการและส่งข้อเสนอโครงการเข้าสู่ระบบ NRIIS ได้อย่างราบรื่นและมีเนื้อหาที่ครบถ้วนสมบูรณ์เป็นไปตามที่อาจารย์หรือนักวิจัยตั้งใจ อันเป็นการส่งผลดีต่อการพิจารณาข้อเสนอโครงการของแหล่งทุน โดยจากบทสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นในทิศทางเดียวกัน เช่น

“ในปัจจุบันแหล่งทุนกำหนดการสมัครขอรับทุน โดยการยื่นข้อเสนอโครงการผ่านระบบ NRIIS นั้นทำให้ทักษะการใช้ระบบ NRIIS จึงเป็นสิ่งสำคัญที่อาจารย์จะต้องศึกษาและเรียนรู้การใช้งานระบบด้วยเพื่อที่จะสามารถนำข้อเสนอโครงการเข้าระบบได้ โดยในขณะนั้นอาจารย์ไม่ได้รับการฝึกสอนในการใช้ระบบ NRIIS จากสำนักบริหารวิจัย และก็ไม่มีระบบที่จะช่วยอำนวยความสะดวกอาจารย์ในการเขียนข้อเสนอโครงการแต่อย่างใด จึงทำให้อาจารย์จำเป็นต้องศึกษาการใช้งานระบบด้วยตนเอง” (อาจารย์ท่านที่ 1)

“หลังจากที่ต้องส่งข้อเสนอโครงการในระบบ NRIIS ก็พบปัญหาเรื่องการใช้งานในระบบ เช่นการ Upload ไฟล์เข้าระบบไม่ได้ ระบบล่ม หรือบางครั้งก็ Save ข้อมูลที่กรอกในระบบไม่ได้ ทำให้ต้องเริ่มต้นใหม่ทั้งหมดเลย ซึ่งเป็นเรื่องที่เสียเวลาเป็นอย่างมาก ดังนั้นแล้วถ้าระบบถูกปรับปรุงให้ใช้งานง่ายก็จะเป็นการช่วยให้อาจารย์นำข้อเสนอโครงการเข้าระบบได้ตามที่ตั้งใจ ไม่เกิดข้อผิดพลาด” (อาจารย์ท่านที่ 2)

“การสมัครขอทุนจำเป็นต้องสมัครผ่านระบบ NRIIS นั้น ทำให้อาจารย์ต้องปรับตัวและเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยไม่ได้รับการสนับสนุนจาก สำนักบริหารวิจัย อาจเป็นเพราะว่าเป็นเรื่องใหม่ สำนักบริหารวิจัยอาจจะปรับการทำงานในรูปแบบนี้ไม่ทันต่อสถานการณ์ ในด้านคอมพิวเตอร์อาจารย์ใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล จึงไม่เกิดปัญหาในด้านเครื่องมือในการทำงาน” (อาจารย์ท่านที่ 3)

จากตัวอย่างบทสัมภาษณ์ที่ยกตัวอย่างมานั้น อาจารย์อีก 2 ท่านมีความเห็นในทิศทางเดียวกัน โดยสรุปได้ว่า ในเรื่องขั้นตอนในการขอทุนวิจัยมีการเปลี่ยนรูปแบบเก่าคือส่งข้อเสนอโครงการ พร้อมทั้งเอกสารแนบต่าง ๆ ในรูปแบบกระดาษให้แก่แหล่งทุน เป็นรูปแบบใหม่โดยการส่งข้อเสนอโครงการผ่านระบบออนไลน์ที่มีชื่อว่า ระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ National Research and Innovation Information System (NRIIS) ส่งผลให้นักวิจัยต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะการใช้ระบบสารสนเทศมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถเขียนข้อเสนอโครงการและนำเข้าสู่ข้อมูลในระบบ NRIIS ได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งหากนำเข้าสู่ข้อมูลในระบบไม่สมบูรณ์ก็จะส่งผลกระทบต่อเนื้อหาข้อเสนอโครงการที่ไม่เป็นไปตามที่นักวิจัยตั้งใจไว้ เมื่อถูกนำไปพิจารณาก็ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนระหว่างนักวิจัยและผู้ประเมินข้อเสนอโครงการ ดังนั้นแล้วระบบสารสนเทศจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเขียนข้อเสนอโครงการเป็นอย่างมาก ซึ่งในปัจจุบันผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่านเห็นว่าระบบสารสนเทศที่สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีนั้น ไม่ได้มีช่วยในการทำข้อเสนอโครงการวิจัยให้ดีขึ้นเพื่อส่งแหล่งทุนแต่อย่างใด เพราะอาจารย์หรือนักวิจัยไม่ทราบถึงการมีอยู่ของระบบสารสนเทศที่สำนักบริหารวิจัยให้บริการอยู่ในปัจจุบัน อีกทั้งก็ไม่ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศ NRIIS ต้องศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จนกระทั่งสามารถใช้ระบบสารสนเทศในส่วนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำหรับใช้งานระบบสารสนเทศนั้น พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัวในการทำงาน จึงไม่พบปัญหาในการขาดแคลนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อใช้งานเขียนข้อเสนอโครงการ รวมไปถึงการส่งข้อเสนอโครงการในระบบสารสนเทศ NRIIS แต่อย่างใด

(2) ลักษณะปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ประเด็นการวิจัยที่แหล่งทุนกำหนดขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้นักวิจัยต้องปรับเปลี่ยนหัวข้อการวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการของแหล่งทุน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้แหล่งทุนพิจารณาข้อเสนอโครงการที่สอดคล้องกับประเด็นการวิจัยที่แหล่งทุนกำหนดขึ้น รวมไปถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่แต่ละแหล่งทุนกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมการทำวิจัย ก็ส่งผลต่อการตัดสินใจของอาจารย์หรือนักวิจัยในการยื่นเสนอขอทุน

ก) ทิศทางการให้ทุนของแหล่งทุนและประเด็นปัญหาการวิจัยของประเทศในปัจจุบัน

โดยจากบทสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นในทิศทางเดียวกัน เช่น

“จากการเปลี่ยนแปลงทิศทางการให้ทุนโดย มี ประเด็นการวิจัย 4 แพลตฟอร์ม 17 โปรแกรม นั้นต้องปรับขบวนการคิด ในการทำวิจัยใหม่โดยในปัจจุบันแหล่งทุนมีความต้องการงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งอาจารย์จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการคิดหัวข้องานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ ทั้งนี้อาจารย์ก็จะพิจารณาจากความถนัด ความสนใจในหัวข้อการทำวิจัยที่จะสามารถสอดคล้องกับแหล่งทุนใดได้บ้าง” (อาจารย์ท่านที่ 1)

“มีการปรับตัวเล็กน้อย โดยการศึกษาโจทย์การวิจัยของ ทั้ง 4 แพลตฟอร์ม 17 โปรแกรม ว่ามีเป้าหมายอย่างไร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เป็นหัวข้อที่สอดคล้องตามปัญหาของโลกในปัจจุบัน ซึ่งเกิดขึ้นเร็วมาก ทำให้นักวิจัยต้องปรับเปลี่ยนและก็ต้องประยุกต์ความเชี่ยวชาญของเราให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้วย โดยประเด็นที่อาจารย์สนใจในการทำวิจัยนั้น ก็จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้สูงอายุ คนพิการ ซึ่งเป็นปัญหาสังคมในปัจจุบันที่สอดคล้องกับประเด็นการวิจัยในปัจจุบัน” (อาจารย์ท่านที่ 3)

“ต้องมีการปรับตัวอยู่บ้าง เพราะว่ามีความแปลกใหม่ให้เรียนรู้และศึกษาค้นคว้า เยอะ ในเรื่องของ 4 แพลตฟอร์ม 17 โปรแกรม ว่ามีเนื้อหา ใจความว่าอย่างไร จะสามารถนำมาประยุกต์กับความเชี่ยวชาญของตนได้อย่างไรบ้าง เพื่อที่จะสามารถเขียนข้อเสนอโครงการและส่งแหล่งทุนได้ถูกต้องต่อไป โดยประเด็นการวิจัยในปัจจุบัน อาจารย์เห็นว่าถูกกำหนดมาจากปัญหาพื้นฐานในประเทศ ซึ่งอาจารย์ก็ทำวิจัยเพื่อแก้ไขพื้นฐานปัญหาในปัจจุบันอยู่แล้วไม่กระทบต่อส่งข้อเสนอโครงการวิจัยตามที่ตนถนัดและสนใจแต่อย่างใด ” (อาจารย์ท่านที่ 4)

จากตัวตัวอย่างบทสัมภาษณ์ที่ยกตัวอย่างนั้น มีอาจารย์อีก 2 ท่านที่มีความเห็นในทิศทางเดียวกันว่า จากการปรับเปลี่ยนทิศทางการวิจัยของประเทศไทย โดยเกิดเป้าหมายการวิจัยของประเทศ เป็น 4 แพลตฟอร์ม 17 โปรแกรม และเกิดหน่วยงานให้ทุนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้นักวิจัยต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับทิศทางการให้ทุนที่เปลี่ยนไป โดยนักวิจัยจะต้องศึกษาเรียนรู้ เพื่อตีความประเด็นการวิจัยที่เกิดขึ้นใหม่ที่แหล่งทุนต้องการจะสนับสนุน เพราะหากไม่สามารถตีความประเด็นงานวิจัยที่แหล่งทุนต้องการได้ เมื่อส่งข้อเสนอโครงการไปให้แหล่งทุนพิจารณา ก็มีโอกาสสูงที่แหล่งทุนจะไม่รับพิจารณาเนื่องจากนักวิจัยทำหัวข้องานวิจัยที่แหล่งทุนไม่ต้องการ ในส่วนประเด็นปัญหาการ

วิจัยของประเทศนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นตรงกันว่า ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำข้อเสนอโครงการ แต่อย่างไร เพราะการทำวิจัยนั้นมีพื้นฐานมาจากความต้องการที่จะทำวิจัยเพื่อปัญหาที่เกิดขึ้น จึงทำให้หัวข้อการวิจัยที่กำหนดขึ้นสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศ นักวิจัยไม่ต้องปรับเปลี่ยนแต่อย่างไร

ข) กฎเกณฑ์ในการทำวิจัยของแหล่งทุน จากการสัมภาษณ์อาจารย์ 5 ท่านมีความเห็น 2 แนวทาง โดยแนวที่เป็นความเห็นส่วนมากที่เห็นว่า

“ระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับการทำวิจัย ที่แหล่งทุนกำหนดขึ้น มีผลเป็นอย่างมาก เพราะแต่ละหน่วยให้ทุนต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ก็มีเป้าหมายแยกกันชัดเจนของเฉพาะแต่ละแหล่งทุน เพราะแหล่งทุนเองก็มีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันในแต่ละบริบท ข้อกำหนด และ TOR ก็ต่างกันด้วย มันเป็นเรื่องที่นักวิจัยต้องพิจารณาความพร้อมของทีมวิจัยหรือนักวิจัย นั้นอยู่ในระดับไหน ระยะเวลาเพียงพอให้เราทำงานได้จนจบหรือไม่ ดังนั้นสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลในการที่เราจะต้องตัดสินใจยื่นขอทุนทั้งนั้น” (อาจารย์ท่านที่ 1)

“ระเบียบและข้อบังคับของแหล่งทุนมีผลโดยตรงต่อการขอทุน ถ้าแหล่งทุนกำหนดกฎเกณฑ์ในการเบิกจ่ายเงินที่ยุ่งยาก วุ่นวายก็จะทำให้นักวิจัยเสียเวลามาที่จะต้องมาจัดการขั้นตอนต่างๆในการใช้เงินอันเป็นการสร้างภาระให้กับนักวิจัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเวลาในการทำวิจัยที่น้อยลง ก็จะพิจารณาไม่ขอทุนจากแหล่งทุนที่มีระเบียบและข้อบังคับมากมาย” (อาจารย์ท่านที่ 4)

“เป็นปกติที่นักวิจัยจะเลือกแหล่งทุนที่มีระเบียบ ข้อบังคับ ที่ไม่ยุ่งยากและไม่ซับซ้อนเกินไป เพราะคณาจารย์มีภาระงานหลายอย่าง ทั้งการสอน การทำงานวิจัย การบริการทางวิชาการ งานด้านการบริหาร การดูแลวิทยานิพนธ์ของนิสิต ทำให้ต้องจัดสรรเวลาอย่างมากในการทำภาระงานให้ครบทุกด้าน ถ้าหากแหล่งทุนนั้นมีระเบียบ หรือข้อบังคับที่ยุ่งยาก และขั้นตอนเยอะ ก็อาจจะทำให้คณาจารย์เลือกที่จะไม่ยื่นขอทุนกับแหล่งทุนนั้น” (อาจารย์ท่านที่ 5)

จากข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ กฎเกณฑ์ที่แหล่งทุนกำหนดขึ้นมีความยุ่งยาก มีเงื่อนไขต่างๆ มากมาย อันเป็นอุปสรรคในการทำวิจัย ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มนี้ก็จะเลือกที่จะไม่ส่งข้อเสนอโครงการ

เนื่องจากถ้ามีอุปสรรคที่ทำให้การทำวิจัยมีความยุ่งยาก ก็จะทำให้เกิดความล่าช้าในการทำวิจัยและกระทบถึงการส่งมอบงานวิจัยไม่ตรงตามที่แหล่งทุนกำหนด ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์จะให้ เกิด อีกทั้งกฎเกณฑ์ที่มากมายนั้น ก็จะเป็นการสร้างภาระในการทำวิจัย ซึ่งจะทำงานวิจัยที่เกิดขึ้นออกมาไม่ดีตามที่ตั้งใจไว้

ในส่วนความเห็นที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ท่านเห็นแตกต่างกันออกไปคือ เห็นว่ากฎเกณฑ์ในการทำวิจัยไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่ยื่นข้อเสนอโครงการแก่แหล่งทุนพิจารณา โดยเห็นว่ากฎเกณฑ์ที่แหล่งทุนกำหนดขึ้นนั้นมีความคล้ายคลึงกับระเบียบที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยใช้อยู่ไม่ได้มีความแตกต่าง ไม่ได้สร้างความลำบากแต่อย่างใด และแม้จะมีความลำบากในการทำวิจัย เนื่องจากกฎเกณฑ์ที่แหล่งทุนกำหนดขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มนี้ก็เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรคในการที่จะขอทุนวิจัย เพราะผู้ให้สัมภาษณ์ต้องการจะทำงานวิจัยเพื่อเกิดผลต่อสังคม

(3) ลักษณะปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน หมายถึงทรัพยากรต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่สามารถสนับสนุนอาจารย์หรือนักวิจัยในการเขียนข้อเสนอโครงการที่ดี เพื่อยื่นข้อเสนอโครงการในการขอรับสนับสนุนจากแหล่งทุน โดยจากบทสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นในทิศทางเดียวกัน เช่น

“มหาวิทยาลัย ให้อิสระในการทำวิจัยมาก พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนนักวิจัยทำวิจัย ไม่ว่าจะเป็น สถานที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเขียนข้อเสนอโครงการ สถานที่ในการทำวิจัย รวมไปถึงยาพาหนะเดินทางสำหรับไปทำวิจัย และการให้คำปรึกษาจากอาจารย์อาวุโสที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย หรือการช่วยประสานงานเพื่อให้นักวิจัยทราบข้อมูลต่างๆในการสมัครทุน ซึ่งถือเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ักวิจัยทำให้นักวิจัยอยากที่จะเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอทุนมาทำวิจัย ทั้งสิ้น” (อาจารย์ท่านที่ 1)

“จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความพร้อมในการสนับสนุนข้อมูลไม่ว่าจะเป็น บทความ วารสารต่างๆ ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการเขียนข้อเสนอโครงการ แต่ก็ยังขาดเรื่องการจัดอบรมในการในเรื่องการทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นการวิจัยในปัจจุบัน รวมไปถึงการ

ประชาสัมพันธ์การเปิดรับสมัครทุนที่มีความล่าช้า กว่านักวิจัยจะทราบก็เหลือเวลาทำข้อเสนอโครงการน้อย ทำให้เขียนข้อเสนอโครงการออกมาได้ไม่ดี” (อาจารย์ท่านที่ 3)

“จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการสนับสนุนข้อมูลบทความงานวิจัย แหล่งสืบค้น Journal ต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศนั้น ซึ่งเป็นการสนับสนุนนักวิจัยในการเขียนข้อเสนอโครงการเป็นอย่างมาก” (อาจารย์ท่านที่ 4)

ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ที่ยกตัวอย่างนั้น ก็มีอาจารย์อีก 2 ท่านมีความเห็นในทิศทางเดียวกัน โดยสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัย มีความพร้อมในหลายๆ ด้านที่จะสนับสนุนให้การเขียนข้อเสนอโครงการที่มีคุณภาพ เช่น การสนับสนุนการเข้าถึงบทความ ในวารสารต่างประเทศเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาได้ ครอบคลุมเป็นจำนวนมาก หรือการมีสถานที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อทำข้อเสนอโครงการ การมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ และการอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่ ยานพาหนะเพื่อการทำวิจัย หรือจะเป็นการให้คำปรึกษาจากอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเขียนข้อเสนอโครงการให้ได้ดียิ่งขึ้น ถ้าข้อเสนอโครงการวิจัยมีคุณภาพ ก็จะทำให้แหล่งทุนเพิ่มโอกาสในการพิจารณาอนุมัติทุนมากยิ่งขึ้น แต่ก็มีบางอย่างที่มหาวิทยาลัย ยังขาดการสนับสนุน คือ การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายการวิจัยของประเทศ 4 แพลตฟอร์ม 17 โปรแกรม ให้แก่นักวิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านเห็นตรงกันว่า ควรจะมีการจัดอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่นักวิจัย เพื่อที่นักวิจัยจะสามารถทำวิจัยได้ตรงประเด็นตามที่แหล่งทุนต้องการ จะได้ไม่หลงทางในการทำข้อเสนอโครงการที่ไม่ตรงตามที่แหล่งทุนต้องการ อีกทั้งการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารการเปิดรับสมัครทุนที่มีความล่าช้าและไม่ทั่วถึงแก่นักวิจัย ส่งผลให้นักวิจัยมีเวลาเตรียมตัวในการเขียนข้อเสนอโครงการน้อย ก็จะทำให้ข้อเสนอโครงการที่เขียนขึ้นมาไม่ดีเท่าที่ตั้งใจเวลาด้วยเวลาที่มืออยู่จำกัด ในส่วนที่มหาวิทยาลัยต้องปรับปรุงการทำงานให้ใช้เวลาพิจารณาจริยธรรมน้อยลง ซึ่งในปัจจุบันใช้เวลาพิจารณานานมาก ส่งผลให้นักวิจัยพลาดโอกาสที่จะส่งข้อเสนอโครงการ ในกรณีที่แหล่งทุนต้องการผลการพิจารณาจริยธรรมในงานวิจัยแนบไปกับการยื่นข้อเสนอโครงการ

(4) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคล

ก) มีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกันกับองค์กรและความต้องการส่วนตัว

จากการสัมภาษณ์ผู้ทำวิจัย พบว่าผู้วิจัยมีเป้าหมายและค่ามร่วมกันกับองค์การในการผลิตผลงานวิจัยโดยส่วนใหญ่มีค่านิยมต่อการทำวิจัยว่าเป็นการพัฒนาตนเองด้วย “ตนเองได้ทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยชาวต่างชาติตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นอาจารย์ใหม่ๆ เพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญที่ตนเองสนใจอยู่ ดังนั้นจึงเป็นความบังเอิญที่เป้าหมายของตน ไปตรงกับของมหาวิทยาลัย แต่ก็ไม่ได้แปลว่าตนเองจะตั้งเป้าตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ก็ยังคงมีเป้าหมายในการทำวิจัยชัดเจนตั้งแต่มาเป็นอาจารย์” (อาจารย์ท่านที่ 3)

“ตนเองไม่ได้มีเป้าหมายเดียวกับมหาวิทยาลัยที่มีเป้าหมายในการยกระดับมหาวิทยาลัยไปสู่ระดับโลก แต่ตนเองมีเป้าหมายในการทำผลงานวิจัยให้ได้มาตรฐานระดับโลก ตั้งแต่เริ่มทำงานเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับโลกและนำไปสอนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อพัฒนาระดับความสามารถในการทำวิจัยที่มีคุณภาพ ซึ่งการทำตามเป้าหมายของตนเองนั้นก็เป็นการสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยไปโดยปริยาย” (อาจารย์ท่านที่ 4)

“ตนเองชื่นชอบในการทำงานวิจัยอยู่แล้ว เพราะการทำงานวิจัยนั้นจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการสอนหนังสือให้กับนิสิต และใช้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ถึงแม้ว่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัยจะสอดคล้องกับเป้าหมายของตน ก็ถือเป็นผลพลอยได้ที่ส่งผลดีกับตนเองในการมีเป้าหมายร่วมกัน” (อาจารย์ท่านที่ 5)

จากข้อมูลสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความชื่นชอบในการทำงานวิจัยอยู่แล้วเพราะการทำงานวิจัยเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งจะได้องค์ความรู้ที่ได้จากการทำวิจัยมาสอนหนังสือให้แก่นิสิตทั้งทุกระดับชั้น โดยไม่ได้คำนึงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ แต่จากการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพนั้น สิ่งที่ดีตามมาก็จะเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ ผู้วิจัยจึงไม่ได้คำนึงในเรื่องดังกล่าว เพื่อมาเป็นสาเหตุในการตัดสินใจในการเขียนข้อเสนอโครงการ เพื่อขอทุนวิจัย

(5) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร

ก) นโยบายของมหาวิทยาลัย ในการกำหนดประเด็นทำวิจัย

จากการสัมภาษณ์อาจารย์ 5 ท่านมีความเห็น 2 แนวทาง โดยแนวที่เป็นความเห็นส่วนมากที่เห็นว่า

“การที่มหาวิทยาลัยมีการกำหนดประเด็น หรือหัวข้อการวิจัยที่สำคัญในประเด็นต่างๆ จะช่วยให้นักวิจัยทราบว่าจะต้องมุ่งทำวิจัยในด้านใดเพื่อให้สอดคล้องกับประเด็น หรือหัวข้อการวิจัยที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งการทำหัวข้อการวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นการวิจัยของมหาวิทยาลัย จะส่งผลดีต่อนักวิจัยในลักษณะของการช่วยพัฒนาและปรับปรุงข้อเสนอโครงการวิจัยให้ดียิ่งขึ้นก่อนที่จะส่งออกไปสู่แหล่งทุนข้างนอก อันเป็นการช่วยให้นักวิจัยตัดสินใจ และทำให้ทำงานวิจัยได้ง่ายขึ้น” (อาจารย์ท่านที่1)

“ถ้าหากมหาวิทยาลัยมีประเด็นการวิจัยแบบใด ถ้าไม่ได้ต่างจากประเด็นที่ตนเองทำวิจัยอยู่มากนัก ก็ยินดีที่จะปรับเปลี่ยนไปตามประเด็นทำวิจัยของมหาวิทยาลัยที่กำหนดขึ้น” (อาจารย์ท่านที่ 2)

“การกำหนดหัวข้อวิจัยของมหาวิทยาลัยนั้น ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจของนักวิจัยในการยื่นขอทุนโดยตรง เพราะถ้าหากความต้องการของมหาวิทยาลัยกับนักวิจัยไม่สอดคล้องกัน นักวิจัยก็ไม่สามารถยื่นขอทุนได้ เพราะมีโอกาสที่จะไม่ได้รับทุนวิจัยสูง และทำให้เสียเวลากับนักวิจัยด้วยค่ะ” (อาจารย์ท่านที่4)

กล่าวโดยสรุปผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 4 ท่าน เห็นว่า นโยบายในการทำวิจัยของมหาวิทยาลัย มีผลต่อการกำหนดหัวข้อข้อเสนอโครงการ กล่าวคือผู้ให้สัมภาษณ์จะกำหนดหัวข้อการวิจัยให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยคิดว่าการที่มีหัวข้อสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยนั้นจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการได้รับสนับสนุนทุน เนื่องจากมหาวิทยาลัยอาจจะช่วยในการพิจารณาข้อเสนอโครงการขั้นต้น ถ้ามีการแก้ไขก็จะแจ้งให้นักวิจัยได้แก้ไขก็จะส่งไปยังแหล่งทุน หรือถูกนำมาเป็นข้อมูลให้อ้างถึงเหตุผลที่เลือกหัวข้อการวิจัย หรือถ้าเป้าหมายไม่ตรงกันก็ยินดีที่จะปรับให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย

ในส่วนผู้ให้สัมภาษณ์อีก 1 ท่านเห็นต่าง คือจะดูนโยบายของแหล่งทุนเป็นหลัก ว่ามีเป้าหมายในการสนับสนุนทุนและดูหัวข้อการวิจัยตามความสนใจของตัวเองเองเป็นหลัก

4.2.2 กลุ่มอาจารย์มีภารกิจการเรียนการสอน ทำวิจัย และเคยดำรงหรือกำลังดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่มีหน้าที่กำกับดูแลฝ่ายวิจัยของคณะ

ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มนี้ เป็นนักวิจัยที่ได้รับสนับสนุนทุนเหมือนกับกลุ่มแรก แต่ได้มีโอกาสได้ดำรงตำแหน่งบริหารงานด้านงานวิจัยของส่วนงานที่สังกัด โดยมีจำนวน 2 ท่าน ซึ่งผลการสัมภาษณ์มีความเห็นที่แตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างแรก โดยผลการสัมภาษณ์ในกลุ่มนี้จะมุ่งให้เห็นที่เกี่ยวกับกระบวนการทำของของสำนักบริหารวิจัยเป็นหลัก เนื่องจากได้มีโอกาสร่วมงานมากกว่าอาจารย์หรือนักวิจัย ในกลุ่มตัวอย่างแรก ดังนี้

- (1) ลักษณะขององค์กร ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ หมายถึงระบบสารสนเทศที่สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้การสนับสนุนอาจารย์หรือนักวิจัยให้สามารถเขียนข้อเสนอโครงการ และส่งข้อเสนอโครงการเข้าสู่ระบบ NRIS ได้อย่างราบรื่นทันเวลาที่แหล่งทุนกำหนด

“ระบบสารสนเทศที่จะช่วยให้การทำงานของอาจารย์หรือนักวิจัยในการขอเอกสารประกอบการยื่นขออนุมัติ อาจารย์หรือนักวิจัยยังไม่สามารถติดตามสถานะในการขอเอกสารต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อวางแผนในการยื่นสมัครขอรับทุนเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกรยื่นข้อเสนอโครงการได้ทันเวลาหรือไม่ ต่อแหล่งทุน” (อาจารย์ท่านที่ 1)

“การยื่นขอเสนอผ่านระบบ NRIS นั้นมีความยากสำหรับนักวิจัยอาวุโสเป็นอันมาก เพราะนักวิจัยกลุ่มนี้ไม่มีความถนัดในด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ถ้าไม่สามารถส่งข้อเสนอโครงการได้หรือไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ก็จะส่งผลกระทบต่อพิจารณาของแหล่งทุน” (อาจารย์ท่านที่ 2)

ระบบสารสนเทศในการบริหารงานวิจัย เป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างมากที่จะทำให้งานวิจัยประสบความสำเร็จในการได้รับสนับสนุนทุน ซึ่งมหาวิทยาลัยยังขาดระบบสารสนเทศงานวิจัยที่สามารถสนับสนุนนักวิจัยในการติดตามสถานะในการขอเอกสารต่าง ๆ เช่น เพื่อนำไปใช้ในการยื่นสมัครขอทุนรวมไปถึงไม่สามารถติดตามสถานะการพิจารณาทุนให้นักวิจัยได้ทราบว่ายู่ในขั้นตอนใด ซึ่งการที่นักวิจัยทราบผลเร็วก็จะทำให้นักวิจัยวางแผนการทำงานได้เร็วยิ่งขึ้น หรือถ้าทราบผลการพิจารณาว่าไม่ผ่านการพิจารณา นักวิจัยก็จะได้ส่งข้อเสนอโครงการไปขอแหล่งทุนอื่นต่อไป อันไม่เป็นการเสียโอกาสในการสมัครทุน รวมไปถึง

การเตรียมความพร้อมให้กับนักวิจัยในการส่งข้อเสนอโครงการเข้าระบบสารสนเทศ NRIIS เนื่องจากนักวิจัยหลากหลายช่วงอายุ ซึ่งนักวิจัยอาวุโส มักจะไม่มี ความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์มากนัก ทำให้ใช้ระบบสารสนเทศไม่ถนัด จึงจำเป็นต้องไปสนับสนุนในเรื่องดังกล่าวให้แก่ นักวิจัยที่สนใจจะส่งข้อเสนอโครงการในระบบระบบสารสนเทศ

(2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ก) ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายใน

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 2 ท่าน เห็นว่า การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีน้อยมาก โดยส่วนใหญ่แล้วนักวิจัยจะได้รับการสนับสนุนจากทางส่วนงานต้นสังกัด โดยสิ่งที่ต้องการรับการสนับสนุนคือ การช่วยเหลืองานด้านเอกสาร งานการเงิน งานพัสดุ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ นักวิจัยไม่มีความเชี่ยวชาญ อีกทั้งมหาวิทยาลัยควรจัดทำปฏิทินการเปิดรับสมัครทุน เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ นักวิจัยเพื่อวางแผนในการทำงานได้ล่วงหน้า ซึ่งถ้ามีการสนับสนุนเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อนักวิจัยเป็นอย่างมาก รวมไปถึงการจัดให้มีการรวมกลุ่มของนักวิจัยต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาข้อเสนอโครงการ โดยมีนักวิจัยอาวุโส เป็นที่ปรึกษาคอยช่วยเหลือและสนับสนุนในการเขียนข้อเสนอโครงการให้กับนักวิจัย ซึ่งจะทำให้ข้อเสนอโครงการมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เมื่อยื่นข้อเสนอโครงการต่อแหล่งทุนก็มีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาสนับสนุนทุนเพิ่มมากยิ่งขึ้น

“มองว่าน่าจะเป็นการสนับสนุนที่ทางคณะเตรียมให้กับนักวิจัยมากกว่าส่วนกลางที่จะเตรียมให้กับนักวิจัย แต่ก็อยากได้การสนับสนุนทางด้านกำลังคนที่ไม่ใช่ นักวิทยาศาสตร์ ต้องการคนช่วยทำงานที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ การวิจัย เช่น งานเอกสาร งานการเงิน และงานพัสดุ ถ้ามีคนที่มาช่วยทำงานอย่างอื่นที่นอกเหนือจากการทำงานวิจัย ก็จะช่วยให้งานทุกอย่างมันเสร็จไปได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น” (อาจารย์ท่านที่ 1)

“มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนน้อยมาก เพราะว่าส่วนใหญ่การสนับสนุนการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นการรวมกลุ่มกัน หรือการหาข้อมูลการทำวิจัยก็เกิดจากตัวนักวิจัยเองทั้งหมด ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการเขียนข้อเสนอโครงการ ซึ่งคิดว่าส่วนกลางควรมีปฏิทินการเปิดรับสมัครทุนวิจัย เพื่อให้นักวิจัยสามารถจะรู้กำหนดการยื่นสมัครขอทุน” (อาจารย์ท่านที่ 2)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สารสนเทศส่งผลต่อนักวิจัยที่จะเขียนข้อเสนอโครงการและยื่นข้อเสนอโครงการเป็นอย่างมาก เพราะการที่ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศ NRIS ก็จะทำให้ให้นักวิจัยทำข้อเสนอโครงการและส่งข้อเสนอโครงการในระบบได้ไม่สมบูรณ์ ส่งผลให้การประเมินข้อเสนอโครงการที่ไม่สมบูรณ์ อาจจะไม่ได้รับการพิจารณาสนับสนุน ถัดมาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกนั้น ส่งผลให้นักวิจัยต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของแหล่งทุน โดยการกำหนดประเด็นการวิจัยที่ต้องการทำวิจัยให้สอดคล้องต่อความต้องการของแหล่งทุน และสภาพแวดล้อมภายในก็ยิ่งขาดการสนับสนุนในด้านการให้ความรู้ความเข้าใจในประเด็นการวิจัยของแหล่งทุนที่เปลี่ยนไป รวมไปถึงขาดที่ปรึกษาที่จะช่วยเหลือให้นักวิจัยสามารถเขียนข้อเสนอโครงการให้ออกมาได้ อีกทั้งเรื่องระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการทำวิจัยก็ส่งต่อการตัดสินใจในการยื่นข้อเสนอโครงการต่อแหล่งทุน ในส่วนปัจจัยด้านลักษณะของบุคคล นั้นก็เป็นความชอบส่วนตัวของผู้ทำวิจัยที่จะทำข้อเสนอโครงการ เพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุน ไม่ได้มีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกับองค์กรแต่อย่างใด แต่เป็นความบังเอิญที่ไปสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และสุดท้าย ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ส่งผลต่อการกำหนดประเด็นวิจัยเป็นอันมาก เพราะการทำวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นที่มหาวิทยาลัยกำหนดนั้น เป็นการสร้างโอกาสที่จะได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะแหล่งทุนจะพิจารณาความสอดคล้องของข้อเสนอโครงการกับทิศทางการทำวิจัยที่นักวิจัยสังกัดอยู่ อีกทั้งการที่นักวิจัยทำวิจัยที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย ก็จะทำให้ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากทางมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ

4.3. กลุ่มผู้แทนจากแหล่งทุน

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) ซึ่งหน้าที่พิจารณาข้อเสนอโครงการ ในแผนงานดิจิทัล ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงแนวคิดของแหล่งทุนในการพิจารณาข้อเสนอโครงการที่นักวิจัย ได้ยื่นข้อเสนอโครงการขอรับสนับสนุน โดยทราบถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้แหล่งทุนพิจารณาอนุมัติข้อเสนอโครงการ มีดังนี้

4.3.1 ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์การพิจารณาข้อเสนอโครงการของแหล่งทุน

(1) ด้านความถูกต้องครบถ้วนของข้อเสนอโครงการ

ผู้ให้สัมภาษณ์ เห็นว่า อาจารย์และนักวิจัยยังขาดความเข้าใจแผนงานหรือประเด็นหัวข้อการวิจัยที่แหล่งทุนกำหนดขึ้น รวมไปถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ในการขอทุน ซึ่งนักวิจัยมักจะมี

ไม่ครบถ้วนหรือการส่งข้อเสนอโครงการที่ไม่ตรงประเด็นที่แหล่งทุนกำหนด ส่งผลให้ไม่ผ่านการประเมินข้อเสนอโครงการ ซึ่งพบมีข้อเสนอโครงการลักษณะดังกล่าวมีจำนวนมาก อาจเป็นเพราะประเด็นการวิจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเป็นสิ่งที่นักวิจัยยังไม่สามารถปรับตัวได้ทัน อีกทั้งตัวอย่างงานวิจัยที่ให้นักวิจัยศึกษาเป็นแบบอย่างก็ยังมีน้อย หรือไม่มีเลยในบางประเด็น ในส่วนผลผลิตที่นักวิจัยตั้งเป้าว่าจะส่งมอบให้แก่แหล่งทุนนั้นยังไม่ตรงตามความต้องการของแหล่งทุน จึงทำให้ไม่ผ่านการพิจารณาถึงแม้ว่าข้อเสนอโครงการมีโอกาสสูงที่จะสามารถส่งมอบผลผลิตนั้นได้ก็ตาม ดังนั้นการส่งข้อเสนอโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละแหล่งทุนจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก

(2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของหน่วยงานผู้ขอทุนวิจัย

ผู้ให้สัมภาษณ์ เห็นว่า มหาวิทยาลัยยังขาดการสนับสนุนนักวิจัย ในการสร้างความเชื่อมโยงนักวิจัยกับภาคอุตสาหกรรม ภาคประชาชน ในการสร้างความคล่องตัวและต่อเนื่อง ในการขอความร่วมมือด้านการวิจัยด้านต่าง ๆ อันเป็นการเพิ่มศักยภาพนักวิจัยในการทำ ข้อเสนอโครงการที่มีการเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสียในวงกว้าง อันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ได้มาก

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์การพิจารณาข้อเสนอโครงการของแหล่งทุน คือ ความสอดคล้องของประเด็นการวิจัยที่นักวิจัยส่งข้อเสนอมาขอทุน กับประเด็นที่แหล่งทุนกำหนด ถ้าประเด็นไม่สอดคล้อง หรือเงื่อนไขอื่น ๆ ในการสมัครไม่ครบถ้วน ข้อเสนอโครงการที่ส่งมาก็จะไม่ได้รับการพิจารณา ซึ่งมีจำนวนมากที่ข้อเสนอโครงการไม่สอดคล้องกับความต้องการของแหล่งทุน และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพิจารณาข้อเสนอโครงการคือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของหน่วยงานผู้ขอทุนวิจัย ที่ควรมีการพื้นที่ในการประสานงานระหว่างนักวิจัยกับภาคอุตสาหกรรม ภาคประชาชน ที่มีความต่อเนื่อง เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำวิจัย ซึ่งงานวิจัยจะเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้มากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 3 กลุ่ม เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม (Program Management Unit: PMU) และนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของ สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.1 ผลการวิจัย จากการศึกษาบทสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าในแต่ละปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะองค์การนั้นเป็นส่วนสำคัญที่สำนักบริหารวิจัย จะขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัยมีความพร้อมในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยที่มีคุณภาพ ที่จะนำส่งข้อเสนอโครงการให้แก่แหล่งทุน เพื่อพิจารณาให้ทุนต่อไป โดยสิ่งที่สำนักบริหารวิจัยยังคงขาดคือ ระบบสารสนเทศงานวิจัยที่สามารถสนับสนุนนักวิจัยในการเขียนข้อเสนอโครงการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงช่องทางการติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการรับสมัครทุนวิจัยที่แหล่งทุนได้ประกาศนั้นก็ยังไม่ทั่วถึงและมีความล่าช้า เป็นเหตุให้นักวิจัยมีเวลาในการเขียนข้อเสนอโครงการน้อย หรือพลาดโอกาสที่จะส่งข้อเสนอโครงการให้แก่แหล่งทุน ซึ่งเป็นการลดโอกาสที่นักวิจัยจะได้รับสนับสนุนทุน รวมไปถึงอัตรากำลังคนที่มีอยู่จำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนนักวิจัยที่มีในมหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้ไม่สามารถทำงานเชิงรุก ในการสนับสนุนนักวิจัยอย่างใกล้ชิดได้ตามที่นักวิจัยต้องการ เช่น การจัดอบรมเพิ่มทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศ NRIIS หรือการจัดสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับประเด็นการวิจัยของชาติ 4 แพลตฟอร์ม 17 โปรแกรม โดยมีแต่ละแหล่งทุนที่รับผิดชอบแตกต่างกันไปว่ามีลักษณะของประเด็นการวิจัยอย่างไร เพื่อสร้างความเข้าใจแก่นักวิจัย เพื่อที่จะตัดสินใจเขียนข้อเสนอโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของแหล่งทุน อีกทั้งข้อบังคับวิจัย ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อาจารย์และนักวิจัย ในการทำวิจัยนั้นไม่เกิดความคล่องตัว เนื่องจากมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น สร้างภาระให้กับ

ผู้ปฏิบัติ ทั้งเจ้าหน้าที่ อาจารย์และนักวิจัย ดังนั้นถือได้ว่าหน่วยงานมีความเป็นทางการมากและเป็นอุปสรรคต่อเจ้าหน้าที่ อาจารย์และนักวิจัยในการที่จะทำให้เกิดข้อเสนอโครงการเพื่อส่งแหล่งทุน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกเข้ามามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการวิจัย ซึ่งแหล่งทุนได้กำหนดประเด็นการวิจัยที่จะสนับสนุนตามยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ทำให้สำนักบริหารวิจัย และนักวิจัย ต้องปรับตัวตามให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อที่จะสามารถทำงานวิจัยที่สอดคล้องกับแหล่งทุนภายใต้การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ในส่วนสภาพแวดล้อมภายในนั้นก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะสนับสนุนนักวิจัยให้เขียนข้อเสนอโครงการได้ดี ซึ่งส่วนใหญ่แล้วนักวิจัยก็ได้รับการสนับสนุนขั้นพื้นฐานค่อนข้างครบถ้วนทั้งจากมหาวิทยาลัย และจากส่วนงานคณะ ในส่วนสำนักบริหารวิจัยเอง ก็มีความพร้อมในของสถานที่ในการทำงานที่จะสนับสนุนนักวิจัย แต่ทว่ายังมีสิ่งที่นักวิจัยต้องการเพิ่มเติมจากที่ได้รับ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ในการเขียนข้อเสนอโครงการในแบบที่แหล่งทุนต้องการ การจัดพื้นที่ให้นักวิจัยได้มีโอกาสพบแหล่งทุนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำข้อเสนอโครงการ การสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการทำวิจัยที่จะให้คำปรึกษานักวิจัยในการเขียนข้อเสนอโครงการให้ดี โดยปัจจุบันนักวิจัยจะใช้วิธีปรึกษานักวิจัยที่อาวุโส ซึ่งนักวิจัยอาวุโสมักมีภารกิจต่าง ๆ มากมาย ทำให้ไม่มีเวลาให้คำปรึกษามากนัก จึงควรมีการจัดสรรนักวิจัยอาวุโส หรือผู้เชี่ยวชาญในการทำวิจัย ที่คอยทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่นักวิจัยเพียงอย่างเดียว เพื่อที่จะให้ความสำคัญในการให้คำปรึกษาแก่นักวิจัย

ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลไม่ได้ส่งผลต่อนักวิจัยที่จะยื่นข้อเสนอโครงการเพื่อขอทุนแต่อย่างใด เพราะนักวิจัยมีความต้องการส่วนตัวที่จะทำวิจัย จึงเลือกที่จะมาทำอาชีพอาจารย์หรือนักวิจัยในมหาวิทยาลัย และอาจารย์ นักวิจัยก็ไม่ได้มีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกับมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด เพื่อจะทำวิจัย แต่ก็อาจจะถูกบังคับให้ทำงานวิจัยตามที่มหาวิทยาลัยต้องการผ่านกระบวนการในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่กำหนดภาระงานที่ผู้วิจัยต้องส่งมอบผลงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยจะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป ในส่วนความต้องการที่จะก้าวหน้าในอาชีพการงานนั้น นักวิจัยเห็นว่าถ้าเราทำงานวิจัยจนเชี่ยวชาญและมีผลงานเป็น

ประจักษ์นั้น ความก้าวหน้าในหน้าที่ก็จะตามมาเอง ในรูปแบบตำแหน่งทางวิชาการ หรือบุคคลที่ ได้รับการยอมรับว่ามีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่ตนทำวิจัย

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อนักวิจัย เนื่องจาก การที่นักวิจัยทำงานวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย ก็ส่งผลดีต่อนักวิจัย เวลาที่จะได้รับการพิจารณาสนับสนุนก็นำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจพิจารณาได้อย่างหนึ่งของแหล่งทุน ในส่วนสำนักบริหารวิจัยนั้น ก็ส่งผลต่อรูปแบบปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารที่เข้ามาดำรงตำแหน่งแต่ละวาระ ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนผู้บริหารตามวาระ เป้าหมายของสำนักบริหารวิจัยคือการส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย แต่อาจจะมีการดำเนินงานเพิ่มเติมตามที่ผู้บริหารมอบหมาย ซึ่งแตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในขณะนั้น

ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์การพิจารณาข้อเสนอโครงการของแหล่งทุน

จากการศึกษาพบว่า ประเด็นการวิจัยที่แหล่งทุนกำหนดขึ้นนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่นักวิจัยต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะเขียนข้อเสนอให้ตรงกับความต้องการของแหล่งทุนรวมไปถึงการส่งข้อเสนอโครงการที่ตรงกับประเด็นที่นักวิจัยเขียนขึ้น ถึงแม้ข้อเสนอโครงการนั้นจะดีไม่น้อยแค่ไหน ถ้าส่งข้อเสนอโครงการผิดแหล่งทุน ก็จะไม่ได้รับการพิจารณาสนับสนุนทุนแต่อย่างใด และควรมีการสนับสนุนพื้นที่พบปะระหว่างนักวิจัย กับ ภาคอุตสาหกรรม ภาคประชาชน เพื่อสร้างความร่วมมือในการผลิตงานวิจัยที่มีผลกระทบในวงกว้างให้แก่ประเทศ (Steers, 1977)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าประสิทธิผลในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนวิจัยจากหน่วยทุนวิจัย พบว่า แนวคิดของ (Steers, 1977) ที่กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานนั้น อาจารย์ นักวิจัย รวมไปถึงผู้ปฏิบัติงานในสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เห็นว่า 1.ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ในเรื่องการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้นักวิจัยเขียนข้อเสนอโครงการ เพราะในปัจจุบันระบบสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการรับข้อเสนอโครงการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้นการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็นระบบ

สารสนเทศ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีศักยภาพสูง ล้วนเป็นเครื่องมือให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถที่จะสนับสนุน อาจารย์ นักวิจัย ให้สามารถเขียนข้อเสนอโครงการได้ดียิ่งขึ้น เรื่องโครงสร้างขององค์การในเรื่องการ กระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน การมอบหมายงานตามความชำนาญ และลำดับชั้นบังคับ บัญชา ก็มีผลที่การทำงานของสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคล่องตัวสูงสอดคล้อง กับลักษณะงานการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์และนักวิจัยได้อย่างรวดเร็วทันต่อการส่งข้อเสนอ โครงการให้ทันตามกำหนดของแหล่งทุน ในส่วนขนาดของการถ้าปริมาณงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานจะทำให้มีข้อจำกัดในการบริการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์นักวิจัยได้น้อยไม่เป็นไป ตามที่ อาจารย์ นักวิจัยต้องการ และเรื่องความเป็นทางการขององค์การ โดยสำนักบริหารวิจัยมีความ เป็นทางการมาก กล่าวคือมีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารโครงการวิจัย ที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ที่เข้มงวด ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีความยืดหยุ่นซึ่งไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างล่าช้า และอาจารย์หรือนักวิจัยก็มีภาระในการทำ วิจัยเพิ่มมากยิ่งขึ้นส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อที่จะทำวิจัยหรือไม่

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยสภาพภายนอกนั้นจะส่งผลกระทบต่อทั้งในแง่การปรับตัวของอาจารย์ นักวิจัย และเจ้าหน้าที่ที่ต้องทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงประเด็นการวิจัยที่เปลี่ยนไปอย่าง รวดเร็ว และสภาพแวดล้อมภายในที่จะส่งเสริมการทำงานให้เกิดข้อเสนอโครงการวิจัยมากยิ่งขึ้น และ

3. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานที่อาจารย์ นักวิจัยต้องทำงานให้สอดคล้องกับ นโยบายของมหาวิทยาลัย ที่ได้กำหนดประเด็นการวิจัยเพื่อให้ส่งผลต่อการพิจารณาของแหล่งทุนใน เรื่องความสอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลที่ต้องมีค่านิยม เป้าหมายขององค์การ และความต่อนั้น จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์หรือนักวิจัย มีเป้าหมาย ส่วนตัวในการที่ต้องการจะทำวิจัยตั้งแต่เริ่มทำงาน โดยอาจารย์หรือนักวิจัยเหล่านี้ไม่ได้สนใจค่านิยม เป้าหมายขององค์การแต่อย่างใด แต่ทว่าค่านิยม เป้าหมายนั้น ไปสอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมาย ของของมหาวิทยาลัย จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะของบุคคล ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลหรือไม่ตาม แนวคิดของ (Steers, 1977)

ในส่วนแนวทางในการสนับสนุนทุนนั้น สิ่งที่จะทำให้อาจารย์ได้รับการพิจารณาทุนนั้น อาจารย์นักวิจัยจะต้องเขียนข้อเสนอโครงการที่มีเนื้อหาครบถ้วนและสอดคล้องกับความต้องการของ แหล่งทุน หากข้อเสนอโครงการที่ส่งไปไม่สอดคล้องกับความต้องการ ก็จะไม่ส่งผลให้ถูกปฏิเสธการ

สนับสนุนทุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพิจารณาข้อเสนอโครงการที่แหล่งทุนที่ได้จากการสังเคราะห์ประกาศให้ทุนจากแหล่งทุน ดังนั้นแล้วหากสำนักบริหารวิจัยสามารถที่จะดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้ง 4 ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นแก่อาจารย์ นักวิจัย ก็จะทำให้อาจารย์ นักวิจัยได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนเพิ่มมากยิ่งขึ้น ถือเป็นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การส่งผลให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (พิทยา บวรวัฒนา, 2541) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การคือความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในเรื่องกรอบแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การที่ผู้วิจัยนำแนวคิดของ (Yachtsman & Seashore, 1967) มาประเมินประสิทธิผลของสำนักบริหารวิจัยนั้นก็สมารถที่จะนำมาศึกษาและได้ผลการวิจัยที่ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ

กล่าวโดยสรุปแล้ว ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม (Program Management Unit: PMU) มี 4 ปัจจัยที่ได้แก่ 1.ลักษณะขององค์การ 2.ลักษณะขององค์การ 3.นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน และ 4.หลักเกณฑ์การพิจารณาข้อเสนอโครงการของแหล่งทุน ในเรื่องที่สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ควรพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานอย่างไร ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ให้นักวิจัยประสบความสำเร็จในการได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม (Program Management Unit: PMU) นั้นจะนำเสนอในหัวข้อถัดไปคือ ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นการตอบคำถามการวิจัย ในข้อที่ 2 ของงานวิจัยชิ้นนี้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

(1) จากการวิจัยพบว่าสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังขาดแคลนระบบสารสนเทศงานวิจัยที่สามารถช่วยเหลือนักวิจัยในการจัดทำข้อเสนอโครงการให้มีคุณภาพดี จึงควรจะมีระบบสารสนเทศงานวิจัยที่สามารถเชื่อมโยงฐานเครือข่ายการวิจัยระหว่างนักวิจัยทั้งในสถาบันและต่างสถาบัน รวมไปถึงผู้มีส่วนร่วมในระบบการวิจัยเช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน ที่เข้ามาเพื่อเป็น

การทำข้อเสนอโครงการแบบบูรณาการหลายฝ่าย ซึ่งจะทำให้ข้อเสนอโครงการที่เกิดขึ้นมีผลกระทบมากยิ่งขึ้น อันเป็นสิ่งที่แหล่งทุนต้องการในปัจจุบัน

(2) จากการวิจัยพบว่าสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังขาดการอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศ NRIIS ในเรื่องของการยื่นข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อขอรับสนับสนุนจากแหล่งทุน ซึ่งมีนักวิจัยเป็นจำนวนมากที่ยังไม่มีทักษะในการใช้งาน อีกทั้งยังขาดการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจในประเด็นการวิจัยของชาติ 4 แพลตฟอร์ม 17 โปรแกรม ที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงภารกิจหน้าที่ของแหล่งทุนเดิมที่มีการเปลี่ยนไป รวมถึงแหล่งทุนใหม่ที่เกิดขึ้น ว่ามีหน้าที่รับผิดชอบประเด็นการวิจัยอะไรบ้าง สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ควรจะต้องจัดให้มีการอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศ จัดสัมมนาเรื่องประเด็นการวิจัยของชาติที่เปลี่ยนแปลงไป และเชิญแหล่งทุนเข้ามาเป็นผู้ร่วมบรรยายเพื่อเปิดโอกาสให้นักวิจัยสอบถามข้อสงสัยต่าง ๆ ในการขอทุน อันเป็นการเพิ่มความมั่นใจให้แก่ักวิจัย และสามารถเขียนข้อเสนอโครงการได้ตรงตามแหล่งทุนต้องการอย่างทั่วถึงให้แก่ักวิจัยทั้งมหาวิทยาลัย

(3) จากการวิจัยพบว่า ขนาดของสำนักงานบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับภารกิจด้านการส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัยทั้งมหาวิทยาลัย จึงควรที่จะเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากขึ้น เพราะในปัจจุบันงานประจำก็มีปริมาณที่เกินกว่าที่บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนักวิจัยให้ได้รับสนับสนุนทุนนั้น ควรเป็นการทำงานเชิงรุกเข้าหาผู้วิจัย เพื่อสนับสนุนให้นักวิจัยมีความพร้อมที่จะเขียนข้อเสนอโครงการส่งแหล่งทุน

(4) จากการวิจัยพบว่า ความต้องการของนักวิจัยที่มหาวิทยาลัยยังไม่ได้สนับสนุนคือ การมีคลินิกวิจัยที่ให้คำปรึกษานักวิจัยเพื่อที่จะทำข้อเสนอโครงการวิจัยส่งแหล่งทุน โดยสิ่งนี้นักวิจัยต้องการปรึกษา คือ รายละเอียดของการรับสมัครทุน หลักเกณฑ์การรับสมัครที่มีความชัดเจนมากกว่าที่ระบุในประกาศ ซึ่งผู้ที่จะให้คำแนะนำได้นั้นต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการสมัครทุน โดยอาจจะเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาได้ หรือสามารถส่งต่อหรือแนะนำให้ผู้ที่สามารถตอบคำถาม โดยส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่สำนักบริหารวิจัยที่มีประสบการณ์ทำงานในด้านนี้หลายปี หรือจะเป็นนักวิจัยอาวุโสที่มีความเชี่ยวชาญในการเขียนข้อเสนอโครงการและได้รับอนุมัติเป็นจำนวนมาก คอยให้คำปรึกษาในเนื้อหาของข้อเสนอโครงการ สิ่งเหล่านี้ สำนักบริหารวิจัย ยังไม่มี

บริการดังกล่าว หากในภายภาคหน้าสามารถมีได้ก็จะเป็นสิ่งที่ส่งผลให้นักวิจัยเขียนข้อเสนอโครงการแบบมีคุณภาพ และส่งข้อเสนอโครงการได้ถูกต้องตามที่แหล่งทุนต้องการ

5.4 ข้อจำกัดในการทำวิจัย

ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำมาศึกษานั้นมีจำนวนที่น้อย เนื่องจากเวลาที่เก็บข้อมูลเป็นช่วงที่อาจารย์ติดภารกิจคุมสอบนิสิตระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก จึงไม่มีเวลาในการให้สัมภาษณ์มากนัก ทำให้จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ที่กำหนดไว้กับจำนวนผลการสัมภาษณ์ไม่เป็นไปตามที่งานวิจัยชิ้นนี้กำหนดไว้ดั้งเดิม ประกอบกับการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 เป็นเหตุให้แหล่งทุนต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน จึงไม่สะดวกที่จะให้สัมภาษณ์ในช่วงเวลาที่นักวิจัยเก็บข้อมูล ส่งผลให้ได้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่น้อยเกินไปจากที่ผู้วิจัยกำหนด การนำข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์อาจจะยังไม่เที่ยงตรง ดังนั้นในการศึกษาครั้งถัดไปควรที่จะทำวิจัยในช่วงเวลาที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีภารกิจไม่มาก ซึ่งอาจจะในช่วงปิดเทอม หรือในสถานการณ์การทำงานที่ปกติแล้ว

บรรณานุกรม

- Cameron, K. S. (1981). The enigma of organizational effectiveness. *Measuring effectiveness*. (San Francisco: Jossey-Bass, B. M.)
- Campbell, R. F. (1977). On the Nature of organizational effectiveness in new purposetives on organizational effectiveness. *New perspectives on organizational effectiveness*. (San Francisco: Jassay Bass)
- Harmon, M. M., & Mayer, R. T. (1986). *Organization theory for public administration*. Foresman and Company.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*.
- Pope, C., van Royen, P., & Baker, R. (2002). Qualitative methods in research on healthcare quality. *Qual Saf Health Care*, 11(2), 148-152.
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Toward a competing value approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(1), 367-377.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory* (Vol. 3). NJ: Prentice-Hall.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness: A Behavioral View California*. Goodyear Publishing Company.
- Yuchtman, E., & Seashore, S. E. (1967). A system resource approach to organizational effectiveness. *American Sociological Review*, 32, 891-903.
- กลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2565 และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. หจก. วนิดาการพิมพ์ จำกัด
- ฉัตรนภา พรหมมา. (2532). บทความทางการวิจัยเบื้องต้น ตอนที่ 9 การเขียนเค้าโครงการวิจัย. วารสารการวิจัยเพื่อการพัฒนา, 10, 1-7.
- ไชยวัฒน์ รัตนดาตยา. (2538). ประสิทธิภาพของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสวนหลวง (วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ปาริชาติ สถาปิตานนท์. (2546). ระเบียบวิธีวิจัยการสื่อสาร. สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนใน
สังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- วิรัช วรรณรัตน์. (2529). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมและสังคมศาสตร์.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย. (2559). พิมพ์เขียวและแผนปฏิบัติการ
ขับเคลื่อน Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน.
<http://www.stabundamrong.go.th/web/download/newkm/thailand4.0.pdf>
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2535). เกี่ยวกับ สวรส.from
<https://www.hsri.or.th/researcher/about/history>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). อำนาจหน้าที่.from
<https://www.tsri.or.th/th/about/4/%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%A8%E0%B8%99%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%98%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%AD%E0%B8%B3%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88>
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). วิสัยทัศน์.from <https://www.nia.or.th/doveaf2lux.html>
- สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน). (2546). เกี่ยวกับ สวก.from
<https://www.arda.or.th/about.php>
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). อำนาจ
หน้าที่.from <https://www.nxpo.or.th/th/976-2/>
- หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. (2562). ความเป็นมา.from
<https://www.nxpo.or.th/C/%e0%b8%84%e0%b8%a7%e0%b8%b2%e0%b8%a1%e0%b9%80%e0%b8%9b%e0%b9%87%e0%b8%99%e0%b8%a1%e0%b8%b2/>
- หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา
การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม. (2562). ความเป็นมา.from
<https://www.nxpo.or.th/B/%e0%b8%84%e0%b8%a7%e0%b8%b2%e0%b8%a1%e0%b9%80%e0%b8%9b%e0%b9%87%e0%b8%99%e0%b8%a1%e0%b8%b2/>

หน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรมด้านการพัฒนาระดับพื้นที่. (2563). ความเป็นมา.from
<https://www.nxpo.or.th/th/976-2/>



ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแหล่งทุน สำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

เรื่อง ประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จเบื้องต้นในกระบวนการวิจัย

กรณีศึกษา : การส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย โดยสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัย นายโทน เวชชะ

หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม. รุ่น 51)

ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สังกัด

สัมภาษณ์เมื่อวันที่

สถานที่สัมภาษณ์ ออนไลน์ผ่านโปรแกรม ZOOM เริ่มสัมภาษณ์เวลา

ผู้สัมภาษณ์ นายโทน เวชชะ

ในงานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จเบื้องต้นใน
กระบวนการวิจัย กรณีศึกษา : การส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย โดยสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการ
วิจัยและแบบสอบถามเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัย
ได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม ในฐานะที่ท่านได้รับสนับสนุนและหรือไม่
ได้รับสนับสนุนทุนวิจัย จากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม (Program Management
Unit : PMU) ข้าพเจ้าจึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ดังรายการต่อไปนี้

ส่วนที่ 2 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม

1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในองค์กร หรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยหรือไม่ และความคิดเห็นของท่านได้ถูกนำไปใช้เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยหรือไม่ อย่างไรบ้าง
2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ท่านพิจารณาอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ตามความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเกณฑ์หนึ่งหรือไม่ และ การมอบหมายงานตามเกณฑ์เหล่านี้ส่งผลเป้าหมายองค์กรอย่างไร
3. ตัวท่านเองมีภาระ ความรับผิดชอบในงานที่ตรงตามความชำนาญเฉพาะตน หรือเฉพาะตำแหน่งหรือไม่ และภาระ ความรับผิดชอบปัจจุบันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างไร
4. ท่านคิดว่าภายในองค์กรมีความเป็นทางการที่สะท้อนออกมาจากกฎเกณฑ์ ขั้นตอนการทำงาน และการสื่อสารระหว่างบุคลากรมากน้อยเพียงใด อย่างไรบ้าง
5. ท่านคิดว่าระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับการทำวิจัย ที่แหล่งทุนกำหนดขึ้น ส่งผลอย่างไรต่อการปฏิบัติงานในกิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยของท่าน
6. หน่วยงานท่านมีลำดับชั้นบังคับบัญชาที่ขึ้น และท่านคิดว่าจำนวนลำดับชั้นบังคับบัญชาที่มีส่งผลต่อการปฏิบัติงานในกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยหรือไม่ อย่างไรบ้าง
7. ท่านคิดว่าขนาดขององค์กรของท่านในเชิงจำนวนและศักยภาพของบุคลากรเป็นอย่างไร และเหมาะสมกับกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยในปัจจุบันหรือไม่ เพราะอะไร และการแบ่งฝ่าย กลุ่มงาน ภายในองค์กรมีความเหมาะสมหรือไม่ ตอบสนองการบรรลุจุดประสงค์ของการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยมากน้อยเพียงใด อย่างไรบ้าง
8. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความพร้อมในด้านต่างๆ เช่น สารสนเทศ เทคโนโลยีงบประมาณ การฝึกอบรม ที่จะสนับสนุนนักวิจัยและงานวิจัยมากน้อยเพียงใด ในช่วงที่ท่านต้องทำงานที่บ้านเนื่องมาจากปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 นั้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานใน

กิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยหรือไม่ อย่างไรบ้าง และสถาบันมีมาตรการสนับสนุนการทำงานของท่านอย่างไรบ้าง

9. ท่านคิดว่าในช่วง 1 ถึง 2 ปีที่ผ่านมาเกิดการเปลี่ยนแปลงทิศทางการให้ทุนโดยมีการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และเกิดเป้าหมายการวิจัยของประเทศ เป็น 4 แพลตฟอร์ม 17 โปรแกรม นั้น ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในกิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยหรือไม่ อย่างไรบ้าง

10. ท่านคิดว่าประเด็นปัญหาในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่น เกิดปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัส COVID-19 ปัญหาฝุ่น PM 2.5 ปัญหาภัยแล้งหรือปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เป็นต้นนั้น เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในกิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยของท่านหรือไม่ อย่างไรบ้าง และปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของสถาบันฯ อย่างไร

11. ท่านคิดว่าการปรับบทบาทของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันจากเดิมคือมุ่งเน้นการเรียนการสอนเป็นสำคัญ กลายเป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นผลิตงานวิจัยมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อท่านในการวางแผนกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานกิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยหรือไม่ อย่างไรบ้าง

12. ท่านคิดว่าการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับท่าน และกับนักวิจัย เป็นสิ่งสำคัญหรือไม่ และส่งผลต่อท่านในการนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานกิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยหรือไม่ อย่างไรบ้าง

13. ท่านคิดว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ในเรื่องการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัย ส่งผลต่อท่านในการปฏิบัติงานกิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัย อย่างไรบ้าง

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

กลุ่มผู้แทนจากแหล่งทุน

เรื่อง ประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จเบื้องต้นในกระบวนการวิจัย

กรณีศึกษา : การส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย โดยสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัย นายโทน เวชชะ

หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม. รุ่น 51)

ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สังกัด

สัมภาษณ์เมื่อวันที่

สถานที่สัมภาษณ์ ออนไลน์ผ่านโปรแกรม ZOOM เริ่มสัมภาษณ์เวลา

ผู้สัมภาษณ์ นายโทน เวชชะ

ในงานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จเบื้องต้นในกระบวนการวิจัย กรณีศึกษา : การส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย โดยสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยและแบบสอบถามเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม ในฐานะที่ท่านได้รับสนับสนุนและหรือไม่ได้รับสนับสนุนทุนวิจัย จากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม (Program Management Unit : PMU) ข้าพเจ้าจึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ดังรายการต่อไปนี้

ส่วนที่ 2 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้
นักวิจัยได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม

1. ท่านคิดว่า ข้อเสนอโครงการที่นักวิจัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ได้ยื่นเสนอขอทุนแล้ว ได้รับหรือไม่ได้รับอนุมัติทุน สาเหตุเกิดมาจากอะไรบ้าง แตกต่างจากผู้เสนอขอทุนจากองค์กร หรือสถาบันอื่นๆ หรือไม่ อย่างไร

2. ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการขอทุนโครงการ และทุนวิจัยจากแหล่งทุน

3. ท่านคิดว่าหน่วยงานที่สนับสนุน ส่งเสริมนักวิจัยในการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอแหล่งทุน ควรมีแนวทางในการดำเนินการอย่างไรเพื่อเพิ่มโอกาสให้นักวิจัยในการได้รับทุนและประสบความสำเร็จในการตอบสนองเป้าหมายของทุนวิจัย



แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

กลุ่มอาจารย์หรือนักวิจัย สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่อง ประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จเบื้องต้นในกระบวนการวิจัย

กรณีศึกษา : การส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย โดยสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัย นายโทน เวชชะ

หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม. รุ่น 51)

ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สังกัด

สัมภาษณ์เมื่อวันที่

สถานที่สัมภาษณ์ ออนไลน์ผ่านโปรแกรม ZOOM เริ่มสัมภาษณ์เวลา

ผู้สัมภาษณ์ นายโทน เวชชะ

ในงานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จเบื้องต้นในกระบวนการวิจัย กรณีศึกษา : การส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย โดยสำนักบริหารวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยและแบบสอบถามเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม ในฐานะที่ท่านได้รับสนับสนุนและหรือไม่ได้ รับสนับสนุน ทุนวิจัย จากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม (Program Management Unit : PMU) ข้าพเจ้าจึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ดังรายการต่อไปนี้

ส่วนที่ 2 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยได้รับทุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม

1. ท่านคิดว่า มหาวิทยาลัยที่ท่านสังกัดอยู่ มีศักยภาพ ทรัพยากร และการสนับสนุนด้านระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี การเพิ่มเติมทักษะ ที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนท่านในการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอแหล่งทุน เพียงพอหรือไม่ อย่างไร และตามประสบการณ์ของท่านศักยภาพ ทรัพยากร และการสนับสนุนเหล่านี้เพิ่มโอกาสได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุน หรือไม่ อย่างไรบ้าง

2. ท่านคิดว่าในช่วง 1 ถึง 2 ปีที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงทิศทางการให้ทุนโดยมีการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และเกิดเป้าหมายการวิจัยของประเทศ เป็น 4 แพลตฟอร์ม 17 โปรแกรม การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ท่านต้องปรับตัวในการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอทุนอย่างไรบ้าง

ประเด็นปัญหาในปัจจุบันที่เช่น เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัส COVID-19 ปัญหาฝุ่น PM 2.5 หรือปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ส่งผลให้ท่านต้องปรับตัวในการเขียนข้อเสนอโครงการ เพื่อขอแหล่งทุนหรือไม่ อย่างไรบ้าง

3. ท่านคิดว่าระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับการทำวิจัย ที่แหล่งทุนกำหนดขึ้น จะส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะยื่นขอทุนหรือไม่ เพราะเหตุใด

4. ท่านคิดว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อมในการสนับสนุนด้านต่างๆ เพื่อให้ท่านสามารถเขียนข้อเสนอโครงการขอทุน หรือไม่ และความพร้อมที่มหาวิทยาลัยมีอยู่นั้นมีอิทธิพลให้ท่านเลือกที่จะส่งข้อเสนอโครงการหรือไม่ส่งข้อเสนอโครงการขอทุน อย่างไร

5. ท่านคิดว่าท่านมีเป้าหมายร่วมกันกับมหาวิทยาลัยที่จะยกระดับมหาวิทยาลัยไปสู่ระดับโลก หรือไม่ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยนั้น ส่งผลต่อท่านให้ยื่นข้อเสนอโครงการต่อแหล่งทุน เพื่อผลิตงานวิจัยให้แก่มหาวิทยาลัย หรือไม่อย่างไรบ้าง

6. ท่านคิดว่ากรณีที่มหาวิทยาลัยกำหนดประเด็น หัวข้อการวิจัยที่สำคัญ ในประเด็นต่างๆ จะส่งผลต่อการตัดสินใจของท่านที่จะยื่นขอทุนหรือไม่ อย่างไรบ้าง

7. ท่านคิดว่า การปรับบทบาทของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันจากเดิมคือมุ่งเน้นการเรียนการสอนเป็นสำคัญ กลายเป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นผลิตงานวิจัยมากยิ่งขึ้น จะส่งผลต่อการตัดสินใจของท่านที่จะยื่นขอทุนหรือไม่ อย่างไรบ้าง

8. ข้อเสนอแนะอื่นๆ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายโชน เวชชะ
วัน เดือน ปี เกิด	14 ธันวาคม 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2557
ที่อยู่ปัจจุบัน	47/186 ซอย ชินเขต 2/10 ทุ่งสองห้อง หลักสี่ กรุงเทพฯ 10210



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY