

การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2555
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

THE DEVELOPMENT OF RESEARCH MANAGEMENT STRATEGIES
BY BENCHMARKING ON EDUCATION CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE
OF NURSING COLLEGES UNDER THE MINISTRY OF DEFENSE

CDR Artittaya Duangmanee, WRTN.

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Higher Education
Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education Chulalongkorn University

Academic Year 2012

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียง สมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่ เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
โดย	นาวาโทหญิง อาทิตยา ควงมณี
สาขาวิชา	อุดมศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.สรเนตร อารีโสภณพิเชฐ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุุณบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.สรเนตร อารีโสภณพิเชฐ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารรัมย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดร.จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(พลเรือตรีหญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์)

อาทิตยา ดวงมณี : การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. (THE DEVELOPMENT OF RESEARCH MANAGEMENT STRATEGIES BY BENCHMARKING ON EDUCATION CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE OF NURSING COLLEGES UNDER THE MINISTRY OF DEFENSE) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อ.ดร.สรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ, อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : รศ.ดร.ศิริเดช สุชีวะ 454 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ 2) เทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ 3) นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาล จำนวน 550 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ผู้บริหารงานวิจัยและคณะกรรมการวิจัย จำนวน 16 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ที่ได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบประเมินแบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์ช่วงห่าง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิจัย มี 8 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย องค์ประกอบที่ 2 การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำด้านการวิจัย องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย องค์ประกอบที่ 5 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย องค์ประกอบที่ 6 การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย องค์ประกอบที่ 7 การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย และองค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพร้อมกันได้ร้อยละ 70.952 ผลการเทียบเคียงสมรรถนะ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในภาพรวม (ช่วงห่าง 5.85 %) และรายด้าน (ช่วงห่าง 3.77-15.32 %) ยกเว้น หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และหมวด 6 การจัดการกระบวนการ ที่มีคะแนนรวมเฉลี่ยสูงกว่า (ช่วงห่าง -1.38 % และ -4.49 % ตามลำดับ)

ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มี 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ 19 กลยุทธ์ และ 100 แนวปฏิบัติ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาระบบการนำองค์การด้านการวิจัย การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย การสร้างวัฒนธรรมวิจัย การจัดการความรู้ด้านการวิจัย การสร้างความผูกพันในงานวิจัย และการเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย

ภาควิชา ภาควิชา นโยบายน การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิติดี.....
 สาขาวิชา อุดมศึกษา..... ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
 ปีการศึกษา 2555..... ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

5284272827 : MAJOR HIGHER EDUCATION

KEYWORDS : RESEARCH MANAGEMENT / BENCHMARKING / EDUCATION CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE

ARTITTAYA DUANGMANEE : THE DEVELOPMENT OF RESEARCH MANAGEMENT STRATEGIES BY BENCHMARKING ON EDUCATION CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE OF NURSING COLLEGES UNDER THE MINISTRY OF DEFENSE. ADVISOR : SORNNET AREESOPHONPICHET, Ph.D., CO-ADVISOR : ASSOC. PROF. SIRIDEJ SUJIVA, Ph.D., 454 pp.

The objectives of this research were 1) to analyze the research management factors on Education Criteria for Performance Excellence 2) to benchmark the research management of the Nursing Colleges under the Ministry of Defense with Nursing Education Institutions under the Office of the Higher Education Commission 3) to propose the research management strategies of the Nursing Colleges under the Ministry of Defense. The samples were as follows: 550 nurse instructors were selected by means of stratified random sampling, while a total of 16 research administrators and research committees and 15 senior experts were selected by purposive sampling. The data were collected through the questionnaires, assessment forms, interview forms and document analysis forms. Besides, the descriptive statistics, exploratory factor analysis, gap analysis, SWOT analysis and content analysis were employed in the data analysis.

According to the research results, there were 8 research management factors: Factor 1 - Process Management and Researcher Focus, Factor 2 - Planning, Measurement and Research Performance Analysis, Factor 3 - Leadership in Research, Factor 4 - Stakeholder Focus in Research, Factor 5 - Research Knowledge Management, Factor 6 - Research Engagement, Factor 7 - Research Supervision and Services and Factor 8 – Development of Research Environments and Potentials. All factors could be used in explaining 70.952% of the variance of variables. Besides, research benchmarking revealed that the Nursing Colleges under the Ministry of Defense had a lower total mean scores of research management process than Nursing Education Institutions under the Office of the Higher Education Commission, both overall (gap 5.85 %) and in the individual aspect (gap 3.77-15.32 %) with the exception to Category 2 (Strategic Planning) and Category 6 (Process Management) that the former had a higher total mean scores. (gap -1.38 % and -4.49 % respectively) With respect to the research management strategies of Nursing Colleges under the Ministry of Defense, there were 6 strategic issues, 19 strategies and 100 practices. The 6 strategic issues were: the research leadership system development, the research management system development, the research culture building, the research knowledge management, the research engagement creation and the research benchmarking.

Department : Educational Policy, Management and Leadership Student's Signature.....
 Field of Study : ... Higher Education Advisor's Signature.....
 Academic Year : ... 2012 Co-advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ และรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ ที่ให้คำปรึกษาให้กำลังใจ และความเป็นอิสระทางวิชาการ ตลอดระยะเวลาของการทำวิทยานิพนธ์

กราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาอุดมศึกษาทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ทางการอุดมศึกษา ให้ข้อคิดและกำลังใจด้วยความปรารถนาดีแก่ศิษย์ จนก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองสู่การเป็นคณาจารย์บัณฑิตที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เข้าร่วมการประชุมกลุ่ม รวมทั้งคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง ปรียานุช เข้มวงษ์ รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์ พลเรือตรีหญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์ และรองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดร. จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ ที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่ายิ่งของท่านในการให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์เรื่องนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น ขอขอบคุณผู้บริหารและคณาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย ที่อนุมัติ “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช รุ่นที่ 17 ครั้งที่ 1/2555 เพื่อสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัย ที่สำคัญคือ ขอขอบคุณวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ และกองทัพเรือ ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดที่สนับสนุนค่าเล่าเรียนและระยะเวลาในการศึกษาต่อ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างราบรื่นเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ และน้องๆ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษาทุกคนที่เป็นกัลยาณมิตร โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อนสนิท มิตรแท้ นายแพทย์จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย คุณรัชนิพร ไชยมิ่ง คุณวราณี สัมฤทธิ์ คุณจอย ทองกล่อมสี และนาวาโทหญิง กิตติมา สาธุวงศ์ ที่ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันความรู้สึก และช่วยเหลือเกื้อกันด้วยดีเสมอมา

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีทั้งหลายและประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบแด่พระคุณบิดามารดาผู้ให้กำเนิดที่ปลูกฝังค่านิยมการเรียนรู้แบบนำตนเองแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณน้องชาย น้องสาว บุตรสาว และหลานชาย ที่หมั่นพุดคุย ให้ความสุข กำลังใจ และเฝ้ารอคอยความสำเร็จของผู้วิจัยด้วยความเชื่อมั่นศรัทธา จนก่อให้เกิดแรงผลักดันและเสริมพลังให้ผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ณ
สารบัญแผนภูมิ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
คำอธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย.....	22
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ.....	50
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย.....	64
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking).....	74
ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์.....	87
ตอนที่ 6 ข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	96
ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่ใช้ในการวิจัย.....	102
ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	108

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	120
ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์	
คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ.....	120
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	120
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	122
วิธีดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1.....	124
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	126
ระยะที่ 2 การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาล	
สังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงาน	
คณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	127
แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	127
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	128
วิธีดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2.....	134
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	140
ระยะที่ 3 การจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาล	
สังกัดกระทรวงกลาโหม.....	143
แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	143
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	144
วิธีดำเนินการวิจัยในระยะที่ 3.....	145
ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์	
การบริหารงานวิจัย และนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของ	
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	146
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	146
วิธีดำเนินการวิจัยในระยะที่ 4.....	147
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	156
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพ	
การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด	
กระทรวงกลาโหมและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	157

ตอนที่ 2	ผลการวิเคราะห์การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่าง วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	183
ตอนที่ 3	การจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.....	257
ตอนที่ 4	การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์ การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	295
ตอนที่ 5	ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม.....	301
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	319
	สรุปผลการวิจัย.....	322
	อภิปรายผลการวิจัย.....	331
	ข้อเสนอแนะ.....	352
	รายการอ้างอิง.....	356
	ภาคผนวก.....	368
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการวิจัย.....	369
ภาคผนวก ข	หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หนังสือขออนุญาต เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย และเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย.....	374
ภาคผนวก ค	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	379
ภาคผนวก ง	(ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย.....	406
ภาคผนวก จ	ผลการสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ ในการบริหารงานวิจัย: กรณีศึกษาสถาบัน H และ F.....	416
ภาคผนวก ฉ	การจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	439
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	454

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
2.2 กรอบของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553	54
2.3 สรุปประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการ ที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่สอดคล้องกับข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์และการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
2.4 เกณฑ์ และเกณฑ์การประเมินระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัย	69
2.5 เกณฑ์ และเกณฑ์การประเมินระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัย.....	70
2.6 เกณฑ์ และเกณฑ์การประเมินเงินสนับสนุนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ และนักวิจัย.....	70
2.7 เกณฑ์การประเมินงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่.....	71
2.8 ตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยตามเกณฑ์รับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์	72
2.9 เปรียบเทียบตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยในการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และ เกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาของสภาการพยาบาล.....	73
2.10 สรุปขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะจากแนวคิดที่ศึกษาที่สอดคล้องกับวงจร พัฒนาคุณภาพ (PDCA) ของเดมมิง (Demming Cycle).....	81
2.11 ขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะจากแนวคิดที่ศึกษาที่นำมาใช้ในการดำเนินการวิจัย.....	84

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา.....	121
3.2 ลักษณะของแบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา.....	122
3.3 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์.....	125
3.4 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามก่อนเก็บข้อมูล (try-out) กับภายหลังเก็บข้อมูลจริง.....	125
3.5 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารงานวิจัย และ/หรือคณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา.....	128
3.6 เกณฑ์การประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย.....	131
3.7 สรุปเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในระยะที่ 2 การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย.....	133
3.8 (ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์ประเด็นการ บริหารงานวิจัยและข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนิน การที่เป็นเลิศ.....	135
3.9 สรุปตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย และตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหาร งานวิจัยด้านผลลัพธ์ที่ใช้ในขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย.....	137
3.10 การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยการใช้แหล่งบุคคลผู้ให้ข้อมูล ต่างกันและใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างกัน.....	139
3.11 เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยจำแนกตาม ปัจจัยการประเมิน.....	141
3.12 คะแนนเต็มของแบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับ คะแนนเต็มที่ใช้ประเมินกระบวนการตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการ ที่เป็นเลิศ.....	142
3.13 สรุปการดำเนินการวิจัยในภาพรวม.....	149
3.14 สรุปตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แหล่งข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย.....	152

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	159
4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสภาพการดำเนินงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา (n = 336 คน).....	161
4.3 ค่าไคเซอร์-เมเยอร์-ออลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO-MSA) และ ค่า Bartlett's Test.).....	168
4.4 ผลการสกัดองค์ประกอบสภาพการดำเนินงานวิจัยด้วยวิธีวิเคราะห์ส่วนประกอบ मुखสำคัญ (Principal Component Analysis) ที่หมุนแกนแบบแวนิแม็กซ์ (Varimax).....	169
4.5 ค่าไอเกน (Eigen values) ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance) และ ร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %) ของแต่ละองค์ประกอบ สภาพการดำเนินงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและ สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	171
4.6 องค์ประกอบที่ 1 การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย.....	172
4.7 องค์ประกอบที่ 2 การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย.....	174
4.8 องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำด้านการวิจัย.....	176
4.9 องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย.....	177
4.10 องค์ประกอบที่ 5 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย.....	179
4.11 องค์ประกอบที่ 6 การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย.....	180
4.12 องค์ประกอบที่ 7 การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย.....	181
4.13 องค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย.....	182
4.14 การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ได้จากการศึกษาข้อมูลทฤษฎี จำแนกตามประเด็นการบริหารงานวิจัย.....	184
4.15 การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานวิจัยของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ได้จากการศึกษาข้อมูลทฤษฎี จำแนกตามประเด็นการ บริหารงานวิจัย.....	192
4.16 สรุปสภาพการดำเนินงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและ สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ศึกษาจาก แหล่งข้อมูลทฤษฎี (ภาพรวม).....	203

ตารางที่	หน้า
4.17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	207
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย ด้านผลลัพธ์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 3 คน).....	209
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย ด้านผลลัพธ์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (n = 5 คน).....	211
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด.....	213
4.21 จำนวนผู้ประเมิน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปและหน่วยงานที่สังกัด.....	224
4.22 สมรรถนะหลัก ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิจัย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	226
4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยของ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายด้าน ตัวบ่งชี้ และปัจจัยการ ประเมิน (n = 3 คน).....	228
4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยของ สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามราย ด้าน ตัวบ่งชี้ และปัจจัยการประเมิน (n = 4 คน).....	233
4.25 ความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ ของอาจารย์พยาบาลกับกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามการประเมินของผู้บริหาร งานวิจัย จำแนกตามสังกัด.....	242
4.26 คะแนนรวมและคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษาที่จะนำมาใช้ในการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย....	244
4.27 ผลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ.....	247
4.28 สรุปช่วงห่างของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยจากผลการเทียบเคียงสมรรถนะ การบริหารงานวิจัย.....	253

ตารางที่	หน้า
4.29 จุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหมที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์ พยาบาล จำแนกตามองค์ประกอบการบริหารงานวิจัย.....	258
4.30 จุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัยตามกรอบแนวคิดของ McKinsey 7S.....	263
4.31 สรุปจุดแข็ง และจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม.....	265
4.32 สรุปโอกาส และภาวะคุกคามในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม.....	270
4.33 ผลการวิเคราะห์ประเด็นวิสัยทัศน์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม.....	273
4.34 ผลการวิเคราะห์พันธกิจในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหมตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม.....	274
4.35 ผลการวิเคราะห์เป้าประสงค์ ตัวบ่งชี้ และแนวทางดำเนินงานที่ส่งเสริมความสำเร็จ ในการบริหารงานวิจัยตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม.....	275
4.36 ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย จำแนกตามแหล่งข้อมูล.....	279
4.37 กลยุทธ์ WO และ WT ขององค์ประกอบการจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้น ผู้ปฏิบัติงานวิจัย.....	281
4.38 กลยุทธ์ SO และ ST ขององค์ประกอบการวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการ ดำเนินการด้านการวิจัย.....	282
4.39 กลยุทธ์ WO และ WT ขององค์ประกอบการวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการ ดำเนินการด้านการวิจัย.....	283
4.40 กลยุทธ์ SO ขององค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการวิจัย.....	284
4.41 กลยุทธ์ WO ขององค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการวิจัย.....	284
4.42 กลยุทธ์ SO และ ST ขององค์ประกอบการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย.....	285
4.43 กลยุทธ์ WO ขององค์ประกอบการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย.....	286

ตารางที่	หน้า
4.44 กลยุทธ์ WO และ WT ขององค์ประกอบการจัดการความรู้ด้านการวิจัย.....	287
4.45 กลยุทธ์ WO และ WT ขององค์ประกอบการผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย.....	288
4.46 กลยุทธ์ SO และ ST ขององค์ประกอบการกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย....	289
4.47 กลยุทธ์ WO ขององค์ประกอบการกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย.....	289
4.48 กลยุทธ์ SO และ ST ขององค์ประกอบการพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพ ด้านการวิจัย.....	290
4.49 กลยุทธ์ WO ขององค์ประกอบการพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย.....	291
4.50 การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม.....	292
4.51 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารงานวิจัยที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ ให้ปรับใหม่.....	296
4.52 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ใน (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ (ฉบับที่ 2).....	298
4.53 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการนำองค์การด้านการวิจัย.....	304
4.54 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย.....	306
4.55 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมวิจัย.....	310
4.56 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย.....	312
4.57 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความรู้ความผูกพันในงานวิจัย.....	314
4.58 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย.....	316
4.59 แนวปฏิบัติที่ควรเร่งดำเนินการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์.....	317

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX).....	53
2.2 McKinsey 7S Framework.....	91
4.1 ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	302
5.1 องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการ ที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	323

สารบัญแนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
4.1	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่าง วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามรายตัวบ่งชี้..... 239
4.2	เปรียบเทียบคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่าง วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา และสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุดในภาพรวม..... 251
4.3	เปรียบเทียบคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่าง วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา และสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุด จำแนกตามรายด้าน.... 251
4.4	เปรียบเทียบคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่าง วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา และสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุด จำแนกตามตัวบ่งชี้..... 251
4.5	เปรียบเทียบช่วงห่าง (Gap) ของคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหาร งานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษา พยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมกับสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุด จำแนกตามรายด้าน..... 252
4.6	เปรียบเทียบช่วงห่าง (Gap) ของคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหาร งานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษา พยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมกับสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุด จำแนกตามตัวบ่งชี้..... 252

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย มีความพยายามในการพัฒนาและปรับตัวเพื่อรองรับกับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด จากผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) เกี่ยวกับผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทย ได้คาดการณ์แนวโน้มสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาไทยที่อาจจะเกิดขึ้นหลายประการ อาทิเช่น การแสวงหาเอกลักษณ์ด้านคุณภาพและความแตกต่าง การสร้างความร่วมมือ/เครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ มากขึ้น การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง การเป็นสถาบันที่มุ่งผลิตผลงานวิจัย และการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเชิงพาณิชย์มากขึ้น การคาดการณ์แนวโน้มนี้ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าแรงกดดันของกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สถาบันอุดมศึกษาไทยในปัจจุบันและในอนาคตจำเป็นต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวังและรอบคอบมากยิ่งขึ้น และต้องคงไว้ซึ่งเจตนารมณ์ของการเป็นสถาบันที่ผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาไทยสามารถผ่านพ้นกระแสของการแข่งขันที่รุนแรงไปได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551ก)

โดยทั่วไป ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษามี 4 ประการ คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งการดำเนินงานตามภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการแก่สังคมนั้น สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จะสามารถดำเนินการได้ตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของประเทศ แต่การวิจัยเป็นสิ่งเดียวที่สถาบันอุดมศึกษาไทยส่วนใหญ่ยังคงประสบปัญหาทั้งในเรื่องของปริมาณและคุณภาพของงานวิจัยอย่างมาก ทั้งนี้การวิจัยเป็นภารกิจสำคัญที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับสถาบันอุดมศึกษาในยุคที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจโดยใช้ความรู้เป็นฐาน ดังที่ จรัส สุวรรณเวลา (2545: 31-38) ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของการวิจัยในประเทศไทยไว้ว่า การวิจัยเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่เป็นต้องใช้ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาประเทศ การวิจัยเพื่อจัดการความรู้เนื่องจากมีความรู้ใหม่เกิดขึ้นมากมายและเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งกระบวนการย่อยความรู้และปรับให้อยู่ในรูปแบบที่ใช้ได้ง่ายต้องอาศัยกระบวนการวิจัย การวิจัยเป็นเครื่องมือในการศึกษา เช่น การทำสารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ เป็นต้น การศึกษาด้วยการวิจัยเป็นฐานจะช่วยทำให้ได้บุคคลที่มีวิจรรณญาณ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างพลังให้กับ

ประชาชนในชุมชนให้สามารถพึ่งตนเอง พัฒนาดตนเอง พัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และประชาธิปไตย และสิ่งสำคัญคือ การวิจัยเป็นเครื่องยนต์ขับเคลื่อนการแข่งขัน หากประเทศไทยมีระบบการศึกษาที่ดี ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือสร้างทรัพยากรบุคคลให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม มีองค์การที่เรียนรู้ มีการวิจัยและพัฒนา ใช้ภูมิปัญญาไทยได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการแข่งขันโดยรวมของประเทศก็จะดีขึ้นในตลาดโลก มีพลังที่จะผจญกับกระแสโลกาภิวัตน์ และระบบตลาดโลกเสรีได้

จากการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปี 2549 พบว่า การทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทยยังมีน้อยมากเพียง 0.10 เรื่องต่อคนต่อปี หากปล่อยให้ไปอาจเกิด “วิกฤตภาวะขาดทุนทางปัญญาในระดับอุดมศึกษา” เพราะการวิจัยมิใช่เพียงมีส่วนในการสร้างชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย แต่ยังมีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เนื่องด้วยการที่อาจารย์มีงานวิจัย จะมีส่วนถ่ายทอดความรู้ใหม่สู่ศิษย์และมีส่วนพัฒนาความสามารถในการวิจัยให้ศิษย์ได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551ข)

สุกัญญา โขวิไลกุล (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาด้านการวิจัยไว้ว่า บุคลากร อาจารย์ นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องทำงานวิจัย โดยถือเป็นหน้าที่หลักที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง เพื่อจะได้มีส่วนค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์สังคม อาจารย์ควรเป็นผู้นำผลวิจัยและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษายังสามารถนำการวิจัยมาใช้ในการดำเนินงานหรือการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงได้ เช่น การรับฟังความคิดเห็นของประชาคม การทำประชาพิจารณ์ก่อนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารหรือการดำเนินงาน โดยใช้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของประชาคมเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับเปลี่ยน การสำรวจ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านจุดอ่อน จุดแข็ง ของสิ่งแวดล้อมภายในภายนอกสถาบันก่อนการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดการให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม พบว่า วัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่างานวิจัย และมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ หรือเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาจารย์ให้เหตุผลที่ไม่ทำวิจัยหรือไม่คิดจะทำวิจัยว่าเพราะไม่มีเวลา แม้มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะมีนโยบายและเป้าหมายที่จะพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย แต่พบว่ายังขาดการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังมีลักษณะรับรององค์ความรู้จากต่างประเทศมากกว่าสร้างความรู้ด้วยตัวเอง ผลงานวิจัยแยกส่วน และยังไม่สามารถตอบสนอง

ความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง (พงษ์พัชรินทร์ พุทธิพนะ, 2545) ขณะที่สถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางก็พบปัญหาในการวิจัย คือ ปัญหาด้านเวลาและการบริหารเวลา ที่สำคัญคือ อาจารย์ไม่มีเวลาทำวิจัย มีชั่วโมงสอน และภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบมาก ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ทำวิจัย ที่สำคัญคือ ไม่มีเอกสารอ้างอิงต่างประเทศที่เป็นข้อมูลปัจจุบัน ไม่มีคลังข้อมูลสำหรับค้นคว้าวิจัย ไม่ได้ได้รับความสะดวกในการใช้อุปกรณ์การวิจัย/จัดทำรูปเล่มรายงานการวิจัย ปัญหาด้านนโยบายและกฎระเบียบทางราชการ ที่สำคัญคือนโยบายไม่เอื้อต่อการทำวิจัย การจ่ายทุนอุดหนุนล่าช้า และระบบการขอทุนสนับสนุนมีขั้นตอนยุ่งยาก ปัญหาด้านที่ปรึกษาและเครือข่ายวิจัย ที่สำคัญคือ ขาดการประสานงานที่ีระหว่างผู้ร่วมทีมวิจัย การไม่มีเครือข่ายติดต่อกับสถาบันอื่น และการขาดผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา ปัญหาด้านแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย ที่สำคัญคือ เงินสนับสนุนการวิจัยไม่เพียงพอ และขาดงบประมาณด้านการวิจัย ปัญหาด้านทัศนคติที่มีต่อการวิจัย ที่สำคัญคือ การวิจัยทำให้เครียดและเหนื่อยล้า ต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนตัวมากขึ้น ขาดขวัญกำลังใจ และการวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยาก และปัญหาด้านแรงจูงใจ ที่สำคัญคือ ไม่ได้รับค่าตอบแทนทำวิจัย และไม่มีทุนส่วนตัวทำวิจัย (นาฏอนงค์ สุวรรณจิตต์, 2548; ศุภิสรา สุวรรณชาติ ราไฟ หมั่นสระเกษ และอภิรดี สุขแสงดาว, 2551)

นิพนธ์ สุขปรິดี และคณะ (2549) ทำการวิเคราะห์สภาพและประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสภาพวิกฤตของสถาบันอุดมศึกษาไทยด้านงานวิจัย ได้ข้อสรุปว่า ผลงานวิจัยของไทยมีปริมาณและคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาระดับโลกอย่างมาก นวัตกรรม/เทคโนโลยีการบริหารงานวิจัยที่เหมาะสมไม่ได้รับการประยุกต์ใช้ และขาดรูปแบบการบริหารจัดการการวิจัยให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพเพียงพอที่จะยกระดับมาตรฐานงานวิจัยให้สู่ระดับนานาชาติได้ การพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานวิจัยเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกมหาวิทยาลัยควรจะดำเนินการให้เป็นระบบเพื่อให้ได้งานวิจัยในปริมาณและคุณภาพสูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ของสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2551ข) ที่ว่า มหาวิทยาลัยจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจังในการพัฒนาระบบการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ ควรสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์และบุคลากรทำวิจัย กำหนดความรู้ความสามารถในการทำวิจัย กำหนดภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ การให้ทุนสนับสนุนหรือจัดทำโครงการวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายนอก รวมถึงกำหนดกติกาเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาให้ชัดเจน โดยอาจนำแนวทางของมหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จด้านการวิจัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถผลิตผลงานวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ อันจะยกระดับสู่การเป็นสถาบันคุณภาพชั้นนำของโลกได้

ปัจจุบันองค์การภาครัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ มีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Excellence Organization) หรือมีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) กันทั้งสิ้น เนื่องจากองค์กรที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศจะเป็นรากฐานและแนวทางสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยมีการนำแนวทางหรือเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานต่างๆ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับสำหรับองค์กรทั่วไป คือ การมอบรางวัลให้กับองค์กรที่สามารถดำเนินงานได้ตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานที่เรียกว่า Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นต้นแบบของเกณฑ์รางวัลคุณภาพในหลายประเทศ เช่น Australian Business Excellence Award (ABEA) ของประเทศออสเตรเลีย, European Quality Award (EQA) ของสหภาพยุโรป, Singapore Quality Award (SQA) ของประเทศสิงคโปร์ หรือ Japan Quality Award (JQA) ของประเทศญี่ปุ่น

สำหรับประเทศไทย ทางสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้มีการนำเกณฑ์ MBNQA มาปรับเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) โดยเริ่มประกาศมอบรางวัลครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2545 เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับและพัฒนาองค์กรธุรกิจของไทยสู่ความเป็นองค์กรชั้นนำ ต่อมาทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยราชการใช้ในการประเมินผลตนเอง อันจะนำไปสู่การยกระดับการปฏิบัติงานของภาครัฐ โดยถ้าองค์กรใดที่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์เหล่านี้ได้ในระดับที่ดีย่อมจะเป็นเหมือนกับเครื่องรับรองถึงความเป็นเลิศขององค์กรได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ ยังมีรางวัล Baldrige ในส่วนภาคการศึกษาที่เรียกว่า Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาของไทยได้นำมาแปลและจัดทำเป็นเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553 เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาไทยใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศของสถาบัน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและภาวะการแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์

วัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่ได้กำหนดไว้คือ กระตุ้นให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ได้มีโอกาสพัฒนาสถาบันของตนเองอย่างก้าวกระโดด หนทางในการค้นหา Best Practice ที่ระบุไว้ในเกณฑ์ คือ การกำหนดให้สถาบันการศึกษาต้องมีการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา คูหากาญจน์ (2542) บุญดี บุญญากิจ และ กมลวรรณ ศิริพานิช (2546) Camp (1989) และ Alstete (1995) ที่ให้นิยาม การเทียบเคียงสมรรถนะ

ไว้ว่าเป็นการเทียบเคียงวิธีการดำเนินงานขององค์กรเราเองทั้งในแง่ของวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน และผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่ได้รับการยอมรับว่ามีผลการปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศ เพื่อหาช่วงห่าง (gap) จุดเด่น จุดด้อย และวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (best practice) แล้วนำมาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานขององค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ในวงการการศึกษาโดยเฉพาะอุดมศึกษานั้น ได้นำเอาการเทียบเคียงสมรรถนะมาใช้ตั้งแต่ต้นคริสต์ทศวรรษที่ 1990 เพื่อพัฒนาคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติการกิจของหน่วยต่างๆ ในสถาบันอุดมศึกษา เช่น แผนกการเงิน ฝ่ายรับสมัคร กิจกรรมนิสิตนักศึกษา และอื่นๆ (Alstete, 1995 อ้างถึงใน กิตติ กิตติศัพท์, 2546) การเทียบเคียงสมรรถนะอาจแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับแนวคิดที่นำมาใช้ การเทียบเคียงสมรรถนะที่เป็นที่นิยมที่สุด คือ การเทียบเคียงกับภายนอก โดยเฉพาะการเทียบเคียงกระบวนการดำเนินงาน (Process Benchmarking) เพราะเป็นการเทียบเคียงกระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานระหว่างองค์กรเรากับองค์กรอื่น โดยเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับองค์กรของเรา ซึ่งสามารถทำได้ทั้งกระบวนการสนับสนุนและกระบวนการบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่การเพิ่มขึ้นของปริมาณ หรือคุณภาพของผลผลิต (พสุ เดชะรินทร์, 2540)

สำหรับในประเทศไทย พบว่า มีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศและการเทียบเคียงสมรรถนะในระดับอุดมศึกษา ได้แก่ อาวุธ ศรีสุกรี (2547) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาไทยด้วยกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ(Benchmarking), กรกนก ลัทธนันท์ (Konkanok Lattanand, 2005) ศึกษาเรื่อง การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการปรับปรุงการจัดการการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้กระบวนการ Benchmarking และ อุบลรัตน์ โพธิ์พัฒนชัย และเพ็ญศรี ทองเพชร (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วยกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ ซึ่งงานวิจัยทั้ง 3 เรื่องเป็นการศึกษาโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศตามที่ MBNQA ได้ระบุไว้ โดยมีการเทียบเคียงสมรรถนะเพื่อการพัฒนา/ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในภาพรวม ซึ่งเน้นไปที่ภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตเป็นสำคัญ จึงยังไม่สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในภารกิจอื่นๆ เช่น การวิจัย พอที่จะเป็นตัวอย่างในการบริหารงานวิจัยเพื่อให้ได้ปริมาณ และคุณภาพเพียงพอหรือสูงกว่ามาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกสถาบันได้อย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนสำคัญในการเทียบเคียงสมรรถนะ คือ การนำแนวทางที่ได้ไปปรับใช้เพื่อการพัฒนาสถาบันตนเอง สิ่งสำคัญคือ กระบวนการสื่อสารให้เป็นที่ยอมรับ และความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร หลักการและแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่ามี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ แนวคิดของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) ทั้งนี้เนื่องจาก เป็นหลักการบริหารที่จะช่วยทำให้องค์กรมีการกำหนดทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อไปสู่ทิศทางที่ต้องการ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจน ซึ่งอาจสรุปได้ว่า การที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงหรือมีความเป็นเลิศได้นั้น ความสามารถในการบริหารยุทธศาสตร์ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อน และสิ่งแรกที่ต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น คือ การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation) (พลุ เดชะรินทร์, 2549)

ในส่วน of วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดอยู่ 3 สถาบัน คือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จัดอยู่ในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประเภท ค (2) คือ สถาบันเฉพาะทาง ที่เน้นการผลิตบัณฑิตเฉพาะทางระดับปริญญาตรี มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในและภายนอก เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป ที่ต้องได้รับการตรวจประเมินจากภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และการตรวจประเมินคุณภาพภายในจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) แต่ที่นอกเหนือไปจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น คือ ต้องได้รับการตรวจประเมินเพื่อการรับรองสถาบันจากองค์กรวิชาชีพ คือ สภาการพยาบาล และองค์กรที่ควบคุมดูแลในด้านคุณภาพการจัดการศึกษาของกองทัพ คือ กองคุณภาพและมาตรฐานการฝึกศึกษาทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ อีกด้วย

จากการศึกษาผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า อาจารย์มีผลงานวิจัยในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2539 – 2543) โดยเฉลี่ยไม่ถึง 1 เรื่อง (0.04 เรื่องต่อปี) พบปัญหาในการผลิตผลงานวิจัยในลักษณะเช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาโดยทั่วไป คือ ไม่มีเวลา ภาระงานมาก เงินทุนสนับสนุนการวิจัยไม่เพียงพอ แรงจูงใจ/การสนับสนุนของผู้บริหารน้อย ไม่สะดวกในการสืบค้นข้อมูล ไม่มี ความมั่นใจในการทำวิจัย ทีมงานวิจัยไม่มีประสิทธิภาพ และขั้นตอนการขอรับการอนุมัติโครงการวิจัยมีกระบวนการที่ยุ่งยาก (อาทิตยา ดวงมณี, 2545) นอกจากนี้ ผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมา ปัญหาของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมยังมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป คือ การดำเนินการกิจด้านการวิจัยยังไม่บรรลุเป้าประสงค์หรือตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพที่กำหนด ทั้งนี้ หากยังไม่ได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วนอาจส่งผลกระทบต่อ การได้รับการรับรองและการยอมรับของสถาบัน ในฐานะองค์กรวิชาชีพที่เป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางซึ่งต้องพัฒนาคุณภาพของตนเองเพื่อให้ทัดเทียม/แข่งขัน ได้กับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นๆ ที่อาจเป็นทางเลือกให้กับผู้เรียนได้หลากหลายเช่นเดียวกัน

นโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงกลาโหมและกองทัพไทยนั้น สนับสนุนให้มีความร่วมมือ ใช้ทรัพยากรและความชำนาญทางวิชาการร่วมกันได้กับสถานศึกษาอื่น ๆ นอกกองทัพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ อาจารย์ นักวิชาการ หลักสูตรการศึกษา การวิจัยและพัฒนา และทุนการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการดำเนินงานและคุณภาพการศึกษา (กระทรวงกลาโหม, 2545; กองทัพไทย, 2551) ซึ่งนโยบายดังกล่าวเป็นเสมือนสิ่งเอื้อต่อวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในการแสวงหาความร่วมมือด้านการวิจัยจากสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของสถาบันตนเองให้ดีขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามแนวคิดของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ร่วมกับการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างสถาบันการศึกษาพยาบาล ในการนี้ ยังไม่พบว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลของไทยมีการเทียบเคียงสมรรถนะร่วมกันในด้านการบริหารงานวิจัย และวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมถือว่ายังใหม่ต่อการเทียบเคียงสมรรถนะมาก จึงเห็นสมควรเทียบเคียงกับสถาบันการศึกษาพยาบาลภายในประเทศก่อนเพื่อความเหมาะสมในเบื้องต้น โดยเลือกเทียบกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ได้รับการรับรองสถาบันการศึกษาจากสภาการพยาบาลเป็นระยะเวลา 4-5 ปี ได้รับการประเมินองค์ประกอบด้านการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในระดับดีมาก ที่สำคัญคือ ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย (จากการประเมินโดยตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์) ทั้งนี้ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับไม่เพียงแต่จะเกิดกับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเท่านั้น แต่ยังเกิดกับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมการเทียบเคียงสมรรถนะอีกด้วย เพราะการเทียบเคียงกระบวนการดำเนินงาน (Process Benchmarking) จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลระหว่างกัน นำไปสู่การค้นพบแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยที่ได้ก็จะช่วยยกระดับมาตรฐานงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมให้มีความทัดเทียมหรือแข่งขันได้กับสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดอื่น รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของประเทศ อันจะส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพงานวิจัยของประเทศไทยในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ผู้วิจัยใช้กรอบของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งแปลมาจาก The 2009–2010 Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย

2. ในการศึกษานี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานวิจัยและการเทียบเคียงสมรรถนะตามข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement) ของเกณฑ์เป็นหลัก มิได้มุ่งเน้นระบบการให้คะแนนอย่างเข้มงวดตามแนวทางของผู้ตรวจประเมิน เนื่องจากสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัย ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมยังมิได้มีการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศไปใช้ในการบริหารจัดการสถาบัน และในส่วนของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเองยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำเกณฑ์ไปใช้

3. การเทียบเคียงสมรรถนะเป็นการเทียบเคียงระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1 ผ่านการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาลเป็นระยะเวลา 4-5 ปีการศึกษา (ระยะเวลาการรับรองสถาบันสูงสุดครั้งละ 5 ปี) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา สามารถดำเนินงานตามภารกิจหลักให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานได้ภายในระยะเวลาดังกล่าว

3.2 เป็นสถาบันที่ได้รับการประเมินองค์ประกอบด้านการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในปีการศึกษา 2552 ในระดับดีมาก

3.3 เป็นสถาบันที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย กล่าวคือ ผ่านเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศโดยเฉลี่ยในระดับดีขึ้น

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงานวิจัย (Research Management) หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยและการบริหารโครงการวิจัยของสถาบันทั้งในระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เพื่อเพิ่มปริมาณและคุณภาพของงานวิจัย

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมายถึง เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553 ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแปลมาจาก The 2009-2010 Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) ประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่ หมวดที่ 1 การนำองค์กร หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมวดที่ 3 การมุ่งเน้นลูกค้า หมวดที่ 4 การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน หมวดที่ 6 การจัดการกระบวนการ และหมวดที่ 7 ผลลัพธ์

องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมายถึง การจัดกลุ่มตัวแปรสภาพการบริหารงานวิจัยภายใต้กรอบแนวคิดของเกณฑ์ EdPEX ด้านกระบวนการ (หมวด 1-6) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย หมายถึง สารสนเทศหรือค่าเชิงปริมาณที่บ่งบอกสถานภาพ/ผลการดำเนินการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย (Process) (หมวด 1-6) และตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ (Result) (หมวด 7) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย หมายถึง การเปรียบเทียบคะแนนรวมเฉลี่ยของตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย (Process Benchmarking) ในภาพรวม รายด้าน และรายตัวบ่งชี้ ระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา วิเคราะห์หาช่วงห่าง (Gap Analysis) แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัย หมายถึง วิธีการ/แนวทาง/นวัตกรรมในการบริหารจัดการด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสถาบันนั้นๆ จนทำให้สถาบันมีความสำเร็จของผลลัพธ์ด้านการวิจัยในระดับดีขึ้นไป โดยสามารถคัดเลือกสถาบันที่มีแนวปฏิบัติที่ดีได้จากพิจารณาคะแนนรวมของตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัยที่สูงสุดในแต่ละหมวด

ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง แนวทางการบริหารงานวิจัยที่สอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์ EdPEx ซึ่งได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการบริหารงานวิจัย (SWOT Analysis) การใช้แนวคิด McKinsey 7S และ PEST Analysis โครงสร้างของยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ประกอบด้วย

วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สิ่งที่สถาบันต้องการเป็นในอนาคต (10 ปีข้างหน้า) จากการบริหารงานวิจัยของสถาบัน

พันธกิจ (Mission) หมายถึง สิ่งที่สถาบันต้องทำในการบริหารงานวิจัยเพื่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) หมายถึง ประเด็นหลักที่สถาบันต้องคำนึงถึง/มุ่งเน้นในการบริหารงานวิจัยเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

เป้าประสงค์ (Goals) หมายถึง สภาพในอนาคตหรือระดับผลการดำเนินงานปลายทางที่สถาบันต้องการจะบรรลุในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) หมายถึง สารสนเทศเชิงปริมาณและคุณภาพที่บ่งบอกสถานภาพการดำเนินงานและความก้าวหน้าในการบรรลุผลตามเป้าประสงค์

เป้าหมาย (Targets) หมายถึง ระดับของผลการดำเนินงานหรือค่าตัวเลขที่เป็นเกณฑ์บ่งบอกถึงความสำเร็จในแต่ละตัวชี้วัด

กลยุทธ์ (Strategies) หมายถึง แนวทาง หรือวิธีดำเนินการที่สำคัญในการบริหารงานวิจัยเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์

แนวปฏิบัติ หมายถึง กิจกรรม หรือโครงการเกี่ยวกับการวิจัยที่ตอบสนองต่อกลยุทธ์

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หมายถึง สถาบันที่ผ่านการรับรองจากสภาการพยาบาลในการเปิดสอนหลักสูตรการพยาบาลและการผดุงครรภ์เป็นระยะเวลา 4-5 ปีการศึกษา ได้รับการประเมินองค์ประกอบด้านการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2552 ในระดับดีมาก มีจำนวน 6 สถาบัน ได้แก่ 1) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2) โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 3) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 4) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 6) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1. ความสำคัญของการวิจัยและการบริหารงานวิจัย

- นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2555-2559): เน้นการบูรณาการด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2554)
- แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559): กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาอุดมศึกษาไทยเพื่อให้อาจารย์มีความสามารถในการทำงานวิจัยเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554)
- แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2550-2559): กำหนดเป็นแผนส่งเสริมการวิจัยพัฒนาระบบการพยาบาลและสร้างนักวิจัย (สภาการพยาบาล, 2552)
- นโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงกลาโหมและกองทัพไทย: มีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนากองทัพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรบริหารแนวใหม่ มีการวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการเรียนรู้ (กระทรวงกลาโหม, 2545; กองทัพไทย, 2551)

2. สภาพปัญหาในการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาไทย

- **นโยบายการวิจัย:** ขาดความชัดเจน ไม่มีทิศทาง ขาดความต่อเนื่อง ไม่มีระดับปฏิบัติการ (พิเชษฐ คุรงควโรจน์ และคณะ, 2546; ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547)
- **ผู้บริหารสถาบัน:** ไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัย ไม่สนับสนุนการวิจัยอย่างแท้จริง (บุญเจิด โสภณ ธนศ ต่วนชะเอม และจินตนาภา โสภณ, 2546; ปรัชญา เวสารัชช์, 2546)
- **เงินสนับสนุนการวิจัย:** งบประมาณไม่เพียงพอ การบริหารงบประมาณและการเงินไม่ชัดเจน การจัดสรรงบประมาณล่าช้า (พิเชษฐ คุรงควโรจน์ และคณะ, 2546; ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547)
- **โครงสร้างพื้นฐาน:** ขาดจำกัดด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวก ห้องปฏิบัติการ หรือความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน วิจัย (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547)
- **นักวิจัย:** ขาดแคลนนักวิจัยที่มีคุณภาพและปริมาณพอเพียง อาจารย์มีภาระมาก ไม่มีเวลาทำวิจัย (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547; นิพนธ์ สุขปรดี, 2549)
- **ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย:** ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานวิจัย ทำให้งานวิจัยไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ (พิเชษฐ คุรงควโรจน์ และคณะ, 2546)
- **การบริหารจัดการงานวิจัย:** กำหนดโจทย์วิจัยไม่ตอบสนองกับสภาพปัญหาของประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550)
- **การติดตามและประเมินผลโครงการวิจัย:** ไม่มีการติดตามและประเมินผลโครงการวิจัยที่ครบวงจร (ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550)
- **เครือข่ายวิจัย:** เครือข่ายวิจัยอ่อนแอ ทั้งเครือข่ายวิจัยภายในมหาวิทยาลัย ระหว่างมหาวิทยาลัย และเครือข่ายวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546)
- **การเผยแพร่ผลงานวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์:** ไม่มีกระบวนการเชิงรุกผลักดันให้ผลงานถูกนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชน สังคม กลุ่มเป้าหมาย หรือการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง (ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550)

3. สถานภาพวิจัยและปัญหาการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

- สถานภาพการวิจัยจากผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับพอใช้-ดี (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ, 2554; วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ, 2554; วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, 2555)
- สถานภาพการวิจัยจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับควรปรับปรุง-ดี (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550)
- ปัญหาการบริหารงานวิจัย เกี่ยวกับ ระบบและกลไกการสนับสนุนงานวิจัย การพัฒนาระบบฐานข้อมูล/สารสนเทศด้านการวิจัย เงินทุนสนับสนุนการวิจัย แรงจูงใจและผลตอบแทนด้านการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย การตีพิมพ์เผยแพร่และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550; วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ, 2554; วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ, 2554; วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, 2555)

8. แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์

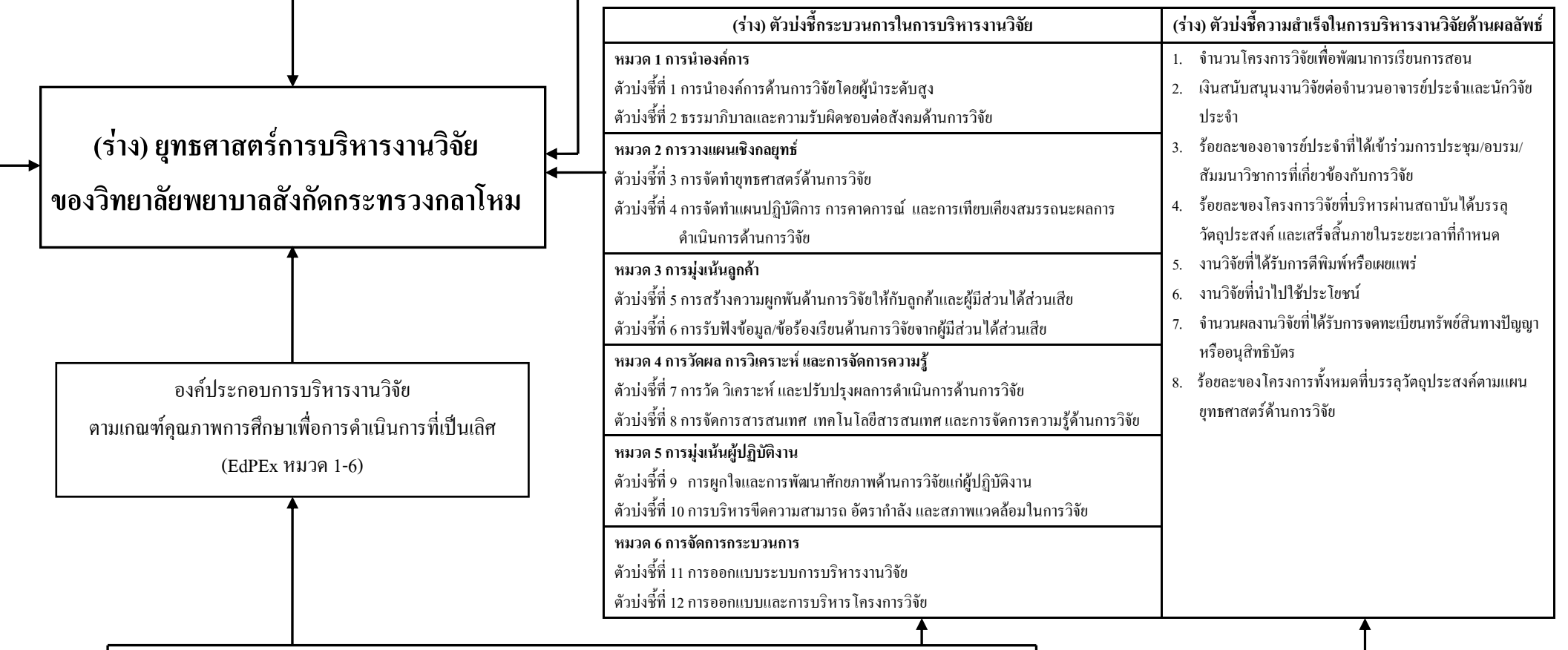
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร
: วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในตามกรอบแนวคิด McKinsey 7S (วีระชัย ตันติวีระวิทยา, 2531; Waterman, Peters and Phillips, 1980)
: วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดย PEST Analysis (วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2548)
- การจัดทำยุทธศาสตร์: วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ (พลุ เศรษฐินทร์, 2551)
- สถานการณ์ยุทธศาสตร์: 1) SO Strategies 2) ST Strategies 3) WO Strategies 4) WT Strategies (อุทิศ ขาวเขียร, 2549; พลุ เศรษฐินทร์, 2551; Koontz and Wehrich, 1990 และ Wheelen and Hunger, 2004)

7. แนวคิดการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking)

ประเภทการเทียบเคียงสมรรถนะ: การเทียบเคียงด้านกระบวนการ (Process Benchmarking) (บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, 2546: 14-15; Andersen and Pettersen, 1996: 5)

ขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ที่สอดคล้องกับวงจร PDCA

1. ขั้นวางแผน (Plan): กำหนดหัวข้อ ตัวบ่งชี้ กำหนดคู่เทียบ สร้างเครื่องมือ
2. ขั้นดำเนินการ (Do): เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
3. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล (Check or Analyse): หาช่วงห่าง (Gap) และแนวปฏิบัติที่ดี (best practice)
4. ขั้นประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน (Act or Adapt): สื่อสารข้อค้นพบ และจัดทำแผนดำเนินการ (โรแบร์, 2543; Camp, 1995; Andersen and Pettersen, 1996)



5. เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553 ของ สกอ. (The 2009-2010 Educational Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

- ส่วนประกอบของเกณฑ์ด้านกระบวนการ (หมวด 1-6) และผลลัพธ์ (หมวด 7)
- หมวด 1 การนำองค์กร (Leadership)
- หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)
- หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focus)
- หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)
- หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (Workforce Focus)
- หมวด 6 การจัดการกระบวนการ (Process Management)
- หมวด 7 ผลลัพธ์ (Result)
- ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ (Overall Requirement)
- ค่านิยมหลักของเกณฑ์ 11 ข้อ
- ระบบการให้คะแนนของเกณฑ์ด้านกระบวนการและผลลัพธ์ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552; The National Institute of Standards and Technology, 2009)

4. องค์กรประกอบและแนวปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย

การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ (ต้นทาง)

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถาบัน
2. โครงสร้างการบริหารงานวิจัย
3. การกำหนดนโยบาย ทิศทาง และลำดับความสำคัญของการวิจัย
4. การจัดทำแผน/ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย
5. การกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัย
6. การพัฒนาแผนงาน/ชุดโครงการวิจัย
7. การตรวจสอบคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัย
8. การจัดการทุน/งบประมาณสนับสนุนการวิจัย
9. การพัฒนานักวิจัย
10. การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารงานวิจัย และ
11. การพัฒนาระบบฐานข้อมูล/สารสนเทศด้านการวิจัย

การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ (กลางทาง)

1. การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัย
2. การสร้างบรรยากาศการวิจัย
3. การสร้างวัฒนธรรมวิจัย
4. การกำกับดูแลด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ
5. การติดตามและประเมินผลโครงการวิจัย
6. การสร้างความร่วมมือด้านการวิจัย / เครือข่ายวิจัย และ
7. การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนแก่นักวิจัย

การบริหารงานวิจัยระดับปลายน้ำ (ปลายทาง)

1. การจัดการความรู้ด้านการวิจัย และ
2. การประเมินผลกระทบของการวิจัย (จรัส สุวรรณเวลา, 2545; ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; วิจารณ์ พานิช, 2546; สุจิรา ประยูรพิทักษ์ และคณะ, 2550; ดวงเดือน ภูตยานันท์, 2553; WHO-SEARO, 2009)

6. แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน

- การพัฒนาตัวบ่งชี้: กำหนดวัตถุประสงค์, กำหนดนิยาม, เก็บข้อมูล, สร้างตัวบ่งชี้และตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ (นงลักษณ์ วีระชัย, 2551; Johnstone, 1981)
- เกณฑ์การประเมิน (Scoring Rubrics) (Jasmine, 1993; Ryan, 1994 อ้างถึงใน บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543)
- รายการตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินด้านการวิจัย (สภาการพยาบาล, 2551; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555)

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

คำอธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” ของผู้วิจัยมีแนวคิด ดังนี้

1. ความสำคัญของการบริหารงานวิจัย

การวิจัยเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนและชี้นำภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2554) ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2555-2559) ที่เน้นการบูรณาการด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในส่วนของภาคการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาอุดมศึกษาไทยเพื่อให้อาจารย์มีความสามารถในการทำงานวิจัย ได้รับการยกย่องจากสังคม และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554ก) ส่วนของสถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง ทางองค์การวิชาชีพ (สภาการพยาบาล, 2552) ได้จัดทำแผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2550-2559) โดยให้ความสำคัญกับการวิจัย กำหนดเป็นแผนส่งเสริมการวิจัยพัฒนาระบบการพยาบาลและสร้างนักวิจัยรวมถึงในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาของกองทัพ กระทรวงกลาโหมและกองทัพไทยได้ประกาศนโยบายด้านการศึกษา (กระทรวงกลาโหม, 2545; กองทัพไทย, 2551) โดยมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนากองทัพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรบริหารแนวใหม่ มีการวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลและความสามารถในการแข่งขันให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง

2. สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาไทย

2.1 สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป

ปัญหาการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาไทยทั้งภาครัฐและเอกชน โดยสรุป มีดังนี้

1) **ปัญหาด้านนโยบาย** ที่สำคัญคือ นโยบายด้านการวิจัยขาดความชัดเจน ไม่มีทิศทางและความต่อเนื่อง (พิเชฐ คุรงค์เวโรจน์ และคณะ, 2546; ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547)

2) **ปัญหาด้านผู้บริหารสถาบัน** ที่สำคัญคือ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัย ไม่สนับสนุนการวิจัยอย่างแท้จริง สร้างระเบียบ/กฎเกณฑ์ที่ทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวในการวิจัย ไม่กำหนดภาระงานด้านการวิจัย ไม่สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการวิจัย และขาดการสร้างแรงจูงใจ/ส่งเสริมให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการวิจัย (บุญเลิศ โสภณ ชนเสศ ต่วนชะเอม และจินตนาภา โสภณ, 2546; ปรัชญา เวสารัชช, 2546)

3) **ปัญหาด้านเงินทุนสนับสนุนการวิจัย** ที่สำคัญคือ การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐ/สถาบันไม่เพียงพอ การบริหารงบประมาณและการเงินไม่ชัดเจน ขาดการระดมทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (พิเชฐ คุรงค์เวโรจน์ และคณะ, 2546)

4) **ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน/สิ่งอำนวยความสะดวก** ที่สำคัญคือ การมีข้อจำกัดด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวก ห้องปฏิบัติการ หรือความคล่องตัวในการปฏิบัติงานวิจัย (ปรัชญา เวสารัชช, 2546; ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547)

5) **ปัญหาด้านนักวิจัย** ที่สำคัญคือ ขาดแคลนนักวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ นักวิจัยขาดสิ่งจูงใจในความก้าวหน้าของงาน (ปรัชญา เวสารัชช, 2546; ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547) อาจารย์มีภาระงานสอน/ภาระงานอื่นมาก ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย (ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547; นิพนธ์ สุขปรีดี, 2549)

6) **ปัญหาด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** ที่สำคัญคือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานวิจัย และการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ (พิเชฐ คุรงค์เวโรจน์ และคณะ, 2546)

7) **ปัญหาด้านการบริหารจัดการงานวิจัย** ที่สำคัญคือ งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเดี่ยวมากกว่าทีม มีการวิจัยในลักษณะสหวิทยาการน้อยมาก และการตั้งโจทย์วิจัยทำตามความต้องการของนักวิจัย ผลงานวิจัยจึงไม่ตอบสนองกับสภาพปัญหาของประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ (ปรัชญา เวสารัชช, 2546; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550)

8) **ปัญหาด้านการติดตามและประเมินผลโครงการวิจัย** ที่สำคัญคือ ขาดการบริหารคุณภาพการวิจัย ไม่มีการติดตามและประเมินผลโครงการวิจัยที่ครบวงจรทำให้การดำเนินงานโครงการวิจัยยังไม่มีประสิทธิภาพ (ปรัชญา เวสารัชช, 2546; ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550)

9) **ปัญหาด้านเครือข่ายวิจัย** ที่สำคัญคือ เครือข่ายวิจัยอ่อนแอ ทั้งเครือข่ายวิจัยภายในมหาวิทยาลัย ระหว่างมหาวิทยาลัย รวมถึงเครือข่ายวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546)

10) **ปัญหาด้านระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ** ที่สำคัญคือ ขาดความเชื่อมโยงข้อมูล/ฐานข้อมูลงานวิจัยภายในมหาวิทยาลัย ระหว่างมหาวิทยาลัย และกับหน่วยงานภายนอก ทำให้ไม่สามารถเห็นภาพรวมของงานวิจัย ทำให้งานวิจัยมีโอกาสซ้ำซ้อน ก้าวหน้าได้ช้า (พิเชฐ ดุรงคเวโรจน์ และคณะ, 2546; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550)

11) **ปัญหาด้านการเผยแพร่และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์** ที่สำคัญคือ การเผยแพร่และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ยังอยู่ในวงแคบ ไม่มีกระบวนการเชิงรุกที่จะผลักดันให้ผลงานนั้นถูกนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชน สังคม กลุ่มเป้าหมาย หรือการพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริง (ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550)

3. สถานภาพการวิจัยและปัญหาการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

สถานภาพการวิจัยตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับสถาบันในปีการศึกษา 2553 พบว่า วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาด้านการวิจัยอยู่ในระดับพอใช้-ดี (คะแนนเฉลี่ย = 4.34, 3.67 และ 2.79 ตามลำดับ) ตัวบ่งชี้ที่ผลการประเมินต่ำสุด คือ เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, 2555; วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ, 2554) และระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ, 2554) **มีจุดที่ควรพัฒนา** คือ กำหนดเกณฑ์ภาระงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, 2555) พัฒนาระบบและกลไกการสร้างงานวิจัยบนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือปัญหาสังคม วิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ให้คนทั่วไปเข้าใจอย่างเป็นรูปธรรม แต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน และควรสร้างระบบและกลไกการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยให้มีมาตรฐานระดับสากล (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ, 2554) และจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพ โดยควรเทียบเคียงกับสถาบันอื่น และบริหารจัดการเวลาให้เอื้อต่อการพัฒนางานวิจัย (วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ, 2554)

สำหรับผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) ในมาตรฐานด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ อยู่ในระดับควรปรับปรุง-ดี (คะแนนเฉลี่ย 1.80-4.40) **มีจุดที่ควรพัฒนา**หลายประการ ล้วนเป็นปัญหาในการดำเนินงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาาระบบและกลไกการ

สนับสนุนงานวิจัย การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่ยังไม่เอื้อต่อการบริหารงานวิจัย เงินทุนสนับสนุนงานวิจัยจากภายในและภายนอกสถาบันมีจำนวนน้อยไม่เป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพ ไม่มีแรงจูงใจและผลตอบแทนในการวิจัยที่ชัดเจน การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติและนานาชาติน้อย ตลอดจนปัญหาการไม่มีระบบบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาที่ชัดเจน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550) ซึ่งเป็นปัญหาการบริหารงานวิจัยที่พบได้เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปที่ต้องพยายามค้นหาวัตกรรมในการแก้ปัญหาดังกล่าวให้ผ่านพ้นไปได้

กล่าวโดยสรุป แม้ว่าสถานภาพการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ภายหลังมีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาจะมีพัฒนาการที่ดีขึ้น แต่ก็เป็นการพัฒนาอย่างช้าๆ แบบค่อยเป็นค่อยไป และองค์ประกอบ/มาตรฐานด้านการวิจัยก็ยังคงเป็นองค์ประกอบที่ได้คะแนนต่ำสุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบ/มาตรฐานคุณภาพด้านอื่นๆ พร้อมทั้งมีจุดที่ควรพัฒนาอีกมาก ดังนั้น หากสถาบันการศึกษาของกองทัพไม่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานวิจัยอย่างเป็นระบบ และตรงประเด็นปัญหาดังกล่าวแล้ว อาจส่งผลต่อการรับรองคุณภาพสถาบันและการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกในด้านของการบรรลุเกณฑ์และพัฒนาการของตัวบ่งชี้ รวมถึงภาพลักษณ์อันดีของสถาบันการศึกษาของกองทัพที่อาจทำให้เป็นสถาบันล้าหลังสถาบันอุดมศึกษาอื่นได้

4. องค์ประกอบและแนวปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบ/รูปแบบ/ระบบการบริหารงานวิจัย สามารถสรุปองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยในระดับสถาบันที่ควรมีได้ 3 องค์ประกอบใหญ่ๆ (จรัส สุวรรณเวลา, 2545; ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; วิจารย์ พานิช, 2546; สุจิรา ประยูรพิทักษ์ และคณะ, 2550; ดวงเดือน ภูตยานันท์, 2553; WHO-SEARO, 2009) คือ

1) การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ (ต้นทาง) ได้แก่ 1.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และปรัชญา/ค่านิยมของสถาบัน 1.2) การจัดโครงสร้างการบริหารงานวิจัย 1.3) การกำหนดนโยบาย ทิศทาง และลำดับความสำคัญของการวิจัย 1.4) การจัดทำแผน/ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย 1.5) การกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัย 1.6) การพัฒนาแผนงาน/ชุดโครงการวิจัย 1.7) การตรวจสอบคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัย 1.8) การจัดการทุน/งบประมาณสนับสนุนการวิจัย 1.9) การพัฒนานักวิจัย 1.10) การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารงานวิจัย และ 1.11) การพัฒนาระบบฐานข้อมูล/สารสนเทศด้านการวิจัย

2) การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ (กลางทาง) ได้แก่ 2.1) การช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัย 2.2) การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย 2.3) การสร้างวัฒนธรรมวิจัย 2.4) การกำกับดูแลด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณนักวิจัย 2.5) การติดตามและประเมินผลโครงการวิจัย 2.6) การสร้างความร่วมมือด้านการวิจัย/เครือข่ายวิจัย และ 2.7) การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนแก่นักวิจัย

3) การบริหารงานวิจัยระดับปลายน้ำ (ปลายทาง) ได้แก่ 3.1) การจัดการความรู้ด้านการวิจัยเกี่ยวกับการเผยแพร่ผลงานวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา และ 3.2) การประเมินผลกระทบของการวิจัย

5. เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยให้ทัดเทียมและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ได้นำเครื่องมือพัฒนาคุณภาพที่ได้รับ การยอมรับในระดับสากลว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ คือ The 2009 - 2010 Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) มาแปลเป็นเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553 โดยมุ่งหวังให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

ส่วนประกอบของเกณฑ์ ประกอบด้วยบทนำ (โครงสร้างองค์กร) และหมวด 7 หมวด ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์กร (Leadership) หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focus) หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (Workforce Focus) หมวด 6 การจัดการกระบวนการ (Process Management) และหมวด 7 ผลลัพธ์ (Results)

องค์ประกอบของเกณฑ์ ประกอบด้วย ชื่อหมวด ชื่อหัวข้อของข้อกำหนดพื้นฐาน คะแนนของหัวข้อ ข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ (Overall Requirement) ประเด็นที่ควรพิจารณา พร้อมข้อกำหนดต่างๆ ที่เป็นคำถามในแต่ละประเด็นเพื่อพิจารณา (Multiple Requirement)

ค่านิยมหลักของเกณฑ์ (core value) มี 11 ข้อ ได้แก่ 1) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 2) การศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ 3) การเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละบุคคล 4) การให้ความสำคัญกับคณาจารย์/บุคลากร และคู่ความร่วมมือ 5) ความคล่องตัว 6) การมุ่งเน้นอนาคต 7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม 8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง 9) ความรับผิดชอบต่อสังคม 10) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ และการสร้างคุณค่า และ 11) มุมมองเชิงระบบ

ระบบการให้คะแนนของเกณฑ์ จะขึ้นอยู่กับการประเมินใน 2 มิติคือ กระบวนการ และผลลัพธ์ “กระบวนการ” หมายถึง วิธีการที่สถาบันใช้และปรับปรุง เพื่อตอบสนองข้อกำหนดของ หัวข้อต่างๆในหมวด 1 - 6 ปัจจัยทั้ง 4 ที่ใช้ในการประเมินกระบวนการ ได้แก่ A (Approach) = แนวทาง, D (Deployment) = การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ, L (Learning) = การเรียนรู้ และ I (Integration) = การบูรณาการ

“ผลลัพธ์” หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ของสถาบัน ในการบรรลุตามข้อกำหนด มี 4 ปัจจัย ที่ใช้ในการประเมินผลลัพธ์ ได้แก่ L (Level) = ระดับ, T (Trends) = แนวโน้ม, C (Comparisons) = การเปรียบเทียบ และ I (Integration) = การบูรณาการ

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาใช้เกณฑ์ EdPEX ส่วนที่เป็นข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement) เนื่องจากประชากรเป้าหมายของผู้วิจัย คือ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ไม่ได้มีการบริหารจัดการสถาบันตามเกณฑ์ EdPEX มาก่อน และในส่วนของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอยู่ในระยะเริ่มต้นของการใช้เกณฑ์ดังกล่าว โดยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบและแนวปฏิบัติในการบริหารงานวิจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้ากับเกณฑ์ เพื่อให้ได้ประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์ EdPEX ที่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนา (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยต่อไป

ทั้งนี้ ในส่วนของการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย ผู้วิจัยจะเทียบเคียงตามเกณฑ์ EdPEX เฉพาะด้านกระบวนการ (หมวด 1-6) โดยยังไม่พิจารณาการให้คะแนนปัจจัยการประเมินกระบวนการ (ADLI) ตามเกณฑ์อย่างเคร่งครัดแบบผู้ตรวจประเมิน แต่จะใช้วิธีการสร้างเกณฑ์การประเมินแบบ Scoring Rubric ที่บ่งบอกระดับความก้าวหน้าและความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย

6. แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่สำคัญโดยทั่วไปมี 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และ 6) การจัดเข้าบริบท และการนำเสนอรายงาน (Blank, 1993; Burstein, Oakes and Guiton, 1992; Johnstone, 1981; Nardo et al, 2005 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551)

เกณฑ์การประเมิน (Rubric)

ส. วาสนา ประवालพฤกษ์ (2550: 7) กล่าวถึงเกณฑ์การประเมิน (Rubric) ว่า เป็นแนวทางให้ระดับคุณภาพเพื่อประเมินงานหรือการปฏิบัติ ในการสร้างรูบรีค จะต้องพิจารณาคำถามต่อไปนี้ คือ

- 1) ใช้มาตรฐาน (criteria) ใดในการตัดสินผลงานหรือการปฏิบัติ
- 2) ผู้ประเมินจะพิจารณาผลสำเร็จของการปฏิบัติตรงไหนและอย่างไร
- 3) คุณภาพของงานมีความแตกต่างกันเพียงใด
- 4) ในการกำหนดระดับคุณภาพให้กับงานนั้นๆ ผู้ประเมินรับรองความสมเหตุสมผล ความมั่นใจและความยุติธรรมในการประเมินได้เพียงใด และระดับคุณภาพนั้นมีความหมายว่าอย่างไร และ 5) การได้รับการประเมินในระดับคุณภาพที่แตกต่างกันนั้น สามารถอธิบายและแยกแยะความแตกต่างระหว่างงานหรือการปฏิบัติได้ได้อย่างไร

สำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย ได้แก่ ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย และตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ ผู้วิจัยจะพัฒนาภายใต้ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Overall Requirement) โดยศึกษารายการตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบ/มาตรฐานด้านการวิจัย ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.ร.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่สอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX ในแต่ละหมวดรวมด้วย ดังตารางที่ 2.9 (หน้า 73) เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมสำหรับการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยต่อไป

7. แนวคิดเกี่ยวกับการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking)

การเทียบเคียงสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการวัดและเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ หรือการเทียบเคียงผลการดำเนินงานขององค์กรกับองค์กรอื่นที่ได้รับการยอมรับว่าทำได้ดีกว่าหรือดีที่สุดในอุตสาหกรรม/ธุรกิจนั้นๆ เพื่อค้นหาและเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ที่จะช่วยให้ได้ค่ามาตรฐานหรือเป้าหมายสำหรับอ้างอิงในการประเมินคุณภาพและการปรับปรุงการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และกระบวนการต่างๆ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร (พสุ เดชะรินทร์, 2540: 19; พีรศักดิ์ วรสุนทโรสถ, 2542: 28; โรแบร์, 2543: 10; บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, 2546: 4; Andersen and Pettersen, 1996: 2; Jackson and Lund, 2000: 6)

ขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย

รูปแบบของการทำ Benchmarking ถึงแม้จะมีความหลากหลายแต่ก็อยู่บนพื้นฐานเดียวกัน คือ กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องตามวงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) ของเดมมิ่ง (Demming Cycle) (โรแบร์, 2543; Andersen and Pettersen, 1996) ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 4 ขั้นตอน เพื่อนำมาใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยในครั้งนี้ คือ

- 1) **ขั้นวางแผน (Plan)** ได้แก่ กำหนดหัวข้อการเทียบเคียงสมรรถนะ กำหนดตัวบ่งชี้/ กระบวนการที่ทำการเทียบเคียง กำหนดองค์กรที่ไปเทียบเคียง ติดต่อประสานงานกับองค์กร เทียบเคียง และกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) **ขั้นดำเนินการ (Do)** ได้แก่ เก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิของ องค์กรที่ต้องการศึกษา ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- 3) **ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล (Check or Analyse)** ได้แก่ ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์หา ช่วงห่าง (Gap Analysis) ระหว่างองค์กรเรากับองค์กรที่ไปเทียบเคียง และศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) พร้อมปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ
- 4) **ขั้นประยุกต์ผลการค้นพบกับหน่วยงาน (Act or Adapt)** ได้แก่ สื่อสารให้ผู้บริหาร/ บุคลากรในองค์กรรับทราบ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา จัดทำแผนปรับปรุง (ยุทธศาสตร์การ บริหารงานวิจัยฯ) และจัดทำเอกสารสรุปผลการเทียบเคียงสมรรถนะ

สำหรับการวิจัยนี้ เป็นการเทียบเคียงสมรรถนะด้านกระบวนการ (Process Benchmarking) โดยมุ่งเปรียบเทียบกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนิ การที่เป็นเลิศ (EdPEX หมวด 1-6) ระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบัน การศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อค้นหาสถาบันที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในการบริหารงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

8. แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรตามกรอบแนวคิด McKinsey 7S

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในตามกรอบแนวคิด McKinsey 7S เป็นการวิเคราะห์ใน 7 องค์ประกอบ คือ ยุทธศาสตร์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบ (Systems) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skills) รูปแบบการบริหารงาน (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values) (วีระชัย ตันดีวีระวิทยา, 2531; จุมพล พูลภัทรชีวิน ปันรศ มาลากุล ณ อยุธยา และอดิศวรร วังษ์วัง, 2553: 21-23; นงนุช บุญยัง, 2554: 59-60; Waterman, Peters and Phillips, 1980)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การโดย PEST Analysis

“PEST Analysis” หรือ “STEP Analysis” เป็นหลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ได้รับความนิยมโดยทั่วไป มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การเมือง (Political Component) เศรษฐกิจ (Economic Component) สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) และเทคโนโลยี (Technological Component)

กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์/จัดโครงสร้างยุทธศาสตร์นั้นอาจทำได้หลายแนวทาง ในกรณี พสุ เดชะรินทร์ (2551) ได้นำเสนอกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการให้แก่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่ตอบสนองต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐในหมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ที่ประกอบด้วย การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์

การกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ โดยใช้ TOWS Matrix

การกำหนดยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ขององค์การนั้น สามารถทำได้โดยใช้ตารางความสัมพันธ์แบบเมตริกซ์ ที่เรียกว่า TOWS Matrix ซึ่งให้ผลการกำหนดยุทธศาสตร์เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (อุทิศ ขาวเขียว, 2549: 163-164; พสุ เดชะรินทร์, 2551: 34-35; Koontz and Wehrich, 1990: 93-94; Wheelen and Hunger, 2004: 114-115)

- 1) SO Strategies หรือยุทธศาสตร์เชิงรุก (Aggressive Strategies) เป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้จุดแข็งขององค์การร่วมกับโอกาสที่เอื้อ เพื่อให้ได้ประโยชน์จากโอกาสมากที่สุด
- 2) ST Strategies หรือยุทธศาสตร์การแตกตัว (Diversification Strategies) เป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้จุดแข็ง/ข้อได้เปรียบขององค์การในการจัดการกับภาวะคุกคามหรือหลีกเลี่ยงภาวะคุกคามจากภายนอก
- 3) WO Strategies หรือยุทธศาสตร์การพลิกสถานการณ์ (Turnaround-oriented Strategies) เป็นยุทธศาสตร์ที่พยายามแก้ไข/เอาชนะจุดอ่อน โดยใช้โอกาสภายนอกให้เป็นประโยชน์มากที่สุด
- 4) WT Strategies หรือยุทธศาสตร์การตั้งรับ/ป้องกันตัว (Defensive Strategies) เป็นยุทธศาสตร์ที่พยายามลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม โดยหามาตรการที่จะทำให้องค์การเกิดความสูญเสีย น้อยที่สุด

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ภายในและภายนอกจากข้อมูลหลายแหล่ง ร่วมกับการใช้แนวคิด McKinsey 7S และ PEST Analysis จัดโครงสร้างของยุทธศาสตร์ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ

ราชการ (ก.พ.ร.) ที่เสนอโดยพสุ เดชะรินทร์ (2551) และกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยใช้ TOWS Matrix ตามแนวคิดของอุทิส ชาวเขียร (2549: 163-164) พสุ เดชะรินทร์ (2551) คุณทซ์และไวริช (Koontz and Wehrich, 1990: 93-94) และ วีเลินและฮันเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2004: 114-115) ซึ่งยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยจะประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารงานวิจัย ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านกระบวนการและผลลัพธ์ และแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่เป็นผลจากการศึกษา สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิจัยของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินการด้านการวิจัย
2. ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยที่ได้ จะเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนการบริหารงานวิจัยเพื่อให้เกิดการเพิ่มปริมาณและคุณภาพงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และการผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในอนาคต
3. กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ/เครือข่ายด้านการวิจัยภายในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมการเทียบเคียงสมรรถนะ
4. เป็นแนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการหรือกิจกรรมต่าง ๆ กับสถาบันการศึกษาพยาบาลและสถาบันอุดมศึกษาอื่นในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ แบ่งเป็น 8 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ ตอนที่ 6 ข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่ใช้ในการวิจัย และตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย

1.1 ความหมายของการบริหารงานวิจัย (Research Management)

การให้ความหมายของการบริหารงานวิจัยมีหลากหลายแตกต่างกันไป ตามแนวคิดของนักวิจัย นักวิชาการ และสมาคมเครือข่ายวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยธเนศ ต่วนชะเอม (2538: 3) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิจัย หมายถึง วิธีการนำทรัพยากรบริหารมาดำเนินการวิจัยตามกระบวนการของการบริหารเพื่อให้งานวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิจารณ์พานิช (2546: 5) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิจัยเป็นการประยุกต์ใช้หลักการและวิธีการด้านการจัดการ เพื่อดึงศักยภาพของคนในสังคมสร้างการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ นิพนธ์ สุขปริดี (2549) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิจัย หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มปริมาณและคุณภาพของงานวิจัย ขณะที่สมาคมมหาวิทยาลัยคอมมอนเวลท์และเครือข่ายการบริหารงานวิจัยระดับโลก (Association of Commonwealth Universities and Global Research Management Network: ACU/GRMN, 2008) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิจัย หมายถึง สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยทำแล้วก่อให้เกิดผลกระทบต่อกิจกรรมการวิจัยมากที่สุด ได้แก่ การช่วยสรรหาแหล่งทุนวิจัยใหม่ๆ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเขียนโครงการวิจัยและการเจรจาต่อรองในการทำสัญญากับแหล่งทุนภายนอก การบริหารโครงการวิจัยและระบบควบคุมการเงิน การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่องค์ความรู้สู่สังคมทั่วไป ขณะที่ กรีนและแลงเลย์ (Green and Langley, 2009: 2) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิจัย หมายถึง การกิจทางการบริหาร (Administration) และการดำเนินงานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการวิจัย (Management of Research) ครอบคลุมทั้งก่อนและหลังได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย รวมถึงการตกลงทำสัญญา การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา การพัฒนาธุรกิจ การจัดตั้งบริษัท (Spinout Companies) และการถ่ายทอดเทคโนโลยี (Technology Transfer)

จากการให้ความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานวิจัย หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักการและวิธีการด้านการบริหารจัดการในการดำเนินงานวิจัยที่ครอบคลุมทั้งก่อนการวิจัย ระหว่างการวิจัย และหลังการวิจัย เพื่อเพิ่มปริมาณและคุณภาพของงานวิจัย ให้งานวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิจัย

การวิจัยเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนและชี้นำภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ในช่วงปี 2546-2550 ภาครัฐมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 27% ต่อปี มีการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพิ่มจาก 0.93% มาเป็น 1.21% ของงบประมาณแผ่นดินทั้งหมด แต่ก็ยังไม่สูงเพียงพอที่จะยกระดับการวิจัยและพัฒนาของประเทศในภาพรวมของสถานภาพและผลการดำเนินการของระบบวิจัยของประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับดัชนีหลักของระบบวิจัยของประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน เอเชีย และ EU การวิจัยประเด็นต่างๆ ของประเทศไทยไม่สามารถนำมาเชื่อมโยงเป็นภาพใหญ่ได้ชัดเจน บ่งบอกถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาระบบวิจัยของประเทศ โดยเฉพาะในด้านการลงทุนในการวิจัยและพัฒนา ควบคู่ไปกับการพัฒนาเพิ่มจำนวนนักวิจัยของประเทศ และงบประมาณการวิจัยที่สอดคล้องกันเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้องมียุทธศาสตร์ แผนการวิจัย และมีเป้าหมายของการดำเนินการในแต่ละปีที่ชัดเจน พร้อมกับการกำหนดงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้ว่า ประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงแก้ไขนั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยของประเทศเป็นสำคัญ ได้แก่ โครงสร้างและการบริหารระบบวิจัยของประเทศ การจัดทำแผนวิจัยของประเทศ การลงทุนในการวิจัย นวัตกรรมวิจัย และกลไกการบริหารติดตามและประเมินผลการวิจัยของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2552)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2554) ตระหนักถึงประเด็นปัญหาดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันใช้เป็นนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) เน้นการบูรณาการด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม มีการจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ บน

พื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการกระจายงบประมาณการวิจัยไปยังหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งในภูมิภาค และมีกลไกกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานวิจัยในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค อันจะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาศูนย์กลางการวิจัยเฉพาะทาง และการพัฒนาบุคลากรการวิจัยร่วมกัน

หน่วยงานที่สำคัญต่อมา คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการจัดทำนโยบายและแผนทางการอุดมศึกษา ได้จัดทำกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551-2565 โดยมีประเด็นที่ชี้ให้เห็นว่าอุดมศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบวิจัยแห่งชาติ การบริหารงานวิจัยของรัฐเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาคอุดมศึกษาทำได้โดย การปรับใช้ระบบการประเมินและจัดสรรทรัพยากรวิจัยแบบ Research Assessment Exercise (RAE) ของสหราชอาณาจักร การใช้กลไกจัดสรรทุนวิจัยแบบ Competitive Bidding ส่งเสริมศูนย์แห่งความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัย จัดสรรเงินทุนวิจัยให้เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่ม จัดให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย กลุ่มมหาวิทยาลัย ศูนย์ความเป็นเลิศ ภาคอุตสาหกรรม ภาคชุมชนและต่างประเทศ ผลักดันระบบวิจัยแห่งชาติที่มีองค์กรนโยบาย องค์กรสนับสนุนการวิจัย และหน่วยวิจัย และออกแบบระบบความเชื่อมโยงระหว่างอุดมศึกษาและภาคการผลิต

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษายังจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และนโยบายการวิจัยและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) มียุทธศาสตร์จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ที่เรียกว่า “LEGS” STRATEGY ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการวิจัย คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาอาจารย์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์ โดยมีเป้าประสงค์ คือ อาจารย์มีความสามารถในการทำงานวิจัย งานสร้างสรรค์และนวัตกรรม ได้รับการยกย่องจากสังคม และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ โดยมีกลยุทธ์สำคัญที่เกี่ยวกับการวิจัย คือ กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้มีความแข็งแกร่งในการทำวิจัย โดยมีตัวบ่งชี้ที่ 2.4 คะแนนเฉลี่ยจากงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนอาจารย์ (คำนวณจากข้อมูลของ สมศ. แต่ปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับกลุ่มสถาบัน) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554ก)

ในส่วนขององค์การภาครัฐที่มีสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในสังกัดที่ต้องได้รับการตรวจประเมินคุณภาพภายในสถาบันจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นประจำทุกปี เช่น กระทรวงกลาโหม และกองทัพไทยนั้น ตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการวิจัย ได้ออกคำสั่งกระทรวงกลาโหมที่ 220/45 เรื่อง นโยบายด้านการศึกษา กระทรวงกลาโหม และคำสั่งกองทัพไทยที่ 55/51 เรื่อง นโยบายการศึกษาของกองทัพไทย โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย คือ มีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนากองทัพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรบริหารแนวใหม่ มีการวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ลดขั้นตอนการปฏิบัติและกฎระเบียบที่ไม่จำเป็น หรือเป็นอุปสรรคในการพัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยกับสถานศึกษาอื่นทั้งในและนอกกองทัพ ในประเทศและต่างประเทศ ให้ใฝ่หาความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย การบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มแหล่งเงินทุนสนับสนุนการวิจัย ตลอดจนผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและกองทัพ สนับสนุนการผลิตพัฒนาและชำระรักษาคู อาจารย์ ให้สามารถปฏิบัติงานในกองทัพได้ยาวนาน ตลอดจนมีระบบการประเมินค่ากำลังพลที่ชัดเจน เป็นธรรม และมีค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสถานศึกษาทั่วไป (กระทรวงกลาโหม, 2545; กองทัพไทย, 2551)

สำหรับองค์กรวิชาชีพเฉพาะทาง เช่น สภาการพยาบาลเอง ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยและการบริหารงานวิจัย มีข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ข้อที่ 8 กำหนดให้สถาบันการศึกษาต้องมีการกิจหลักอย่างน้อย 4 การกิจ คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ และข้อที่ 10 สถาบันการศึกษาต้องมีการวิจัย โดยกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการ และระบบในการสนับสนุน ส่งเสริมการวิจัย และการสร้างองค์ความรู้ในลักษณะอื่น มีการเผยแพร่ผลงานสู่สังคมและมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (สภาการพยาบาล, 2550)

รวมถึงมีการจัดทำแผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2550-2559) ที่มีส่วนหนึ่งของแผนเป็นแผนส่งเสริมการวิจัยพัฒนาระบบการพยาบาลและสร้างนักวิจัย ในส่วนที่เกี่ยวกับสถาบันการศึกษาพยาบาล มีเป้าหมาย คือ 1) มีระบบและกลไกสนับสนุนการวิจัย พัฒนาระบบการพยาบาลและสร้างนักวิจัยระหว่างหน่วยบริการสุขภาพ สถาบันการศึกษาพยาบาล และสถาบันวิจัยและพัฒนาระบบการพยาบาล (สวพ.) โดยให้สถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาเป็นศูนย์กลางการวิจัยครบทุกสถาบัน 2) สถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาผลิตและพัฒนาักวิจัยรุ่นใหม่และนักวิจัยผู้เชี่ยวชาญ อย่างน้อย

สถาบันละ 100 คนต่อปี และ 3) มีชุดโครงการวิจัยที่เป็นการทำงานร่วมกันของเครือข่ายนักวิจัยทางการแพทย์ และหรือนักวิจัยสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 5 ชุดโครงการต่อปี (สภากาชาดไทย, 2552)

นอกจากนี้ ความสำคัญของการวิจัยและการบริหารงานวิจัย ยังสามารถพิจารณาได้จาก การกำหนดองค์ประกอบ/มาตรฐาน/ตัวบ่งชี้ เพื่อการรับรองสถาบัน และการประกันคุณภาพ การศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะในส่วนของวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีดังต่อไปนี้

1. การประกันคุณภาพภายในสถาบันเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน 2 หน่วยงาน คือ

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554) ได้กำหนดตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในองค์ประกอบที่ 4 การวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานวิจัยของสถาบัน คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัยหรืองาน สร้างสรรค์ 4.2 ระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ 4.3 เงิน สนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย

1.2 กองคุณภาพและมาตรฐานการศึกษามหาวิทยาลัย (2554) ได้กำหนดมาตรฐานเพื่อการ ประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาของกองทัพเรือสาม (พ.ศ. 2554-2558) สำหรับวิทยาลัย พยาบาล (เหล่าทัพ) มาตรฐานที่ 2 การวิจัยและงานสร้างสรรค์ เกี่ยวกับการสร้างผลงานเชิงวิชาการ งานด้านวิจัย/งานสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถาบันให้มีคุณภาพ สามารถเผยแพร่ไปตีพิมพ์ใน วารสารวิชาการระดับชาติหรือระดับนานาชาติได้และนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการและวิชาชีพ/ เชิงนโยบายได้ โดยมีตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย คือ 2.1 ระบบและกลไกในการ สนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ 2.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่รับทุนทำวิจัย/งาน สร้างสรรค์จากภายในสถาบันและหรือจากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 2.3 งานวิจัย/ งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย และ 2.4 งาน วิจัย/งานสร้างสรรค์ที่นำมาใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย

2. การประกันคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (สมศ.) ได้จัดทำมาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับอุดมศึกษา รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ซึ่งวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจัดอยู่ใน กลุ่ม ค (2) สถาบันเฉพาะทาง ที่เน้นการผลิตบัณฑิตเฉพาะทางระดับปริญญาตรี มีตัวบ่งชี้ด้านการ วิจัยที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ งานวิจัยหรือ งานสร้างสรรค์ที่นำมาใช้ประโยชน์ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555)

3. การรับรองสถาบันในส่วนขององค์กรวิชาชีพ คือ สภาการพยาบาล ได้กำหนดองค์ประกอบ ดัชนีของการรับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ในเกณฑ์สำคัญด้านผลงานวิจัยคือ มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการที่มี Peer Review ตามมาตรฐานสากล หรือมีการเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติที่มีเอกสาร/สิ่งพิมพ์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่รวมสาระเนื้อหาการประชุม ไม่น้อยกว่า 20% ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดต่อปี (เฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี) และเกณฑ์ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยคือ สถาบันต้องมีนโยบายและแผนงานวิจัยและวิชาการเป็นลายลักษณ์อักษร มีหน่วยงานวิจัย/กรรมการวิจัยของสถาบันระดับคณะ และมีการจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการวิจัย (สภาการพยาบาล, 2551)

จากความสำคัญของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนาสถาบัน วิชาชีพ และประเทศชาติดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนางานวิจัย การกำหนดนโยบายทิศทางการวิจัย การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัย การจัดสรรทรัพยากร การปรับระเบียบและระบบวิจัย ตลอดจนการดำเนินการและจัดการต่างๆ เพื่อให้การวิจัยมีความก้าวหน้าเป็นไปตามเป้าหมายหรือทำให้หยุดชะงัก หรือถอยหลังได้ ซึ่งจรัส สุวรรณเวลา สุชาดา ชินะจิตร สุภาพรณ ฌ บางช้าง และเพชร ภูริวัฒน์ (2534) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การบริหารงานวิจัยจำเป็นต้องมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการบริหารโดยทั่วไปอยู่ไม่น้อย เพราะการบริหารงานวิจัยเป็นการบริหารวิชาการที่ต้องอาศัยกำลังความคิดของแต่ละบุคคลเป็นหลัก การบริหารจะต้องเอื้อให้ผู้วิจัยแต่ละคนสามารถใช้ความคิดได้โดยอิสระ การทำงานภายในกรอบหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งเป็นกรอบที่กระชับเท่าใดก็มิผลให้ความสามารถที่จะผลิตผลงานวิจัยมีน้อยลงเท่านั้น ขณะเดียวกันการวิจัยก็จำเป็นต้องมีแรงกระตุ้น ชักนำและดูแลจึงจะได้ผลดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาคุณภาพของผลงานวิจัย

1.3 สถานภาพการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาไทยและต่างประเทศ

1.3.1 การบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาไทย

การบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ *กลุ่มที่มีนโยบายและวิสัยทัศน์สู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย (Research University) ในระดับนานาชาติ* เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นต้น กลุ่มสถาบันเหล่านี้จะมีแนวทางการบริหารงานวิจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางการสร้างเครือข่ายนักวิจัยนานาชาติ และการส่งเสริมงานวิจัยแบบสหวิทยาการ สำหรับกลุ่มที่สองคือ *กลุ่มที่มีการกำหนดนโยบายการวิจัยและแนวทางการบริหารงานวิจัยอย่างกว้างๆ สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและนโยบายของรัฐบาล* และเป็นการดำเนินการวิจัยตามพันธกิจหลักของสถาบัน สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมักจะมีหน่วยงานกลางสำหรับการบริหารงานวิจัย ซึ่งอาจมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น สำนักวิจัย สำนักบริหารวิชาการ ศูนย์วิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา และสถาบันวิจัย และยังมีหน่วยวิจัยในรูปแบบต่างๆ เช่น ศูนย์วิจัยประจำคณะ ศูนย์/สถาบันเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ศูนย์เชื่อมโยงองค์ความรู้สู่อุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งหน่วยวิจัยเหล่านี้จะทำหน้าที่สร้างงานวิจัยเฉพาะทาง และมุ่งเน้นการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์จริง (ศิริโรจน์ ผลพันธิน, 2547)

จากการศึกษาสถานภาพการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยไทย ของนิพนธ์ สุขปรีดี (2549) ได้ข้อค้นพบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีระบบการบริหารงานวิจัยที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ สำนักงานบริหารงานวิจัย ศูนย์วิจัยเฉพาะทาง ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ผู้อำนวยการศูนย์วิจัย คณะกรรมการวิจัยระดับมหาวิทยาลัย คณะกรรมการวิจัยศูนย์เฉพาะทาง หน่วยส่งเสริมการวิจัย ทุนวิจัยจากรัฐและเอกชน และส่วนใหญ่มีรองอธิการบดีฝ่ายวิจัย คณะกรรมการวิจัยระดับคณะ หน่วยประสานงานวิจัย ที่ปรึกษางานวิจัย และหน่วยทรัพย์สินทางปัญญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีระบบบริหารงานวิจัยที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ สำนักงานบริหารงานวิจัย ศูนย์วิจัยเฉพาะทาง ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ผู้อำนวยการศูนย์วิจัย คณะกรรมการวิจัยระดับมหาวิทยาลัย คณะกรรมการวิจัยศูนย์เฉพาะทาง หน่วยส่งเสริมการวิจัย ทุนวิจัยจากรัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏหลายแห่งมีหน่วยประสานงานวิจัย มีเฉพาะบางแห่งที่มีคณะกรรมการวิจัยระดับคณะและหน่วยแสวงหาทุนวิจัย

ส่วนมหาวิทยาลัยเอกชน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ สำนักงานบริหารงานวิจัยเฉพาะทาง มีคณะกรรมการระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานส่งเสริมงานวิจัย มีหน่วยแสวงหาทุน หน่วยที่ปรึกษางานวิจัย หน่วยประสานงานวิจัย และหน่วยคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

1.3.2 การบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ

ประเทศที่มีการบริหารจัดการและการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาในระดับแนวหน้า และมีขีดความสามารถทางการแข่งขันสูงในระดับโลก เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย และญี่ปุ่น มีแนวทางบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษาโดยสรุป ดังนี้

1) **สหรัฐอเมริกา** เป็นประเทศที่มีความเข้มแข็งของระบบวิจัย ที่ภาครัฐมีหน้าที่ส่งเสริมงานวิจัย โดยมี 3 องค์กรหลัก ได้แก่ มูลนิธิวิทยาศาสตร์แห่งชาติ (National Science Foundation: NSF) สถาบันสาธารณสุขแห่งชาติ (National Institute of Health: NIH) และกองทุนแห่งชาติเพื่อมนุษยชาติ (National Endowment for the Humanities: NEH) เป็นหน่วยสนับสนุนทุนวิจัย อุปกรณ์เครื่องมือวิจัย และการว่าจ้างวิจัยให้กับหน่วยงานต่างๆ (อมรวิเศษ นาคทรพรพ, 2547: 26-27; สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2552) มีกลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัย เช่น Harvard University Cornell University และ Stanford University ฯลฯ ที่บริหารงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนานักศึกษาและอาจารย์ให้ได้เรียนรู้ผ่านการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าและทันสมัยของสาขาวิชา มีการสร้างความร่วมมือ/เครือข่ายวิจัยกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน/ภาคอุตสาหกรรม เป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดเทคโนโลยี ให้บริการด้านการวิจัยทั้งในระดับส่วนกลางและระดับคณะ รวมถึงมีการจัดตั้งหน่วยงานธุรกิจ/บริษัทของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บริการและลงทุนด้านการวิจัย (ปรัชญา เวสารัชช์ และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546 อ้างถึงใน ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547: 30-31)

2) **อังกฤษ** เป็นประเทศในทวีปยุโรปที่มีโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอยู่ในอันดับต้นๆ ของโลก มีการเติบโตด้านการวิจัยมายาวนาน กลไกการบริหารจัดการงานวิจัยของประเทศอังกฤษมีหน่วยงานหลัก คือ สภาวิจัย (Research Council) ทำหน้าที่กำกับดูแลด้านนโยบายการศึกษาวิจัยในทุกสาขา (สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2552) ระบบวิจัยของอังกฤษเน้นการจัดสรรงบประมาณวิจัย/ทุนวิจัยแก่มหาวิทยาลัยโดยใช้กลไกประเมินคุณภาพงานวิจัย (Research Assessment Exercise: RAE) และการให้โบนัสงบประมาณวิจัยแก่มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางการวิจัยในบางสาขา (อมรวิเศษ นาคทรพรพ, 2547: 48) มหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษมีการบริหารงานวิจัยตามจุดเน้นความเชี่ยวชาญ เช่น เป็นมหาวิทยาลัยวิจัย หรือมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านการสอน จุดเด่นคือ มีการรวมกลุ่มกันของมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของประเทศอังกฤษกว่า 20 สถาบัน เพื่อแสวงหาความร่วมมือทางการวิจัย การประกันคุณภาพการศึกษา และการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยระดับโลก ทั้งนี้ ภารกิจด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะมุ่งไปที่การวิจัยพื้นฐาน ขณะที่การวิจัยประยุกต์และการวิจัยและพัฒนาจะได้รับการสนับสนุนผ่านช่องทางของสภาวิจัยและกระทรวงอื่นๆ เป็นหลัก (ปรัชญา เวสารัชช์ และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546 อ้างถึงใน ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547: 30-31; อมรวิเศษ นาคทรพรพ, 2547: 48)

3) **ออสเตรเลีย** เป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารจัดการวิจัยและการเชื่อมโยงงานวิจัยกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมาก มีสภาวิจัยแห่งประเทศไทย (Australian Research Council: ARC) เป็นหน่วยงานกลางกำหนดนโยบายและสนับสนุนทุนวิจัยด้านการศึกษา วิทยาศาสตร์ และการฝึกอบรมของประเทศ มีสภาวิจัยด้านการแพทย์และสุขภาพแห่งชาติ (National Health and Medical Research Council: NHMRC) เป็นหน่วยงานหลักสนับสนุนงบประมาณในโครงการวิจัยสุขภาพ (สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2552) ในส่วนของการศึกษา ประเทศออสเตรียมีนโยบายมุ่งเน้นความเป็นสากล และส่งเสริมการวิจัยในมหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นผู้นำทางการศึกษามียุทธศาสตร์/วิธีการจัดสรรงบประมาณเพื่อกำหนดทิศทางอุดมศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐ มีกิจกรรมวิจัยที่เน้นความเป็นสากล เช่น โครงการวิจัยร่วมกับนักวิจัยต่างชาติ และเครือข่ายวิจัยอุดมศึกษาออนไลน์ เป็นต้น สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจะมีหน่วยงานกลางในการบริหารงานวิจัยและมีความร่วมมือกับศูนย์วิจัยเฉพาะทาง เน้นการวัดผลงานวิจัยในด้านผลกระทบต่อสังคมมากกว่าการตีพิมพ์ หรือให้การสนับสนุนทุนวิจัยในลักษณะกลุ่มวิจัยมากกว่าการวิจัยเดี่ยว (ปรัชญา เวสารัชช และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546 อ้างถึงใน ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547: 30-31)

4) **ญี่ปุ่น** เป็นประเทศที่มีภาคเอกชนเป็นแกนหลักในการวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรม และเป็นแหล่งทุนสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิจัยของประเทศ งานวิจัยส่วนใหญ่ในประเทศญี่ปุ่นดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย และภาคธุรกิจอุตสาหกรรม หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่สนับสนุนงานวิจัยของประเทศ คือ กระทรวงศึกษาธิการ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Ministry of Educational, Science and Technology: MEXT) กลยุทธ์สำคัญของประเทศญี่ปุ่น คือ การสนับสนุนงานวิจัยพื้นฐานและยกระดับคุณภาพกลไกการประเมินโครงการวิจัยให้เสมอภาคและโปร่งใส มีทิศทางการวิจัยที่ชัดเจน สนับสนุนโครงการความร่วมมือระหว่างนักวิจัย (สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2552) ทิศทางการพัฒนาระบบวิจัยของญี่ปุ่นที่น่าสนใจ คือ ความพยายามในการเชื่อมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรมให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น โดยมีระบบให้อาจารย์ไปทำงานให้เอกชน หรือไปเป็น CEO ในบริษัทร่วมทุน (joint venture) ระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคเอกชนได้ และยังมีมาตรการจูงใจนักวิจัยต่างชาติให้มาทำงานในญี่ปุ่นมากขึ้นด้วย (อมรวิษ ณาครทรพ, 2547: 41-42)

ในส่วนของสถาบันการศึกษาพยาบาล เช่นกรณีของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ซานฟรานซิสโก (University of California, San Francisco: UCSF) ซึ่งเป็นหนึ่งในคณะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ซานฟรานซิสโก (มหาวิทยาลัยวิจัยที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งของประเทศสหรัฐอเมริกา) ได้รับเงินดอลลาร์สนับสนุนการวิจัยและรางวัลการวิจัยจากสถาบันสุขภาพแห่งชาติ (NIH) มากที่สุดเป็นอันดับ 1 ในปี 2006, 2007, 2008 และเป็นอันดับ 2 ในปี 2009 มีสภาพการบริหารงานวิจัยที่สำคัญ คือ มีพันธกิจด้านการวิจัยที่ชัดเจน มี

ความร่วมมือทางการวิจัยระหว่างภาควิชาต่างๆ ภายในคณะ มีการกำหนดพื้นที่วิจัย (Primary areas) และหน่วยงานรับผิดชอบพื้นที่วิจัยนั้นๆ ไว้อย่างชัดเจน มีสำนักงานวิจัย (Office of Research) ที่ประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายวิจัย ผู้อำนวยการสำนักงานวิจัย นักสถิติ นักบริหาร และโปรแกรมเมอร์ ให้บริการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยแก่อาจารย์ และคณะยังมีหนังสือ UCSF Nursing Press เป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัยและวิชาการที่มีคุณภาพสูง เป็นที่ยอมรับจากมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล และคลินิกต่างๆ ทั่วโลก รวมถึงได้รับการสนับสนุนด้านการวิจัยจากศูนย์วิจัย ศูนย์ความเป็นเลิศ และห้องปฏิบัติการ ของวิทยาเขตต่างๆ ในมหาวิทยาลัย แคลิฟอร์เนียอีกจำนวนมาก (UCSF School of Nursing, 2010)

1.4 สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาไทย

ปัญหาการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาไทยทั้งภาครัฐและเอกชนที่ได้มีการศึกษาวิจัยในอดีตถึงปัจจุบันมีหลายปัญหา ล้วนแต่เป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารงานวิจัย นักวิจัย ผู้สนับสนุนการวิจัย และผู้ใช้ผลงานวิจัยของสถาบัน ควรให้ความสนใจและร่วมมือกันแก้ปัญหาเพื่อให้การบริหารงานวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาที่พบโดยสรุปมีดังนี้

1) **ปัญหาด้านนโยบาย** ที่สำคัญคือ นโยบายด้านการวิจัยขาดความชัดเจน ไม่มีทิศทางและความต่อเนื่อง (พิเชฐ คุรงค์เวโรจน์ และคณะ, 2546; ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547) และการนำนโยบายการบริหารงานวิจัยลงสู่การปฏิบัติยังเป็นแบบแนวตั้ง (top down) ยังไม่ถึงระดับปฏิบัติการ/นักวิจัยอย่างแท้จริง (สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550)

2) **ปัญหาด้านผู้บริหารสถาบัน** ที่สำคัญคือ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัย ไม่ได้สนับสนุนการวิจัยอย่างแท้จริงและเพียงพอที่จะทำให้มหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (บุญเจ็ด โสภณ ธนศ ต่วนชะเอม และจินตนาภา โสภณ, 2546; ปรัชญา เวสารัชช, 2546) สร้างระเบียบ/กฎเกณฑ์ที่ทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวในการวิจัย ไม่ได้กำหนดภาระงานวิจัยควบคู่ไปกับภาระงานด้านการสอน ไม่ได้สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญเจ็ด โสภณ ธนศ ต่วนชะเอม และจินตนาภา โสภณ, 2546) และขาดการสร้างแรงจูงใจ/ส่งเสริมให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการวิจัย (บุญเจ็ด โสภณ ธนศ ต่วนชะเอม และจินตนาภา โสภณ, 2546; ปรัชญา เวสารัชช, 2546)

3) **ปัญหาด้านเงินทุนสนับสนุนการวิจัย** ที่สำคัญคือ การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐ/สถาบันไม่เพียงพอ การบริหารงบประมาณและการเงินไม่ชัดเจน ขาดการระดมทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (พิเชฐ คุรงค์เวโรจน์ และคณะ, 2546) และการจัดสรรงบประมาณไม่คล่องตัว ค่าใช้จ่ายไม่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันการณ์ (ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547)

4) **ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน/สิ่งอำนวยความสะดวก** ที่สำคัญคือ การมีข้อจำกัดด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวก ห้องปฏิบัติการ หรือความคล่องตัวในการปฏิบัติงานวิจัย (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547)

5) **ปัญหาด้านนักวิจัย** ที่สำคัญคือ ขาดแคลนนักวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ นักวิจัยขาดสิ่งจูงใจในความก้าวหน้าของงาน (เช่น ตำแหน่งวิชาการ) (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547) นักวิจัยขาดความสนใจ/จิตสำนึกในการวิจัย ขาดวิสัยทัศน์ที่จะทำโครงการวิจัยให้เหมาะสม ขาดวินัยในการทำงานวิจัย มุ่งแสวงหาประโยชน์จากภายนอกมากกว่าการวิจัย ขาดการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์/นักวิจัยอาวุโส (บุญเจิด โสภณ ธเนศ ต่วนชะเอม และจินตนาภา โสภณ, 2546) ไม่มีทักษะในการเขียนโครงการขอทุนวิจัย และขาดความรู้ด้านการวิจัย/สถิติ (นิพนธ์ สุขปรดี, 2549) อาจารย์มีภาระงานสอน/ภาระงานอื่นมาก ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย (นิพนธ์ สุขปรดี, 2549; ศิโรจน์ ผลพันธิน) ตลอดจนสถาบันยังไม่มีระบบการสร้าง/พัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่อย่างเป็นรูปธรรมหรือมีแต่น้อย (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550)

6) **ปัญหาด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** ที่สำคัญคือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานวิจัย การทำวิจัยของมหาวิทยาลัยไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ (พิเชฐ คุรงค์เวโรจน์ และคณะ, 2546) และการสนับสนุนทุนวิจัยจากภาคเอกชนหรือผู้ประกอบการยังมีจำกัด อาจเป็นเพราะขาดความเชื่อมั่นนักวิจัยในประเทศ หรือไม่ทราบว่ามหาวิทยาลัยสามารถให้บริการที่เชื่อถือได้ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546)

7) **ปัญหาด้านการบริหารจัดการงานวิจัย** ที่สำคัญคือ ขาดการจัดการเชิงสถาบัน ไม่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนงานวิจัยของสถาบัน (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546) งานวิจัยที่ส่วนใหญ่เป็นงานเดี่ยวมากกว่าเป็นทีม (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546) มีการวิจัยในลักษณะสหวิทยาการน้อยมาก (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550) การตั้งโจทย์วิจัยทำตามความต้องการของนักวิจัย ผลงานวิจัยจึงไม่ตอบสนองกับสภาพปัญหาของประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550) ขาดทิศทางการวิจัยที่เป็นรูปธรรมที่สามารถนำมาปฏิบัติไปสู่เป้าหมายได้ ระบบการจัดสรรงบประมาณล่าช้า ทำให้งานวิจัยไม่ทันสมัย (บุญเจิด โสภณ ธเนศ ต่วนชะเอม และจินตนาภา โสภณ, 2546)

8) **ปัญหาด้านการติดตามและประเมินผลโครงการวิจัย** ที่สำคัญคือ ขาดการบริหารคุณภาพการวิจัย ไม่มีการติดตามและประเมินผลโครงการวิจัยที่ครบวงจร ทำให้การดำเนินงานโครงการวิจัยยังไม่มีประสิทธิภาพ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550)

9) **ปัญหาด้านเครือข่ายวิจัย** ที่สำคัญคือ เครือข่ายวิจัยอ่อนแอ ทั้งเครือข่ายวิจัยภายในมหาวิทยาลัย ระหว่างมหาวิทยาลัย และเครือข่ายวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546) ทำให้องค์ความรู้ที่ได้ไม่สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือเป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจเชิงนโยบายเพื่อตอบปัญหาให้แก่สังคมหรือประเทศได้ (สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550)

10) **ปัญหาด้านระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ** ที่สำคัญคือ ขาดความเชื่อมโยงข้อมูล/ฐานข้อมูลงานวิจัยภายในมหาวิทยาลัย ระหว่างมหาวิทยาลัย และกับหน่วยงานภายนอก ทำให้ไม่สามารถเห็นภาพรวมของงานวิจัย ทำให้งานวิจัยมีโอกาสซ้ำซ้อน ก้าวหน้าได้ช้า (พิเชฐ คุรงค์เวโรจน์ และคณะ, 2546; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550) รวมถึงขาดการเชื่อมโยงข้อมูลงานวิจัยกับระบบ “ฐานข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา” ของโลก เพื่อการต่อยอดองค์ความรู้และนวัตกรรม (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546)

11) **ปัญหาด้านการเผยแพร่และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์** ที่สำคัญคือ การเผยแพร่และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ยังอยู่ในวงแคบ ไม่มีกระบวนการเชิงรุกที่จะผลักดันให้ผลงานนั้นถูกนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชน สังคม กลุ่มเป้าหมาย หรือการพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริง (ศิริโรจน์ ผลพันธิน, 2547; สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550) และไม่มีกลไกส่งเสริมการจดสิทธิบัตร/นำงานวิจัยเชื่อมโยงระบบธุรกิจ ทำให้ผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย (สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ, 2550)

1.5 สถานภาพการวิจัยและปัญหาการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นสถาบันอุดมศึกษาทางการพยาบาลในสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการวิจัย โดยกำหนดให้เป็นภารกิจหลักรองลงมาจากภารกิจด้านการผลิตบัณฑิต/การสอน ภายหลังจากมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามาตั้งแต่ปีการศึกษา 2543 ตามคู่มือการประกันคุณภาพของสถาบัน พร้อมทั้งมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง และได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกเช่นสถาบันการศึกษาโดยทั่วไป สถานภาพการวิจัยตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับสถาบันในปีการศึกษา 2553 พบว่า **วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, 2555)** มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในภาพรวมอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 4.50) มีผลการประเมินองค์ประกอบด้านการวิจัยอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 4.34) มีตัวบ่งชี้ที่ผลการประเมินต่ำสุด คือ เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากต่อจำนวนอาจารย์ประจำ มีจุดที่ควรพัฒนา

คือ ควรกำหนดเกณฑ์ภาระงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ, 2554) มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในภาพรวมอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 4.30) ผลการประเมินองค์ประกอบด้านการวิจัยอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 3.67) มีตัวบ่งชี้ที่ผลการประเมินต่ำสุด คือ ระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ มีจุดที่ควรพัฒนา คือ ควรพัฒนาระบบและกลไกการสร้างงานวิจัยบนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือปัญหาสังคม ควรวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ให้คนทั่วไปเข้าใจได้อย่างเป็นรูปธรรม ควรแต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน และควรสร้างระบบและกลไกการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยให้มีมาตรฐานระดับสากล ส่วนวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ (วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ, 2554) มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในภาพรวมอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 4.01) ผลการประเมินองค์ประกอบด้านการวิจัยอยู่ในระดับพอใช้ (คะแนนเฉลี่ย 2.79) มีตัวบ่งชี้ที่ผลการประเมินต่ำสุด คือ เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากต่อจำนวนอาจารย์ประจำ มีจุดที่ควรพัฒนา คือ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์ สกอ. และเทียบเคียงได้กับสถาบันอื่น และควรบริหารจัดการเวลาให้เอื้อต่อการพัฒนางานวิจัย

สำหรับบทสรุปผู้บริหารเกี่ยวกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) ในมาตรฐานด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ มีดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550)

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีผลการประเมินมาตรฐานด้านงานวิจัยฯ อยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 4.40) มีจุดที่ควรพัฒนา คือ ปรับแผนกลยุทธ์ให้มีการบริหารจัดการภาระงานให้เหมาะสมกับสมรรถนะอาจารย์ การพัฒนางานวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ควรหาทิศทางพัฒนางานวิจัยจากความรู้ทางคลินิกและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาสุขภาพ และควรเร่งรัดดำเนินการให้วิทยาลัยฯ ได้เป็นโรงเรียนทหารเพื่อการพัฒนาองค์กรเป็นอุดมศึกษาเต็มรูปแบบ มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายวิชาการที่สอดคล้องกับพันธกิจ 4 ด้าน เพื่อผลในการเพิ่มพัฒนาบัณฑิต การสร้างงานวิจัย ให้เป็นประโยชน์กับสุขภาพกองทัพและสังคม

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีผลการประเมินมาตรฐานด้านงานวิจัยฯ อยู่ในระดับพอใช้ (คะแนนเฉลี่ย 2.60) จุดที่ควรพัฒนา คือ เร่งสนับสนุนให้มีการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารที่มี Peer Review จัดภาระงานที่เอื้อต่อการวิจัย สร้างเครือข่ายวิจัยร่วมกับสาขาวิชาชีพ และติดตามทิศทางวิจัยของประเทศเพื่อให้ได้โจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศเพื่อเอื้อต่อการขอทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอกสถาบัน และควรดำเนินการอย่างเร่งด่วน ในเรื่องการสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีผลงานวิจัยมากขึ้น รวมทั้งเพิ่มจำนวนเงินสนับสนุน

งานวิจัยจากภายในและภายนอกสถาบัน และหาช่องทางให้ผลงานวิจัยได้เผยแพร่และตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ผลการประเมินมาตรฐานด้านงานวิจัยฯ อยู่ในระดับควรปรับปรุง (ได้คะแนนเฉลี่ย 1.80) โดยมีจุดที่ควรพัฒนา คือ ควรจัดตั้งกองทุนวิจัย ควรวางแผนเพิ่มจำนวนบุคลากรฝ่ายสนับสนุนให้เพียงพอเพื่อช่วยลดภาระงานของอาจารย์ให้มีเวลาสร้างงานวิจัย ควรกำหนดนโยบาย ทิศทาง และแผนงานวิจัยที่ชัดเจน ส่งเสริมการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ได้มาตรฐาน กำหนดนโยบายในการจัดสรรเวลาและงบประมาณในการสร้างผลงานวิจัย จัดโครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยให้กับอาจารย์อย่างต่อเนื่อง และควรหาแนวทางบูรณาการงานวิจัยเข้ากับงานประจำ เช่น โครงการบริการวิชาการแก่สังคม และการเรียนการสอน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป แม้ว่าสถานภาพการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมภายหลังมีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาจะมีพัฒนาการที่ดีขึ้น แต่ก็เป็นการพัฒนาอย่างช้าๆ แบบค่อยเป็นค่อยไป และองค์ประกอบ/มาตรฐานด้านการวิจัยก็ยังคงเป็นองค์ประกอบที่ได้คะแนนต่ำสุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบ/มาตรฐานคุณภาพด้านอื่นๆ พร้อมทั้งมีจุดที่ควรพัฒนาอีกมาก ดังจะพบได้ว่า ตัวบ่งชี้ที่เป็นปัญหาในการดำเนินงานวิจัยล้วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาระบบและกลไกการสนับสนุนงานวิจัย เช่น เงินทุนสนับสนุนงานวิจัย จากภายในและภายนอกสถาบัน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการวิจัย แรงจูงใจ และผลตอบแทนในการวิจัย ปัญหาระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัยเกี่ยวกับการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการบริหารจัดการทรัพยากรสินทรัพย์ ปัญหา หรือการพัฒนาศักยภาพทางการวิจัย ซึ่งเป็นปัญหาการบริหารงานวิจัยที่พบได้เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปที่ต้องพยายามค้นหาวัตกรรมการแก้ปัญหาดังกล่าวให้ผ่านพ้นไปได้ ดังนั้น หากสถาบันการศึกษาของกองทัพไม่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานวิจัยอย่างเป็นระบบ และตรงประเด็นปัญหาดังกล่าวแล้ว อาจส่งผลกระทบต่อการรับรองคุณภาพสถาบันและการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกในด้านของการบรรลุเกณฑ์และพัฒนาการของตัวบ่งชี้ รวมถึงภาพลักษณ์อันดีของสถาบันการศึกษาของกองทัพที่อาจทำให้เป็นสถาบันล้าหลังสถาบันอุดมศึกษาอื่นได้

1.6 องค์ประกอบและแนวปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย

1.6.1 องค์ประกอบการบริหารงานวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบ/รูปแบบ/ระบบการบริหารงานวิจัย สามารถสรุปการบริหารงานวิจัยได้เป็น 3 องค์ประกอบใหญ่ๆ (จรัส สุวรรณเวลา, 2545; ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; วิจารย์ พานิช, 2546; สุจิตรา ประยูรพิทักษ์ และคณะ, 2550; ดวงเดือน ภูทยานันท์, 2553; WHO-SEARO, 2009) แต่ละองค์ประกอบมีประเด็นการบริหารงานวิจัยดังต่อไปนี้

1) การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ (ต้นทาง) (Downstream Management)

ได้แก่ 1.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถาบัน 1.2) การจัดโครงสร้างการบริหารงานวิจัย 1.3) การกำหนดนโยบาย ทิศทาง และลำดับความสำคัญของการวิจัย 1.4) การจัดทำแผน/ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย 1.5) การกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัย 1.6) การพัฒนาแผนงาน/ชุดโครงการวิจัย 1.7) การตรวจสอบคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัย 1.8) การจัดการทุน/งบประมาณสนับสนุนการวิจัย 1.9) การพัฒนานักวิจัย 1.10) การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารงานวิจัย และ 1.11) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัย

2) การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ (กลางทาง) (Midstream Management)

ได้แก่ 2.1) การช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัย 2.2) การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย 2.3) การสร้างวัฒนธรรมวิจัย 2.4) การกำกับดูแลด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณนักวิจัย 2.5) การติดตามและประเมินผลโครงการวิจัย 2.6) การสร้างความร่วมมือด้านการวิจัย/เครือข่ายวิจัย และ 2.7) การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนนักวิจัย

3) การบริหารงานวิจัยระดับปลายน้ำ (ปลายทาง) (Upstream Management)

ได้แก่ 3.1) การจัดการความรู้ด้านการวิจัย เกี่ยวกับการเผยแพร่ผลงานวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา และ 3.2) การประเมินผลกระทบของการวิจัย

รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรัส สุวรรณเวลา (2545)	ปรัชญา เวสารัชช (2546)	วิจารณ์ พานิช (2546)	สุจิตรา ประยูรพิทักษ์ และ คณะ (2550)	ดวงเดือน ภูตยานันท์ (2553)	WHO-SEARO (2009)	สรุปลองค์ประกอบ การบริหารงานวิจัยในภาพรวม
การบริหารจัดการระดับ ต้นน้ำ - นโยบายการวิจัย - การจัดลำดับความสำคัญ ในการวิจัย - การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการด้านวิจัย - โครงสร้างการบริหาร งานวิจัย - กลไกการรักษาคุณภาพ ของงานวิจัย - เงินทุนสนับสนุนการวิจัย และแหล่งทุน - การพัฒนานักวิจัย นักบริหารจัดการการวิจัย และผู้ใช้ผลงานวิจัย	- โครงสร้างองค์กร - นโยบาย - แหล่งทุน - เครื่องมือสนับสนุน เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ - คณาจารย์และนักวิจัย	การจัดการต้นทาง - การตั้งโจทย์/ประเด็นวิจัย - การตรวจสอบคุณภาพ ข้อเสนอโครงการวิจัย - การเตรียมความพร้อม ของโครงการ	การบริหารจัดการระดับ ต้นน้ำ - การพัฒนาโจทย์วิจัย - การพัฒนาข้อเสนอ โครงการวิจัย - แหล่งทุนและการจัดสรร ทุนสนับสนุนการวิจัย	- โครงสร้างองค์กร ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ ของสถาบัน - โครงสร้างการบริหาร งานวิจัย - การกำหนดนโยบายและ ยุทธศาสตร์การวิจัย - การจัดหางบประมาณ/ แหล่งทุนวิจัย - ภาวะผู้นำ (การบริหาร แบบมีส่วนร่วม/การทำ งานเป็นทีม, การสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ และ การบริหารความขัดแย้ง) - ระบบสารสนเทศ	- นโยบาย/ทิศทางกรวิจัย - การมีหน่วยงาน/คณะ กรรมการ/ผู้รับผิดชอบ การบริหารงานวิจัย - การจัดลำดับความสำคัญ ของการวิจัย - แผน/ยุทธศาสตร์การวิจัย - การตั้งโจทย์/ประเด็นวิจัย - การพัฒนาแผนงาน/ ชุดโครงการวิจัย - การตรวจสอบคุณภาพ ข้อเสนอโครงการวิจัย - เงินทุนสนับสนุนการวิจัย - การพัฒนานักวิจัย - สมรรถนะผู้บริหารงาน วิจัย - ระบบฐานข้อมูลและ สารสนเทศด้านการวิจัย	การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ - การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยมของสถาบัน - การจัดโครงสร้างการบริหารงานวิจัย - การกำหนดนโยบาย ทิศทาง และ ลำดับความสำคัญของการวิจัย - การจัดทำแผน/ยุทธศาสตร์การวิจัย - การกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัย - การพัฒนาแผนงาน/ชุดโครงการวิจัย - การตรวจสอบคุณภาพข้อเสนอ โครงการวิจัย - การจัดทบทวน/งบประมาณสนับสนุน การวิจัย - การพัฒนานักวิจัย - การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารงานวิจัย - การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและ สารสนเทศด้านการวิจัย

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

จรัส สุวรรณเวลา (2545)	ปรัชญา เวสารัชช์ (2546)	วิจารณ์ พานิช (2546)	สุจิตรา ประยูรพิทักษ์ และ คณะ (2550)	ดวงเดือน ภูทยานันท์ (2553)	World Health Organization (2009)	สรุปองค์ประกอบ การบริหารงานวิจัยในภาพรวม
การบริหารจัดการระดับ กลางน้ำ - การส่งเสริมสนับสนุน และแก้ปัญหาในการวิจัย - การดูแลช่วยเหลือด้าน ระบบบัญชีและการเบิก จ่ายเงิน - การตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน การปฏิบัติงาน และการ ทำตามระเบียบกฎเกณฑ์ - การบริหารทีมวิจัย - การจัดการเครือข่ายวิจัย	- แรงจูงใจ - บรรยากาศและ สภาพแวดล้อมใน การวิจัย	การจัดการกลางทาง - การส่งเสริม ช่วยเหลือ นักวิจัย - การกำกับดูแลด้าน จริยธรรม /จรรยาบรรณ นักวิจัย - การติดตามและประเมิน ผลโครงการวิจัย	การบริหารจัดการ ระดับกลางน้ำ - การติดตามความ ก้าวหน้า - การให้บริการ - การอำนวยความสะดวก - การสร้างสัมพันธภาพ อันดีระหว่างนักวิจัย	- การประสานงานวิจัย - การสนับสนุนและ อำนวยความสะดวกในการ วิจัย - ความร่วมมือทางการ วิจัย - การติดตามประเมินผล การวิจัย	- การช่วยเหลือ/อำนวยความสะดวก สะดวกแก่นักวิจัย - การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย - การสร้างวัฒนธรรมวิจัย - การกำกับดูแลด้านจริยธรรม/ จรรยาบรรณนักวิจัย - การติดตามและประเมินผล โครงการวิจัย - การสร้างความร่วมมือด้านการ วิจัย/เครือข่ายวิจัย - การสร้างแรงจูงใจและ สิ่งตอบแทนนักวิจัย	การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ - การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัย - การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย - การสร้างวัฒนธรรมวิจัย - การกำกับดูแลด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณนักวิจัย - การติดตามและประเมินผลโครงการวิจัย - การสร้างความร่วมมือด้านการวิจัย/ เครือข่ายวิจัย - การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนนักวิจัย
การบริหารจัดการระดับ ปลายน้ำ - การพัฒนาผู้เกี่ยวข้องใน การนำผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์ - การจัดการทรัพย์สินทาง ปัญญา	- การเผยแพร่ผลงาน วิจัย - การนำผลงานวิจัยไป ใช้ประโยชน์	การจัดการปลายทาง - การเผยแพร่ผลงานวิจัย - การนำผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์ - การจัดการทรัพย์สินทาง ปัญญา	การบริหารจัดการระดับ ปลายน้ำ - การนำผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์ - การเผยแพร่ผลงานวิจัย	- การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ ผลงานวิจัย - การจัดการทรัพย์สิน ทางปัญญา	- การจัดการความรู้ด้านการวิจัย : การเผยแพร่ผลงานวิจัย : การนำผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์ : การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา - การประเมินผลกระทบของการ วิจัย	การบริหารงานวิจัยระดับปลายน้ำ - การจัดการความรู้ด้านการวิจัย : การเผยแพร่ผลงานวิจัย : การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ : การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา - การประเมินผลกระทบของการวิจัย

1.6.2 แนวปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย

1) การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ (ต้นทาง)

1.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถาบัน

การบริหารงานวิจัยที่ดีของสถาบัน จะมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการเป็นในอนาคต แสดงถึงความมุ่งมั่นต่อทิศทางและจุดยืนของสถาบันที่ต้องการให้เกิดขึ้น มีการกำหนดพันธกิจด้านการวิจัย ที่แสดงถึงบทบาทหน้าที่ของสถาบันที่ต้องการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ บนพื้นฐานความเข้าใจของสมาชิกทุกคนที่ถูกต้องตรงกัน และการกำหนดค่านิยมของสถาบัน ซึ่งแสดงถึงแนวคิด ความเชื่อของสมาชิกทุกคนในหน่วยงาน และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานวิจัยของสถาบัน (ดวงเดือน ภูทยานันท์, 2553)

1.2) การจัดโครงสร้างการบริหารงานวิจัย

สถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยควรมีหน่วยบริหารงานวิจัยส่วนกลางเพื่อรับผิดชอบการบริหารงานวิจัยในภาพรวมของสถาบัน โครงสร้างการบริหารงานวิจัยที่มีคุณภาพ อาจประเมินได้จากตัวบ่งชี้ คือ มีการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบระดับมหาวิทยาลัย เช่น สถาบันวิจัยและพัฒนา ซึ่งต้องมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานวิจัยของมหาวิทยาลัย เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย และมีการกำหนดขอบเขต พันธกิจ และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย ทิศทางของมหาวิทยาลัยและมีผลงานที่เป็นรูปธรรม (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546)

พิเชษฐ คุรงควโรจน์ และคณะ (2546) ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดโครงสร้างการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยว่าสามารถทำได้โดย 1) การจัดตั้งสภาหรือคณะกรรมการวิจัยของแต่ละมหาวิทยาลัย 2) การจัดตั้งสำนักงานพัฒนาการวิจัยของมหาวิทยาลัย (University Research Development Office) เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารงานวิจัย โดยมีภารกิจหลักคือ 2.1) ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน 2.2) พัฒนารัฐกิจและบริษัทลูก เพื่อช่วยผลักดันงานวิจัยไปสู่อุตสาหกรรมและการค้า และ 2.3) คู่มือทรัพย์สินทางปัญญาครบวงจร เริ่มตั้งแต่การให้ความรู้ การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา รวมถึงการบริหารจัดการทางการเงินและรายได้จากการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา

1.3) การกำหนดนโยบาย/ทิศทาง และลำดับความสำคัญของการวิจัย

การบริหารงานวิจัยที่ดี สถาบันควรกำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และศักยภาพของสถาบัน รวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติให้เกิดผล ควรมีนโยบายสนับสนุนการทำโครงการวิจัยแบบบูรณาการ

สหวิทยาการหรือโครงการวิจัยตามยุทธศาสตร์ของรัฐและสถาบัน มีนโยบายการวิจัยเชิงรุกในประเด็นที่ภาครัฐ/เอกชนให้ความสนใจ จัดสรรทุนสนับสนุนงานวิจัย และกระตุ้นให้เกิดการทำวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายการวิจัยของสถาบัน (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546)

สำหรับการจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยในการบริหารจัดการงานวิจัยด้านสุขภาพนั้นต้องมีความสอดคล้องไปตามลำดับชั้น เช่น ลำดับความสำคัญของการวิจัยด้านสุขภาพจะขึ้นอยู่กับนโยบายการวิจัยสุขภาพแห่งชาติ นโยบายสุขภาพแห่งชาติ และนโยบายระดับชาติขึ้นไป ตามลำดับ การจัดสรรทรัพยากรสำหรับนโยบายใดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลำดับความสำคัญของนโยบายนั้นๆ สถาบันจึงควรมีแผนปฏิบัติการที่เหมาะสม และควบคุมการดำเนินนโยบายให้เป็นไปอย่างถูกต้องและไม่ขัดต่อกฎหมาย การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยด้านสุขภาพจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นไปอย่างเหมาะสม สร้างความผูกพันในการทำงานให้กับนักวิจัย เพื่อให้การวิจัยมีเป้าหมายที่จะแก้ปัญหาสุขภาพได้ดีขึ้น และเพื่อให้นักวิจัยเข้าใจและเอาใจใส่ต่อลำดับความสำคัญของนโยบายระดับชาติให้มากขึ้น(WHO-SEARO, 2009)

1.4) การจัดทำแผน/ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย

ระบบการวิจัยที่พึงประสงค์ ควรมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การวิจัยที่ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายของแผน (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546) โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของสถาบันให้ประสบความสำเร็จ อาจใช้แนวทางการจัดทำแผนของ The Office of Research and External Support (ORES) ของ Indiana University-Purdue University Fort Wayne ที่นำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยมาใช้เพียง 2 ปี (2002-2003) มีทุนสนับสนุนการวิจัยเพิ่มขึ้นถึง 40 % เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนที่จะนำแผนมาใช้ ขั้นตอนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของ ORES มี 7 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการ (Foundation) โดยการกำหนดผู้รับผิดชอบงานต่างๆ ในการบริหารงานวิจัย สรุปประเด็นท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ และตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ประกอบด้วย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) พร้อมกำหนดบทบาทที่ชัดเจนของกรรมการแต่ละคน 2) การกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมที่ชัดเจน (Articulating mission, vision and values) 3) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Thinking) เป็นการสร้างวัฒนธรรมการคิดเชิงยุทธศาสตร์ให้กับบุคลากร โดยให้นำข้อมูลผลการดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ง่ายมากขึ้น 4) การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (Creating the Action Items) ได้แก่ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และตัวบ่งชี้การดำเนินงาน (Performance Indicators) 5) การกำหนดตัวบ่งชี้หลัก (Key Performance Indicators) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้เชิงปริมาณที่ใช้วัดความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของ

องค์การ 6) การจัดทำแผนที่สมบูรณ์ (Completing the written plan) โดย (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยที่จัดทำขึ้นจะต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และ 7) การนำไปปฏิบัติ (Implementing the process) ซึ่งแผนยุทธศาสตร์จะเกิดประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ หากกระบวนการจัดทำแผนเป็นไปตามแนวทาง 4 ประการ คือ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย แผนมีความชัดเจนและผู้นำมีความตั้งใจแน่วแน่ในการนำแผนไปปฏิบัติ มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จ และแผนมีความเป็นพลวัต คือ ต้องมีการทบทวน อภิปรายผลการดำเนินงาน ปรับตารางการทำงาน เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ตามปัจจัยทางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปเพื่อให้แผนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์อยู่เสมอ

1.5) การกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัย

หน่วยงานให้ทุนวิจัยมักเริ่มกระบวนการจัดการงานวิจัย โดยทำประเด็นปัญหา/โจทย์วิจัยเพื่อเปิดรับคำขอรับทุนวิจัยให้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่กำหนดเอาไว้ สำหรับการกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัย อาจทำได้ 3 วิธี คือ 1) การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะผู้ใช้ผลงานวิจัย (Potential Users) เข้ามาอยู่ในกระบวนการตั้งแต่ต้น ซึ่งทำได้โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอก ผู้บริหารองค์การ ผู้จัดการงานวิจัย และผู้ใช้ผลงานวิจัย 2) การกำหนดประเด็นวิจัยตามกรอบความสนใจของผู้กำหนดคน โยบายหรือผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ และ 3) การกำหนดประเด็นวิจัยจากกลุ่มคนทำงานระดับปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ เช่น R2R (จรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และตรึงตา พูลผลอำนาจ, 2552)

1.6) การพัฒนาแผนงานวิจัย/ชุดโครงการวิจัย

โครงการวิจัยส่วนใหญ่ในสถาบันอุดมศึกษามักเป็น โครงการวิจัยเดี่ยวๆ (Research project) ซึ่งแต่ละโครงการต่างก็มีวัตถุประสงค์เฉพาะที่แตกต่างกันไป ไม่มีความเชื่อมโยงระหว่างกัน ผลงานวิจัยจึงนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย ขณะที่นโยบายการวิจัยของชาติสนับสนุนการทำวิจัยแบบแผนงานวิจัย/ชุดโครงการวิจัย (Research program) ที่ประกอบด้วยโครงการวิจัยจำนวนมาก มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายแต่มีความเชื่อมโยงไปสู่วัตถุประสงค์เพียงหนึ่งเดียว ซึ่งมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาประเทศได้มากกว่า

การพัฒนาแผนงานวิจัย/ชุดโครงการวิจัย ทำได้โดย 1) กำหนดประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูง 2) กำหนดผู้ประสานงานพัฒนาชุดโครงการวิจัย 3) กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาชุดโครงการวิจัย เช่น การกำหนดกรอบแนวคิด การประมวลปัญหา การระดมสมอง การจัด

ลำดับความสำคัญของหัวข้อวิจัย การประชุมปรึกษาเกี่ยวกับทิศทาง เป้าหมายและความครอบคลุมของชุดโครงการวิจัย และการขออนุมัติชุดโครงการวิจัย 4) การประกาศให้เสนอเอกสารแนวความคิดของโครงการวิจัยย่อย (Concept Paper) 5) การจัดกลุ่มวิจัย และเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยย่อยฉบับสมบูรณ์ 6) การตรวจสอบข้อเสนอโครงการวิจัยย่อยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และ 7) การทำสัญญาให้ทุนวิจัยโครงการวิจัยย่อย (วิจารณ์ พานิช, 2546)

1.7) การตรวจสอบคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัย

การตรวจสอบ/ประเมินคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัย ควรมีขั้นตอนคือ 1) การตรวจสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความตรงตามลักษณะของทุนและคุณสมบัติของผู้วิจัย 2) การส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ (Peer Review) เพื่อตัดสินว่าสมควรได้รับทุนหรือไม่ 3) การจัดประชุมให้หัวหน้าโครงการมานำเสนอโครงการวิจัยต่อที่ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นโอกาสให้ได้ชี้แจงรายละเอียดของโครงการ รวมถึงอาจนำผู้ใช้ผลงานวิจัย (Potential Users) เข้ามารับรู้และให้ความเห็นต่อโครงการวิจัย อันก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยกับนักวิจัย นักวิจัยกับผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิจัยกับผู้ใช้ผลงานวิจัย เป็นการเพิ่มความสอดคล้อง (Relevance) ของโครงการวิจัย และเตรียมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไป และ 4) การพิจารณาตัดสิน หากเป็นโครงการวิจัยที่มีความซับซ้อน มักนิยมใช้ “คณะกรรมการ” ตัดสิน เพื่อความรอบคอบ ยุติธรรม และมีความแม่นยำสูง (วิจารณ์ พานิช, 2546)

1.8) การจัดการทุน/งบประมาณสนับสนุนการวิจัย

เงินทุนถือเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการวิจัย การพัฒนาระบบสนับสนุนเกี่ยวกับแหล่งทุน/งบประมาณในการวิจัย อาจทำได้โดย 1) การจัดสรรงบประมาณสำหรับอาจารย์ใหม่ 2) การอำนวยความสะดวกในการวิจัย ลดขั้นตอนดำเนินการทางเอกสาร ส่งเสริมความคล่องตัวด้านระเบียบการใช้จ่ายเงิน 3) การจัดตั้งกองทุนวิจัย 4) การจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่แสวงหาทุนวิจัยจากแหล่งต่างๆ 5) จัดสรรงบประมาณแก่โครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและประเทศ และ 6) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยนักศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นการวิจัยของมหาวิทยาลัย (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546) ทั้งนี้ การจัดสรรทุนที่ดี ควรใช้ “ระบบคุณธรรม” (merit system) คือ จัดให้ตามคุณภาพของข้อเสนอโครงการวิจัย ความสอดคล้องกับนโยบาย ลำดับความสำคัญของการวิจัย โดยต้องพิจารณาจำนวนเงินตามความเหมาะสม และจัดสรรให้เพียงพอที่จะได้ผลงานที่มีคุณภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2546)

1.9) การพัฒนานักวิจัย

การพัฒนานักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาอาจทำได้หลายแนวทาง คือ

- 1) แบ่งการพัฒนานักวิจัยเป็นระดับต่างๆ และจัดทำหลักสูตรพัฒนานักวิจัย
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และนำงานวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน
- 3) พัฒนาระบบการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ โดยจัดนักวิจัยที่มีประสบการณ์ให้เป็นพี่เลี้ยงในการวิจัย
- 4) สนับสนุนให้นักศึกษาทำวิจัยในโครงการวิจัยของอาจารย์
- 5) ทำแผนกลยุทธ์สร้างนักวิจัยระดับกลางและระดับอาวุโส
- 6) สร้างระบบการสรรหาและให้แรงจูงใจแก่นักวิจัยอาวุโส
- 7) แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างสาขาวิชา หรือจัดโครงการแลกเปลี่ยนนักวิจัยระหว่างหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
- 8) กำหนดจรรยาบรรณในการวิจัยและเผยแพร่ผลงาน และ
- 9) พัฒนาคณาจารย์และผู้บริหารในเรื่องที่จำเป็นต่อการวิจัย เช่น การทำแผนที่วิจัย การกำหนดโจทย์วิจัย การจัดการความรู้ด้านการวิจัย การแสวงหาทุนวิจัย และการสร้างวัฒนธรรมวิจัย เป็นต้น (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546)

1.10) การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารงานวิจัย

ภารกิจของผู้บริหารงานวิจัย/ผู้จัดการงานวิจัยของหน่วยงานให้ทุน และสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ โดยทั่วไปมีขอบเขตความรับผิดชอบ คือ

- 1) สร้างความชัดเจนเกี่ยวกับภาพรวมของระบบการวิจัยของประเทศ
- 2) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของประเด็นวิจัย
- 3) เปิดโอกาสให้นักวิจัยที่มีศักยภาพสูงได้เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนวิจัย
- 4) จัดกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนาชุดโครงการวิจัย
- 5) เสาะหานักวิจัยที่มีความสามารถสูงมาร่วมทำงานวิจัย
- 6) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักวิจัยและความผูกพันต่อโครงการวิจัยร่วมกัน
- 7) เสาะหาและเชื่อมโยงผู้ใช้ผลงานวิจัยที่มีความรู้และศักยภาพสูงเข้าร่วมประชุมกับนักวิจัย เพื่อบอกความต้องการและการต่อยอดพัฒนาสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์
- 8) จัดเงื่อนไขและแรงจูงใจในการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อให้เกิดการทำงานวิจัยสำเร็จตามเวลาที่กำหนดและได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง
- 9) จัดกระบวนการช่วยเหลือนักวิจัยเพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี
- 10) จัดให้มีการนำผลการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงนโยบายและสาธารณะ และ
- 11) จัดกิจกรรมเพื่อให้สาธารณชนเห็นคุณค่าของงานวิจัยและการเป็นนักวิจัยว่าก่อประโยชน์ระยะยาวแก่สังคม คู่คุณค่าแก่การลงทุน (วิจารณ์ พานิช, 2546)

จากภารกิจผู้บริหารงานวิจัยข้างต้น จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารงานวิจัย ให้มีสมรรถนะต่อไปนี้เป็นที่ 1) มีความสามารถในการระบุและประเมินกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการวิจัย และให้คำปรึกษาด้านการวิจัยได้อย่างเหมาะสม 2) สามารถสร้างความร่วมมือ/เครือข่ายกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ 3) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างพลังอำนาจทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ 4) มีความสามารถในการ

สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศระหว่างกันได้ 5) เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและความแตกต่างของหน่วยงาน 6) มีความสามารถในการคาดการณ์และประเมินความต้องการความช่วยเหลือของกลุ่มต่างๆ ได้ 7) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 8) มีทักษะการเจรจาต่อรองให้ได้รับการสนับสนุนด้านการวิจัย 9) มีความสามารถในการระดมทรัพยากรและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ 10) รู้จักวิธีการที่เหมาะสมในการเผยแพร่สิ่งต่างๆ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม 11) สามารถวิเคราะห์ความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ 12) มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัย 13) มีทักษะพื้นฐานด้านการวางแผน การตัดสินใจ การฝึกอบรม และการประเมิน 14) มีความสามารถในการระดมทีมสหสาขาวิชาการระหว่างสถาบันและระหว่างหน่วยงาน 15) มีความสามารถด้านการจัดการความรู้ และ 16) มีความสามารถในการบริหารฐานข้อมูล/สารสนเทศเพื่อการวิจัย (WHO-SEARO, 2009)

1.11) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัย

ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานวิจัยในหน่วยงานทุกระดับ และภาพรวมของประเทศ โดยเฉพาะความเชื่อมโยงของข้อมูลงานวิจัยจากแหล่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จะมีผลต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายและการใช้งบประมาณเพื่อการวิจัยให้เป็นไปอย่างคุ้มค่าตอบสนองต่อนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ดังกรณีความจำเป็นของประเทศไทยที่ต้องมีระบบบริหารงานวิจัย/ฐานข้อมูลวิจัยส่วนกลางของประเทศ โดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ได้พัฒนาระบบบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (National Research Project Management: NRPM) ในปี พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นโปรแกรมประยุกต์ใช้งานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลการบริหารจัดการงบประมาณและงานวิจัยระหว่างหน่วยงานภาครัฐ นักวิจัย วช. และสำนักงบประมาณ ระบบ NRPM ประกอบด้วย 3 ระบบงานหลัก คือ 1) ระบบประเมินผลข้อเสนอการวิจัย (NRPM Pre-audit System) 2) ระบบติดตามโครงการวิจัย (NRPM Ongoing Monitoring System) และ 3) ระบบติดตามและประเมินผลหลังสิ้นสุดการวิจัย (NRPM Post-audit System) (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2555)

2) การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ (กลางทาง) ได้แก่

2.1) การช่วยเหลือ/อำนวยความสะดวกแก่นักวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาสามารถให้การช่วยเหลือนักวิจัยใหม่ได้ โดยการสนับสนุนให้ฝึกทำวิจัยกับหัวหน้าโครงการที่มีความสามารถสูง การหาพี่เลี้ยงนักวิจัย (Mentor) การจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศทางการวิจัยในหน่วยงาน ตลอดจนการส่งเสริมการเข้าร่วมประชุมวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ ส่วนผู้ได้รับทุนภายนอกผู้บริหารสถาบันก็ควรให้การช่วยเหลือ

ในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) การจัดการด้านการเงินและพัสดุ โดยจัดหาผู้รับผิดชอบช่วยเหลือการเบิก-จ่าย และทำบัญชี เพื่อลดภาระของหัวหน้าโครงการ 2) การจัดสถานที่ทำวิจัยให้ทั้งในและนอกเวลาราชการ 3) การอำนวยความสะดวกในการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น โทรศัพท์ โทรสาร คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ และเจ้าหน้าที่พิมพ์ และ 4) การจัดผู้ช่วยวิจัยให้กรณีจำเป็นและอาจให้ค่าตอบแทนจากเงินโครงการวิจัย เพื่อช่วยให้งานวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น (วิจารณ์ พานิช, 2546)

2.2) การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย

สภาพแวดล้อมด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการหรือการปกครองในหน่วยงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการวิจัยหรือไม่ หรือทำให้เกิดการวิจัยที่ดีได้หรือไม่ บทบาทของผู้บังคับบัญชาเป็นได้ทั้งเครื่องกระตุ้นหรือเครื่องหักห้ามความตั้งใจจะทำวิจัยของผู้วิจัยได้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบและการให้รางวัล ตลอดจนความยุติธรรมในการพิจารณา มีส่วนอย่างมากในการสนับสนุนการวิจัย รวมถึงระบบงานตลอดจนกฎ ระเบียบต่างๆ เป็นเครื่องกำหนดทิศทางและค่านิยมในองค์กร หากไม่ให้ความสำคัญต่อการวิจัย ไม่เน้นคุณภาพหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก็จะได้งานวิจัยด้อยคุณภาพหรือขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนเพื่อนร่วมงานก็มีส่วนสำคัญ หากมีความเฉื่อยชาและไม่อุทิศตนต่องานวิชาการ มีส่วนอย่างมากในการสร้างบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการวิจัย (จรัส สุวรรณเวลา, 2545)

ดังนั้น การสร้างบรรยากาศทางการวิจัยจึงควรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความคล่องตัวและสะดวกในการวิจัย เช่น ให้สามารถใช้ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ในการวิจัยได้อย่างเต็มที่ สิ่งสำคัญที่สุด คือ การสร้างความเป็น “ประชาคมวิจัย” ขึ้นภายในหน่วยงาน/สถาบัน โดยการจัดให้มีการพบปะเพื่อร่วมมือกันในด้านการศึกษา ร่วมมือกันตั้งเป้าหมาย กำหนดแผนงาน ร่วมรับรู้ความก้าวหน้าของงาน ช่วยกันเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงานหรือแก้ปัญหา และร่วมกันยินดีเมื่องานก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จ (วิจารณ์ พานิช, 2546)

2.3) การสร้างวัฒนธรรมวิจัย

วัฒนธรรมวิจัยเป็นสิ่งที่สะท้อนความเชื่อ ค่านิยม และแบบแผนพฤติกรรมของการวิจัยของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้าง/พัฒนาวัฒนธรรมวิจัยให้เกิดขึ้นในสถาบันได้โดยใช้กลยุทธ์จากการศึกษาวิจัย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ คือ 1) กลยุทธ์ด้านนโยบายการวิจัย ได้แก่ ส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติในการทำวิจัยของอาจารย์ พัฒนาอาจารย์นักวิจัยรุ่นใหม่ พัฒนาการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อเป็นกระบวนการในการสร้างนักวิจัยและงานวิจัย สนับสนุนการสร้างประชาคมวิจัยให้เข้มแข็ง และพัฒนาระบบประเมินภาระงานและตำแหน่งทางวิชาการ 2) กลยุทธ์ด้านการบริหารงานวิจัย ได้แก่ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ

ผลักดันสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชา ระดมพลังและทรัพยากรเพื่อการวิจัยเฉพาะเรื่อง การบริหารจัดการปลายทาง เสริมสร้างประชาคมวิจัยเฉพาะด้านในระดับสากล และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) กลยุทธ์ด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการวิจัย ได้แก่ พัฒนาระบบการจัดสรรทุนวิจัย ส่งเสริมกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการวิจัย และ 4) กลยุทธ์ด้านผลงานวิจัย ได้แก่ ส่งเสริมการรักษาคุณภาพและมาตรฐานผลงานวิจัย สนับสนุนการนำผลงานวิจัยของอาจารย์ไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ส่งเสริมการประเมินผลงานวิจัย สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในกลุ่มนักวิจัยและนักวิชาการ กลุ่มปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง และกลุ่มประชาชนทั่วไป รวมถึงการพัฒนาสื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย (พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์, 2545)

2.4) การกำกับดูแลด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณนักวิจัย

ผลการวิจัยของสถาบันมีความสำคัญต่อการพัฒนาหน่วยงาน สังคม และประเทศ การจะให้ได้งานวิจัยที่ดีมีคุณภาพ นำไปสู่การแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น จำเป็นที่ผู้วิจัยต้องมีคุณธรรมหรือจรรยาบรรณนักวิจัยที่ดี 9 ประการ คือ 1) ซื่อสัตย์และมีคุณธรรมทางวิชาการ 2) ตระหนักถึงพันธกรณีต่อแหล่งทุนวิจัยและหน่วยงานต้นสังกัด 3) มีพื้นฐานความรู้ในสาขาที่ทำวิจัย 4) รับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษา 5) เคารพศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ 6) ปราศจากความลำเอียงทางวิชาการ 7) นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ 8) เคารพความคิดเห็นทางวิชาการ และ 9) รับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2552) และในส่วนของผู้บริหารงานวิจัยก็ควรยึดถือจรรยาบรรณที่สำคัญ 2 ประการ คือ จรรยาบรรณต่อนักวิจัยกับจรรยาบรรณต่อองค์กรให้ทุนสนับสนุนการวิจัย **จรรยาบรรณต่อนักวิจัย** ได้แก่ การไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้ง (conflict of interest) ความเที่ยงธรรม และการรักษาความลับ **ส่วนจรรยาบรรณต่อองค์กรให้ทุนสนับสนุนการวิจัย** เป็นเรื่องของความจงรักภักดี และการรักษาความลับ (วิจารณ์ พานิช, ม.ป.ป.)

ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาต้องกำกับดูแลด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณนักวิจัยและผู้บริหารงานวิจัยที่ดีด้วย โดยเฉพาะการกำหนดให้มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบันที่ออกระเบียบปฏิบัติด้านจริยธรรม ช่วยประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยด้านจริยธรรมก่อนการดำเนินการวิจัย รวมถึงเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม/จรรยาบรรณให้กับบุคลากรของสถาบัน

2.5) การติดตามและประเมินผลโครงการวิจัย

การติดตามโครงการวิจัย เป็นกระบวนการที่จะช่วยในการติดตามงาน ช่วยลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการทำวิจัย เป็นการสร้างหลักประกันว่าจะมีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง และทำให้มีความมั่นใจว่าโครงการสามารถดำเนินการได้ตามที่กำหนด ในแผนปฏิบัติการ โดยสนับสนุนการแก้ไขปัญหาทางวิชาการและปัญหาการดำเนินงานโครงการได้ในเวลาที่เหมาะสม การกำกับติดตามงานที่ดีจึงต้องอาศัยการประสานงานที่มีประสิทธิภาพและชัดเจน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (จรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และตรีงตา พูลผลอำนาจ, 2552) และควรใช้ทั้งมาตรการเชิงบวกและเชิงลบควบคู่กันไป **มาตรการเชิงบวก** เช่น สนับสนุนให้นักวิจัยผู้รับผิดชอบโครงการที่ดำเนินการสำเร็จเป็นแบบอย่างได้มีโอกาสเสนอผลงานต่อสาธารณชน และ**มาตรการเชิงลบ** เช่น ไม่โอนเงินสนับสนุนงวดต่อไปให้โครงการวิจัยที่ดำเนินการล่าช้า หรือดำเนินการไม่มีคุณภาพโดยไม่มีเหตุอันควร เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2546)

ในส่วนของการประเมินโครงการวิจัยสามารถทำได้ทั้งในระหว่างการดำเนินงานโครงการและเมื่อสิ้นสุดโครงการ **การประเมินระหว่างการทำงาน** เป็นการประเมินความสามารถในการบริหารจัดการโครงการและความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากร รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน อาจทำได้โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารแผนเพื่อชี้แนะทิศทางของแผนงานโครงการวิจัย สนับสนุน ให้คำปรึกษาด้านวิชาการและการบริหารให้ เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องและโปร่งใส รวมทั้งให้ความเห็นชอบต่อรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผน และ**การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ** เป็นการประเมินผลสำเร็จของงาน ความคุ้มค่าในการลงทุนและศักยภาพการนำไปใช้ประโยชน์ และผลกระทบจากการดำเนินโครงการ ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (จรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และตรีงตา พูลผลอำนาจ, 2552)

2.6) การสร้างความร่วมมือด้านการวิจัย/เครือข่ายวิจัย

จากการศึกษาวิจัยของ ศิโรจน์ ผลพันธิน (2547) พบว่า ในอนาคตสถาบันอุดมศึกษามีแนวโน้มที่จะบริหารงานวิจัยในรูปแบบเครือข่าย (Network Research) มากขึ้น เนื่องจากสถาบันแต่ละแห่งมีศักยภาพด้านการเรียนการสอน การวิจัย และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ต่างกัน บางครั้งจำเป็นต้องใช้ศักยภาพ/ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของนักวิจัยจากสถาบันอื่นเพื่อช่วยให้งานวิจัยสมบูรณ์ จึงจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือ/สร้างเครือข่ายวิจัยกับต่างสถาบัน

เครือข่ายวิจัยที่จัดตั้งขึ้นในคณะ/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานเทียบเท่า โดยทั่วไป แบ่งเป็น เครือข่ายวิจัยภายในสถาบัน และเครือข่ายวิจัยภายนอกสถาบัน **เครือข่ายวิจัยภายในสถาบัน** มี 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ (Informal Network) กับเครือข่ายแบบ

เป็นทางการ (Formal Network) เช่น หน่วยวิจัย/กลุ่มวิจัย (Research Unit) สถาบันวิจัย (Research Center) สถาบันวิจัยเฉพาะทาง/ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Center of Excellence) ส่วนเครือข่ายวิจัยภายนอกสถาบัน มีทั้งเครือข่ายวิจัยในประเทศ กับเครือข่ายวิจัยกับต่างประเทศ เครือข่ายวิจัยในประเทศ ได้แก่ 1) เครือข่ายระหว่างนักวิจัยกับนักวิจัยที่อยู่ต่างสถาบันอุดมศึกษาที่เกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัว มีความร่วมมือกันแบบไม่เป็นทางการ 2) เครือข่ายระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีทั้งเครือข่ายแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และ 3) เครือข่ายจัดตั้งโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มี 2 รูปแบบ คือ เครือข่ายจัดตั้งตามพื้นที่ (Area Network Research) และเครือข่ายที่จัดตั้งตามสาขาวิชาการ (Disciplinary Network Research) (ศิริโรจน์ ผลพันธิน, 2547; วิจารณ์จรรย์ ด่านสวัสดิ์ และคณะ, 2550)

การประเมินความสำเร็จของระบบบริหารงานวิจัยด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายกับภายนอกนั้น อาจพิจารณาได้จาก 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีข้อตกลงความร่วมมือกับผู้ประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ 2) มีการแลกเปลี่ยนนักวิชาการด้านวิจัยระหว่างสถาบัน 3) นักวิจัยของสถาบันร่วมทำวิจัยกับองค์การภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ 4) มีเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยภายในประเทศและระหว่างประเทศ และ 5) มีโครงการวิจัยร่วมระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงาน (ปรัชญา เวสารัชช, 2546)

2.7) การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนนักวิจัย

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของระบบวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา การผลิตผลงานวิจัยที่ดีขึ้นอยู่กับแรงจูงใจส่วนตัวของนักวิจัย กล่าวคือ นักวิจัยต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานวิจัย มีความสุขในการทำวิจัย ในส่วนของสถาบันเองก็ต้องมีการเสริมแรงจูงใจอื่นๆ ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การยอมรับ การชื่นชม การยกย่องผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น หรือการช่วยแก้ปัญหา/อำนวยความสะดวกให้งานวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น เป็นต้น เพื่อจะช่วยเป็นกำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจให้นักวิจัยอยากทำงานวิจัยต่อไป (ปรัชญา เวสารัชช, 2546; วิจารณ์ พานิช, 2546) นอกจากนี้ แนวปฏิบัติในการสร้างแรงจูงใจ อาจทำได้โดย 1) จัดให้มีระบบแบ่งเบาภาระงานสอนเพื่อให้มีเวลาทำงานวิจัย เช่น มีทุนผู้ช่วยสอน มีระบบผู้ช่วยวิจัย หรือเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ลาไปทำวิจัย 2) กำหนดภาระงานวิจัยของอาจารย์ให้ชัดเจน 3) พิจารณาความดีความชอบแก่ผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น 4) จัดระบบค่าตอบแทนนักวิจัย 5) ลดขั้นตอนการบริหารงานวิจัยที่ยุงยากให้สั้นลง 6) กำหนดเงื่อนไขการจ้างและค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับศักยภาพวิจัยของอาจารย์ 7) กำหนดค่าให้การเป็นที่ปรึกษานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นภาระงานวิจัยของอาจารย์ และ 8) กำหนดความก้าวหน้าให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัย โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ปรัชญา เวสารัชช, 2546)

3) การบริหารงานวิจัยระดับปลายน้ำ (ปลายทาง)

3.1) การจัดการความรู้ด้านการวิจัย

3.1.1) การเผยแพร่ผลงานวิจัย

การเผยแพร่ผลงานวิจัยอาจทำได้โดย 1) การจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือผู้ช่วยนักวิจัยในการจัดเตรียมบทความวิจัยเพื่อนำเสนอในที่ประชุมวิชาการหรือตีพิมพ์ในวารสาร 2) การช่วยเหลือด้านการตรวจสอบภาษาอังกฤษของบทความวิจัย 3) การสนับสนุนงบประมาณเพื่อเข้าร่วมประชุมเสนอผลงานวิจัย 4) การจ่ายค่าตอบแทนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ และ 5) การจ่ายค่าตีพิมพ์วารสาร เป็นต้น นอกจากนี้ ควรวางแผนทาง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และผู้รับผิดชอบในการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้จากผลงานวิจัยให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และนำองค์ความรู้ที่ได้เผยแพร่สู่สาธารณชนผ่านสื่อต่างๆ อย่างเป็นระบบในเชิงรุก รวมถึงสร้างเครือข่ายเผยแพร่ผลงานวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554ข) ทั้งนี้ ในการเผยแพร่ผลงานวิจัยแก่ประชาชน สถาบันอุดมศึกษาควรมีระเบียบปฏิบัติให้จัดทำบทความต้นฉบับภาคประชาชนสำหรับการวิจัยแต่ละเรื่อง มีหน่วยงานกลางประสานให้เกิดการจัดทำสื่อรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม มีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่อและเผยแพร่เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน และมีการประเมินผลการดำเนินงานและกิจกรรมในการเผยแพร่ความรู้สู่ประชาชน (ปิยทัศน์ ทัศนวิวัฒน์ และคณะ, 2550)

3.1.2) การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

สถาบันอุดมศึกษาควรมีการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีการรับรองการใช้ประโยชน์จริงจากหน่วยงานภายนอกหรือชุมชน ซึ่งดำเนินการได้โดย 1) กำหนดขั้นตอน วิธีการ และผู้รับผิดชอบในการถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ 2) แสวงหาความต้องการรับบริการด้านการวิจัยจากภาครัฐและเอกชน ทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการ และประสานงานกับผู้วิจัย และ 3) ประสานงานหรือส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554ข)

3.1.3) การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา

ผลงานวิจัยแต่ละชิ้นสามารถก่อให้เกิดทรัพย์สินทางปัญญาได้ สถาบันอุดมศึกษาที่มีระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัยที่ดี จะต้องมีกลไกสนับสนุนการจดสิทธิบัตร การซื้อขายทรัพย์สินทางปัญญา และการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยหรือนวัตกรรมแก่นักวิจัย โดยอาจวางแผนทาง ขั้นตอน และผู้รับผิดชอบในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา เช่น 1) การให้ความรู้และคำปรึกษาด้านทรัพย์สินทางปัญญา 2) ช่วยร่างคำขอและยื่นขอจดสิทธิบัตร

หรืออนุสิทธิบัตรต่อหน่วยงานทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในและต่างประเทศ 3) ประสานเรื่องการใช้สิทธิในสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรเพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554ข)

3.2) การประเมินผลกระทบของการวิจัย

สิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงานวิจัยที่ดี คือ ความคุ้มค่าต่อการลงทุนวิจัย ดังนั้นการประเมินผลลัพธ์อย่างเดียวยังไม่เพียงพอ สถาบันอุดมศึกษาควรมีการประเมินผลกระทบของการวิจัยในทุกๆ ด้านด้วย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การสร้างความเข้มแข็งของระบบการวิจัย การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันวิจัย การสร้างนักวิจัยที่มีคุณภาพ การสร้างความเข้มแข็งและคุณภาพของอุดมศึกษา การสร้างความสามารถในการพึ่งตนเองของสถาบัน การลดการพึ่งพาเทคโนโลยี หรือการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2546)

The Allen Consulting Group (2005 อ้างถึงใน Meek and van der Lee, 2005) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบของการวิจัยในประเด็น “การให้คุณค่าต่อสังคม” โดยแบ่งคุณค่าต่อสังคมได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ คือ 1) คุณค่าด้านผลิตภัณฑ์ (Material) เกี่ยวกับ สินค้าและบริการที่พร้อมต่อสังคม 2) คุณค่าด้านมนุษย์ (Human) เกี่ยวกับสุขภาพกาย สุขภาพจิต และประสบการณ์ชีวิตน่าพึงพอใจ 3) คุณค่าด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) เกี่ยวกับ ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพทางอากาศ พื้นดิน น้ำ และทะเล เป็นต้น 4) คุณค่าด้านสังคม (Social) เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อสังคม ความปลอดภัยจากอาชญากรรม และการแสดงสิทธิของประชาชนในกระบวนการทางการเมือง เป็นต้น

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในประเทศไทย มีที่มาของเกณฑ์เช่นเดียวกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (TQA Criteria for Performance Excellence) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) ในการนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงขอเสนอความเป็นมาของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกาโดยสังเขปพร้อมด้วย ก่อนที่จะนำเสนอเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศต่อไป

2.1 เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) เป็นรางวัลอันทรงเกียรติ ที่เป็นเครื่องหมายของความเป็นเลิศในการบริหารจัดการทุกด้าน แสดงถึงการมีผลประกอบการที่ดี เทียบเท่าองค์กรที่ยอมรับกันว่ามีคุณภาพสูงสุดในโลก TQA เกิดจากบันทึกความเข้าใจระหว่าง สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติและสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2539 ถือเป็นรางวัลระดับโลก (World Class) เนื่องจากมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและ กระบวนการการตัดสินรางวัลเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (MBNQA) (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2553)

วัตถุประสงค์ของ TQA คือ 1) สนับสนุนการนำแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติไปใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน 2) ประกาศเกียรติคุณให้แก่องค์กรที่ประสบผลสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก 3) กระตุ้นให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และ 4) แสดงให้นานาชาติเห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

ในส่วนของโครงการรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (MBNQA) นั้น ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1987 สมัยประธานาธิบดีเรแกน ชื่อรางวัลตั้งตามรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ในสมัยนั้น คือ Mr. H. Malcolm Baldrige โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำเกณฑ์ชี้วัด ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากปัญหาด้านศักยภาพการแข่งขันของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ลดลงขณะนั้น ขณะที่ประเทศญี่ปุ่นกลับมีการพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันอย่างก้าวกระโดด ซึ่งพบว่า ประเทศญี่ปุ่นได้รับความช่วยเหลือจาก Mr. Edward Deming ชาวอเมริกันในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการขององค์กรต่างๆ ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง และประเทศญี่ปุ่นได้มีการมอบรางวัลเดมมิง (Deming Award) ให้แก่องค์กรที่มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศด้วย จึงกระตุ้นให้ประเทศสหรัฐอเมริกาเกิดแนวคิดพัฒนารางวัลคุณภาพแห่งชาติ (MBNQA) ขึ้นมาบ้าง โดยในปี ค.ศ. 1998 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้นำเกณฑ์รางวัลนี้มาปรับใช้ ในส่วนของสถาบันการศึกษา ซึ่งในปี ค.ศ. 2001 เป็นปีแรกที่มีสถาบันอุดมศึกษาได้รับรางวัล MBNQA และจนถึงขณะนี้มีสถาบันอุดมศึกษา 3 แห่งที่ได้รับรางวัล MBNQA คือ Richland College ในปี ค.ศ. 2005 Kenneth W. Monfort College of Business ในปี ค.ศ. 2004 และ University of Wisconsin—Stout ในปี ค.ศ. 2001 (หลุยส์ มาอาร์. คาลินโก, 2552)

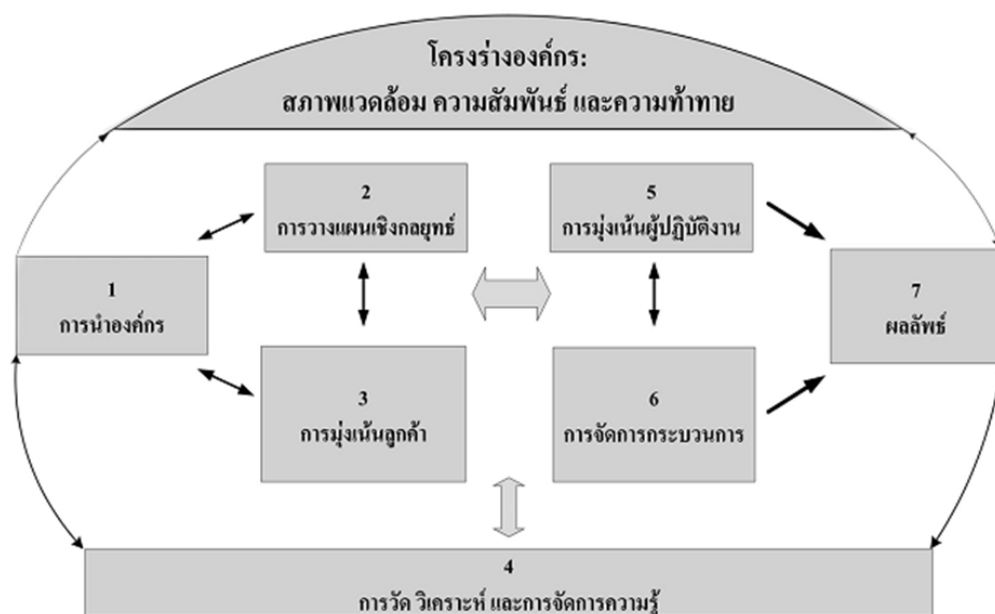
จวบจนปัจจุบัน เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติได้รับการยอมรับจากประเทศต่างๆ กว่า 70 ประเทศทั่วโลก ทั้งที่อยู่ในแถบทวีปอเมริกาเหนือ อเมริกาใต้ ยุโรป แอฟริกา ออสเตรเลีย และ เอเชีย (ซึ่งรวมถึงประเทศไทย) และโครงการรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (TQA) ได้นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกามาแปลแล้ว 2 ฉบับ คือ 2009-2010

Criteria for Performance Excellence (เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2553-2554) และ 2011-2012 Criteria for Performance Excellence (เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2556) ซึ่งรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ไม่แบ่งประเภทและไม่จำกัดจำนวนรางวัล ที่ผ่านมามีเฉพาะองค์กรด้านธุรกิจและบริการ เช่น บริษัท โรงงาน หรือ โรงพยาบาล ที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA: ได้คะแนน > 650 คะแนน) หรือรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC: ได้คะแนน > 350 คะแนน) ยังไม่ปรากฏว่ามีสถาบันอุดมศึกษาของไทยสถาบันใดที่ได้รับรางวัล TQA เนื่องจากการนำเกณฑ์มาใช้ในการบริหารจัดการจริงเป็นเรื่องค่อนข้างยาก ประกอบกับเกณฑ์ TQA เป็นเกณฑ์ที่แปลมาจาก MBNQA ที่เป็นเกณฑ์ Business Performance Excellence ประเภทเดียว จึงทำให้ยากต่อการทำความเข้าใจในตัวเกณฑ์ ทำให้มองเห็นภาพความเชื่อมโยงกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาได้ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร

2.2 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

จากความสำเร็จในการดำเนินโครงการรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย แต่ยังมีปัญหาในการใช้เกณฑ์ TQA กับสถาบันอุดมศึกษา ขณะที่เป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) คือ “การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสู่ตลาดแรงงานและพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ รวมทั้งการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย...” สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงนำเครื่องมือพัฒนาคุณภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่ามีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ นั่นคือ Education Criteria for Performance Excellence มาเป็นกรอบการดำเนินงานบริหารจัดการ การศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้อย่างก้าวกระโดด โดยมอบหมายให้คณะกรรมการทำงานพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ดำเนินการแปลและเรียบเรียง The 2009-2010 The Baldrige National Quality Program : Education Criteria for Performance Excellence เป็นเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553 และมุ่งหวังให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

วัตถุประสงค์ของเกณฑ์การศึกษามี 3 ข้อ คือ 1) เพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับองค์กรในการมองหาระบบการบริหารจัดการคุณภาพเชิงรวมที่เป็นระดับสูงสุด 2) เพื่อมุ่งเน้นการแข่งขัน การนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และ 3) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินด้านคุณภาพ การคาดหวัง เพื่อให้เกิดการสื่อสาร การแบ่งปันภายในองค์กรและกับภายนอกองค์กร (รัชต์วรณ กาญจนปัญญาคม และปรียานุช เข้มวงษ์, 2550)



ภาพที่ 2.1 กรอบของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
(ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

2.3 สารสำคัญของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ส่วนประกอบของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553 ประกอบด้วย บทนำ: โครงร่างองค์กร (Organizational Profile) และหมวดต่างๆ ของเกณฑ์ 7 หมวด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

บทนำ: โครงร่างองค์กร มี 2 หัวข้อ 5 ประเด็นพิจารณา คือ

1. ลักษณะองค์กร ประเด็นพิจารณา ได้แก่ สภาพแวดล้อมองค์กร และความสัมพันธ์ระดับองค์กร
2. สถานะการณ์ขององค์กร ประเด็นพิจารณา ได้แก่ สภาพด้านการแข่งขัน ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

สำหรับชื่อหมวด หัวข้อ ประเด็นพิจารณา และข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement) ของเกณฑ์ทั้ง 7 หมวดนั้น มีรายละเอียดดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 กรอบของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาฯ	หัวข้อและประเด็นพิจารณา	ข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement)
หมวด 1 การนำองค์การ (Leadership) เป็นการตรวจประเมินว่าการกระทำโดยผู้นำระดับสูงของสถาบันได้ชี้แนะและทำให้สถาบันมีความยั่งยืนอย่างไร รวมถึงตรวจประเมินระบบธรรมาภิบาลของสถาบันและวิธีการที่สถาบันใช้เพื่อบรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม กฎหมาย และจริยธรรม รวมทั้งการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ	การกระทำโดยผู้นำระดับสูงในการชี้แนะและทำให้สถาบันมีความยั่งยืน รวมทั้งอธิบายวิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีผลการดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น
	1.2 ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ก. ระบบธรรมาภิบาลขององค์การ ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม ค. ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	ระบบธรรมาภิบาลและแนวทางการปรับปรุงระบบการนำ วิธีการที่สถาบันสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม ทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นการตรวจประเมินว่าสถาบันจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถาบันอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินการถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เลือกไว้เพื่อนำไปปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์บังคับ ตลอดจนวิธีการวัดผลความก้าวหน้า	2.1 การจัดทำกลยุทธ์ ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	การสร้างกลยุทธ์ของสถาบันที่ให้ความสำคัญต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งสรุปวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของสถาบันและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง
	2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปสู่การปฏิบัติ ข. การคาดการณ์ผลการดำเนินการ	วิธีการแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ แผนปฏิบัติการ วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ และตัววัดหรือตัวบ่งชี้ที่สำคัญของผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ รวมทั้งคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตของสถาบันเปรียบเทียบกับตัววัดหรือตัวบ่งชี้กับคู่แข่งเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาฯ	หัวข้อและประเด็นพิจารณา	ข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement)
หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focus) เป็นการตรวจประเมินถึงวิธีการที่สถาบันสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อความสำเร็จด้านตลาดในระยะยาว กลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันนี้ครอบคลุมถึงวิธีการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งวิธีการที่สถาบันรับฟัง “เสียงของลูกค้า” และใช้สารสนเทศนี้เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม	3.1 ความผูกพันของลูกค้า ก. หลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ และการส่งเสริมผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข. การสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการที่สถาบันกำหนดหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้บริการที่มี วิธีการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	3.2 “เสียงของลูกค้า” ก. การรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ค. การวิเคราะห์และใช้ข้อมูลของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการที่สถาบันรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งวิธีการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและใช้สารสนเทศดังกล่าวเพื่อปรับปรุงความสำเร็จในวงการศึกษา
หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) เป็นการตรวจประเมินว่าสถาบันเลือกรวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์เชิงความรู้ อย่างไร มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไร และมีการทบทวนและใช้ผลการทบทวนในการปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างไร	4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร ก. การวัดผลการดำเนินการ ข. การวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการ ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ	วิธีการที่สถาบันใช้ในการวัด วิเคราะห์ ทบทวน ตลอดจนปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลการดำเนินการของสถาบัน โดยการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในทุกระดับและทุกส่วนของสถาบัน
	4.2 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ ก. การจัดการข้อมูล สารสนเทศ และการจัดการความรู้ ข. การจัดการทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ	วิธีการที่สถาบันดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศ ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนผู้ส่งมอบและผู้เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน วิธีการที่สถาบันสร้างและจัดการสินทรัพย์เชิงความรู้ของสถาบัน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

เกณฑ์คุณภาพการศึกษา	หัวข้อและประเด็นพิจารณา	ข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement)
<p>หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (Workforce Focus)</p> <p>เป็นการตรวจประเมินว่าสถาบันมีวิธีการอย่างไรในการผูกใจจัดการ และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำศักยภาพของพวกเขามาใช้อย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถาบัน หมวดนี้ให้พิจารณาความสามารถของสถาบันในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง และในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินการที่ดี</p>	<p>5.1 การผูกใจผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>ก. การสร้างคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>ข. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและผู้นำ</p> <p>ค. การประเมินความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>วิธีการผูกใจ จ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินการที่ดี วิธีการพัฒนาสมาชิกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงกลุ่มผู้นำ เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี วิธีการในการประเมินความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน และใช้ผลการประเมินนั้นมาทำให้ผลการดำเนินการดียิ่งขึ้น</p>
	<p>5.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลัง</p> <p>ข. บรรยากาศการทำงาน</p>	<p>วิธีการในการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ วิธีดำเนินการเพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงานให้ปลอดภัย มั่นคง และเกื้อหนุนต่อการทำงาน</p>
<p>หมวด 6 การจัดการกระบวนการ (Process Management)</p> <p>เป็นการตรวจประเมินว่าสถาบันมีวิธีการออกแบบระบบงานอย่างไร รวมทั้งมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ เพื่อนำระบบงานดังกล่าวไปสร้างคุณค่าให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้สถาบันประสบความสำเร็จและยั่งยืน รวมทั้งอธิบายถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน</p>	<p>6.1 การออกแบบระบบงาน</p> <p>ก. การออกแบบระบบงาน</p> <p>ข. กระบวนการทำงานหลัก</p> <p>ค. ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน</p>	<p>วิธีการในการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กร การออกแบบระบบงานและกระบวนการที่สำคัญเพื่อสร้างคุณค่าให้ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้เกิดผลสูงสุดต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน ทำให้สถาบันประสบความสำเร็จและยั่งยืน รวมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น</p>
	<p>6.2 กระบวนการทำงาน</p> <p>ก. การออกแบบกระบวนการทำงาน</p> <p>ข. การจัดการกระบวนการทำงาน</p> <p>ค. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน</p>	<p>วิธีการในการออกแบบ นำไปปฏิบัติจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานหลัก เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งทำให้สถาบันประสบความสำเร็จและยั่งยืน</p>

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาฯ	หัวข้อและประเด็นพิจารณา	ข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement)
หมวด 7 ผลลัพธ์ (Results) เป็นการตรวจประเมินว่าองค์กรมีผลการ ดำเนินการและการปรับปรุงในด้านที่สำคัญ ทุกด้านอย่างไร เช่น ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียน ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ด้าน งบประมาณการเงินและตลาด ด้านการมุ่งเน้น ผู้ปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลของ กระบวนการ และด้านการนำสถาบัน	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน
	7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า: ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผลลัพธ์ที่สำคัญของการมุ่งเน้นผู้เรียนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบัน รวมทั้งความ พึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน
	7.3 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด	ผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน และตลาดที่สำคัญของสถาบัน
	7.4 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน	ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญใน เรื่องความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานกับสถาบัน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
	7.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของ กระบวนการ	ผลลัพธ์การดำเนินการด้านปฏิบัติการที่สำคัญ ของสถาบันที่เพิ่ม โอกาสการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพิ่มประสิทธิผลของสถาบัน รวมทั้งความ พร้อมของสถาบันต่อภาวะฉุกเฉิน
	7.6 ผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ และความ รับผิดชอบต่อสังคม	ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านธรรมาภิบาล และภาวะ ผู้นำของผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งหลักฐานการ บรรลุตามแผนกลยุทธ์ ความรับผิดชอบต่อ การเงิน การปฏิบัติตามกฎหมาย การประพฤติ ปฏิบัติอย่างมี จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อ สังคม และ การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552)

ลักษณะสำคัญของเกณฑ์ คือ เนื้อหาภายในเกณฑ์ไม่เฉพาะเจาะจงหรือกำหนดให้ใช้
เนื่องจากจุดมุ่งเน้นของเกณฑ์อยู่ที่ผลลัพธ์ มิใช่วิธีปฏิบัติ เกณฑ์จึงไม่ได้กำหนดรูปแบบการบริหาร
โครงสร้างของสถาบัน หรือหน่วยงานย่อยต่างๆ ในสถาบันว่าจะต้องเหมือนกันทุกส่วน ดังนั้น
องค์กรจึงสามารถปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม เกณฑ์เน้นการบูรณาการเข้ากับแนวคิดในระบบ
การศึกษา เน้นความเป็นเลิศของสถาบัน สนับสนุนมุมมองเชิงระบบ มีความเชื่อมโยงของเกณฑ์
แต่ละเกณฑ์ การดำเนินงานตามหลัก PDCA สนับสนุนการวิเคราะห์เชิงเป้าประสงค์ มีการ
ประเมินทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ โดยผลการประเมินนำไปสู่แผนปฏิบัติการเพื่อการปรับปรุง
แก้ไขอย่างเป็นระบบ

ค่านิยมหลักของเกณฑ์ (core values) มี 11 ข้อ ได้แก่ 1) การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) 2) การศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning-Centered Education) 3) การเรียนรู้ขององค์การและของแต่ละบุคคล (Organizational and Personal Learning) 4) การให้ความสำคัญกับคณาจารย์/บุคลากร และคู่ความร่วมมือ (Valuing faculty, Staff, and Partners) 5) ความคล่องตัว (Agility) 6) การมุ่งเน้นอนาคต (Focus on the Future) 7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for Innovation) 8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact) 9) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) 10) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า (Focus on Results and Creating Value) และ 11) มุมมองเชิงระบบ (Systems Perspective)

ระบบการให้คะแนน ขึ้นอยู่กับการประเมิน 2 มิติ คือ กระบวนการ และผลลัพธ์

“กระบวนการ” หมายถึง วิธีการที่สถาบันใช้และปรับปรุง เพื่อตอบสนองข้อกำหนดของหัวข้อต่างๆ ในหมวด 1 - 6 โดยมีปัจจัยประเมิน 4 ปัจจัย ที่เรียกว่า “ADLI”

A (Approach) = **แนวทาง** หมายถึง วิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลตามกระบวนการความเหมาะสมของวิธีการที่ใช้เพื่อตอบสนองข้อกำหนดของหัวข้อต่างๆ และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติการของสถาบัน ความมีประสิทธิภาพของวิธีการ การนำไปใช้ซ้ำได้ และอาศัยข้อมูลและสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ (มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ)

D (Deployment) = **การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ** หมายถึง ความครอบคลุมและทั่วถึงของการใช้แนวทางเพื่อตอบสนองข้อกำหนดของหัวข้อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและสำคัญต่อสถาบัน การใช้แนวทางอย่างคงเส้นคงวา และการใช้แนวทางในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

L (Learning) = **การเรียนรู้** หมายถึง การปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้นผ่านวงจรของการประเมินและการปรับปรุง การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวทางอย่างก้าวกระโดดผ่านการสร้างนวัตกรรม และการแบ่งปันความรู้ที่ได้จากการปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมกับหน่วยงานและกระบวนการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องภายในสถาบัน

I (Integration) = **การบูรณาการ** หมายถึง ความครอบคลุมและทั่วถึงของแนวทางที่ใช้สอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ใน โครงร่างองค์การและข้อกำหนดของหัวข้อต่างๆ ในหมวด 1-6 การใช้ตัววัด สารสนเทศ และระบบการปรับปรุงที่ช่วยเสริมซึ่งกันและกันระหว่างกระบวนการและหน่วยงานต่างๆ ของสถาบัน และการที่แผนงาน กระบวนการ ผลลัพธ์ การวิเคราะห์ การเรียนรู้ และการปฏิบัติการ มีความสอดคล้อง กลมกลืนกัน ในทุกกระบวนการและหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ระดับสถาบัน

“ผลลัพธ์” หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ของสถาบันในการบรรลุตามข้อกำหนด โดยมีปัจจัยประเมิน 4 ปัจจัย ที่เรียกว่า “LTCI”

L (Level) = ระดับ หมายถึง ระดับของผลการดำเนินการในปัจจุบัน

T (Trends) = แนวโน้ม หมายถึง อัตราของการปรับปรุงผลการดำเนินการ หรือการคงไว้ของผลการดำเนินการที่ดี และความครอบคลุมของผลการดำเนินการ

C (Comparisons) = การเปรียบเทียบ หมายถึง ผลการดำเนินการของสถาบันเทียบกับข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสม และผลการดำเนินการของสถาบันเมื่อเทียบกับมาตรฐานเทียบเคียงหรือกับสถาบันการศึกษาที่เป็นผู้นำ

I (Integration) = การบูรณาการ หมายถึง ความครอบคลุมและทั่วถึงของตัววัดผลลัพธ์ต่างๆ ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การ และในหัวข้อในหมวด 1- 6 ผลลัพธ์ของสถาบันรวมถึงตัวชี้วัดที่ใช้วัดผลการดำเนินการในอนาคตได้ ผลลัพธ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน ในทุกกระบวนการและหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ระดับสถาบัน

สรุปประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552 - 2553

จากการศึกษาประเด็นสำคัญในข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement) ของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และการสังเคราะห์ห้องปฏิบัติการการบริหารงานวิจัย โดยทั่วไปที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (หน้า 36-38) สามารถสรุปประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สรุปประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่สอดคล้องกับข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อกำหนดโดยรวมของ EdPEX (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัย จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สรุปประเด็นการบริหารงานวิจัยตาม EdPEX
หมวด 1 การนำองค์กร (Leadership)		
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง การกระทำโดยผู้นำระดับสูงในการชี้แนะและทำให้สถาบันมีความยั่งยืน รวมทั้งวิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีผลการดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น	การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ - การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และปรัชญา/ค่านิยมของสถาบัน การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ - การกำหนดนโยบาย/ทิศทาง และลำดับความสำคัญของการวิจัย - การสร้างบรรยากาศการวิจัย	- การชี้แนะองค์กรด้านการวิจัย ตัวอย่างเช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย/ทิศทาง/ค่านิยมด้านการวิจัย และการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ - การส่งเสริมให้มีผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดียิ่งขึ้น
1.2 ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคม ระบบธรรมาภิบาลและแนวทางการปรับปรุงระบบการนำ วิธีการที่สถาบันสร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม ทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ - การกำกับดูแลด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณนักวิจัย การบริหารงานวิจัยระดับปลายน้ำ - การประเมินผลกระทบของการวิจัย	- การกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล - การมีจริยธรรม/จรรยาบรรณด้านการวิจัย - การดำเนินการวิจัยด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)		
2.1 การจัดทำกลยุทธ์ การสร้างกลยุทธ์ของสถาบันที่ให้ความสำคัญต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และเสริมสร้าง ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของสถาบันและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง	การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ - การวางแผนวิจัย/ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย	- การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย - ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย - วัตถุประสงค์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย
2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ วิธีการแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ แผนปฏิบัติการ วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ และตัววัดหรือตัวบ่งชี้ที่สำคัญของผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ รวมทั้งคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตของสถาบัน เปรียบเทียบตัววัดหรือตัวบ่งชี้กับคู่เปรียบเทียบสำคัญ	การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ - การวางแผนวิจัย/ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย	- แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย - การนำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยไปปฏิบัติ - ตัววัด/ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานด้านการวิจัย - การคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย - การเปรียบเทียบตัววัด/ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินการด้านการวิจัยกับคู่เปรียบเทียบสำคัญ (Key Comparison) ได้แก่ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (Past Performance) เป้าประสงค์ (Goal) หรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ข้อกำหนดโดยรวมของ EdPEX (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัย จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สรุปประเด็นการบริหารงานวิจัยตาม EdPEX
หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focus)		
3.1 ความผูกพันของลูกค้า วิธีการที่สถาบันกำหนด หลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการ การศึกษาอื่นๆ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้บริการที่มี วิธีการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ - การกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัย - การพัฒนาแผนงาน/ชุด โครงการวิจัย - การจัดการทุน/งบประมาณสนับสนุน การวิจัย การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ - การช่วยเหลือ/อำนวยความสะดวก แก่นักวิจัย - การสร้างวัฒนธรรมวิจัย - การสร้างความร่วมมือด้านการวิจัย/ เครือข่ายวิจัย	- การกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัย - การให้บริการด้านการวิจัย เช่น การจัดหา แหล่งทุนวิจัย การให้คำปรึกษาด้านการวิจัย การช่วยสืบค้นข้อมูลวิจัย ช่วยประสานงาน/ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการตีพิมพ์ เผยแพร่และจัดการทรัพย์สินทางปัญญา หรือ รับจ้างทำวิจัย เป็นต้น - การสร้างวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งเน้นผู้เรียนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3.2 “เสียงของลูกค้า” วิธีการที่สถาบันรับฟังผู้เรียนและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งวิธีการประเมิน ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของ ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และใช้ สารสนเทศดังกล่าวเพื่อปรับปรุง ความสำเร็จในวงการศึกษา	การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ - การช่วยเหลือ/อำนวยความสะดวก แก่นักวิจัย - การติดตามและประเมินผล โครงการ วิจัย การบริหารงานวิจัยระดับปลายน้ำ - การประเมินผลกระทบของการวิจัย	- การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัย - การประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อ การดำเนินการด้านการวิจัย - การนำข้อมูล/ข้อร้องเรียนและการประเมิน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจมาปรับปรุงการ ดำเนินการด้านการวิจัย
หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)		
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผล การดำเนินการ วิธีการที่สถาบันใช้ในการวัด วิเคราะห์ ทบทวน ตลอดจนปรับปรุงผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนและผลการดำเนินการ ของสถาบัน โดยการใช้ข้อมูลและ สารสนเทศในทุกระดับและทุกส่วน งานของสถาบัน	การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ - การติดตามและประเมินผล โครงการ วิจัย การบริหารงานวิจัยระดับปลายน้ำ - การประเมินผลกระทบของการวิจัย	- การวัด วิเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินการ ด้านการวิจัย - การปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัย

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ข้อกำหนดโดยรวมของ EdPEX (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัย จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สรุปประเด็นการบริหารงานวิจัยตาม EdPEX
<p>4.2 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ วิธีการที่สถาบันดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดจนผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน</p> <p>วิธีการที่สถาบันสร้างและจัดการสินทรัพย์เชิงความรู้ของสถาบัน</p>	<p>การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัย <p>การบริหารงานวิจัยระดับปลายน้ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการความรู้ด้านการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ด้านการวิจัย ในด้านคุณภาพและความพร้อมใช้งาน - การจัดการความรู้ด้านการวิจัย
หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (Workforce Focus)		
<p>5.1 การผูกใจผู้ปฏิบัติงาน วิธีการผูกใจ จ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินการที่ดี วิธีการพัฒนาสมาชิกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงกลุ่มผู้นำ เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี วิธีการในการประเมินความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน และใช้ผลการประเมินนั้นมาทำให้ผลการดำเนินการดีขึ้น</p>	<p>การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนนักวิจัย <p>การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนานักวิจัย - การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การผูกใจ จ่ายค่าตอบแทน และให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานด้านการวิจัย - การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานวิจัย - การประเมินความผูกพันด้านการวิจัย - การใช้ผลการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยมาปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัย
<p>5.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการในการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ วิธีดำเนินการเพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงานให้ปลอดภัย มั่นคง และเกื้อหนุนต่อการทำงาน</p>	<p>การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนานักวิจัย - การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารงานวิจัย <p>การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย - การรักษาบรรยากาศในการทำงานให้ปลอดภัย มั่นคง และเกื้อหนุนต่อการทำงานวิจัย
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ (Process Management)		
<p>6.1 การออกแบบระบบงาน วิธีการในการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กร การออกแบบระบบงานและกระบวนการที่สำคัญเพื่อสร้างคุณค่าให้ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้เกิดผลสูงสุดต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน ทำให้สถาบันประสบความสำเร็จและยั่งยืน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงานวิจัย/โครงการวิจัยในระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กรด้านการวิจัย - การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย - การบริหารโครงการวิจัย - การเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินในการดำเนินการด้านการวิจัย

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ข้อกำหนดโดยรวมของ EdPEX (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัย จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สรุปประเด็นการบริหารงานวิจัยตาม EdPEX
รวมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะ ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น		
6.2 กระบวนการทำงาน การออกแบบ นำไปปฏิบัติ จัดการและ ปรับปรุงกระบวนการทำงานหลัก เพื่อ สร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย รวมทั้งทำให้สถาบันประสบ ความสำเร็จและยั่งยืน	- การบริหารงานวิจัย/โครงการวิจัย ในระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และ ปลายน้ำ	- การออกแบบการบริหาร โครงการวิจัย - การนำการบริหาร โครงการวิจัยที่ออกแบบไป ปฏิบัติ - การจัดการและการปรับปรุงการบริหาร โครงการวิจัย
หมวด 7 ผลลัพธ์ (Results)		
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	- การจัดการความรู้ด้านการวิจัย	- งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า: ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ที่สำคัญของการมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งความ พึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความ ผูกพัน	- การประเมินผลกระทบของการวิจัย	- ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความ ผูกพันด้านการวิจัย
7.3 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด ผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน และตลาดที่สำคัญของสถาบัน	- การจัดการทุน/งบประมาณสนับสนุน การวิจัย	- เงินสนับสนุนการวิจัยจากภายในสถาบัน - เงินสนับสนุนการวิจัยจากภายนอกสถาบัน
7.4 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานที่ สำคัญในเรื่องความผูกพันของ ผู้ปฏิบัติงานกับสถาบันและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	- การประเมินผลกระทบของการวิจัย - การพัฒนานักวิจัย - การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร งานวิจัย - การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย	- ความผูกพันด้านการวิจัย - การได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานวิจัย - สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเกื้อหนุนการทำงาน วิจัย
7.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของ กระบวนการ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านปฏิบัติการ ที่สำคัญของสถาบันที่เพิ่มโอกาสการ เรียนรู้ของผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิผล ของสถาบัน รวมทั้งความพร้อมของ สถาบันต่อภาวะฉุกเฉิน	- การประเมินผลโครงการวิจัย - การเผยแพร่ผลงานวิจัย - การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ - การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	- การบริหาร โครงการวิจัยได้บรรลุวัตถุประสงค์ - งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ - งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ - งานวิจัยที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/ทรัพย์สินทาง ปัญญา

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ข้อกำหนดโดยรวมของ EdPEX (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัย จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สรุปประเด็นการบริหารงานวิจัยตาม EdPEX
7.6 ผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ และความ รับผิดชอบต่อสังคม ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านธรรมาภิบาล และ ภาวะผู้นำของผู้ในระดับสูง รวมทั้ง หลักฐานการบรรลุตามแผนกลยุทธ์ ความรับผิดชอบต่อการเงิน การปฏิบัติ ตามกฎหมาย การประพฤติปฏิบัติอย่าง มี จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	- การวางแผนวิจัย/ยุทธศาสตร์ด้าน การวิจัย - การกำกับดูแลด้านจริยธรรม/ จรรยาบรรณนักวิจัย - การประเมินผลกระทบของการวิจัย	- การบริหารงานวิจัยของผู้ในระดับสูงเป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล - การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการตามแผน ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย - การดำเนินการวิจัยของสถาบันเป็นไปตาม กฎหมาย จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

จากตารางที่ 2.3 นี้ ผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศเพื่อการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยต่อไป

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย

คำว่า “ตัวบ่งชี้/ตัวชี้วัด (Indicators)” เป็นคำที่นิยมใช้ในบริบททางการศึกษา โดย “ตัวบ่งชี้” เป็นคำที่นิยมใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบัน ส่วนคำว่า “ตัวชี้วัด” มักนิยมใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ของสถาบัน โดยถือเป็นคำในความหมายเดียวกับองค์กรภาครัฐและเอกชนในปัจจุบันที่นิยมเรียกตัวบ่งชี้/ตัวชี้วัดในการบริหารจัดการว่า “ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงาน หรือ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (Performance Indicators)” ซึ่งถ้าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานและการตัดสินใจขององค์กรจะเรียกว่าเป็น Key Performance Indicators (KPIs)

ในส่วนของการใช้ตัวบ่งชี้เพื่อวัดผลการดำเนินงานขององค์กรทางการอุดมศึกษาได้มีมานานและแตกต่างกันไปตามระยะเวลา ระยะแรก (ปลายปี ค.ศ. 1960) มีการใช้ตัวบ่งชี้เป็นกลไกในการจัดสรรทรัพยากร ในปี ค.ศ. 1980 ใช้ตัวบ่งชี้เป็นแหล่งข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการตัดสินใจงบประมาณและประเมินความสำเร็จของเรื่องที่เป็นลำดับความสำคัญของชาติ ต่อมาในปี ค.ศ. 1990 – ปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ของอุดมศึกษาใช้ตัวบ่งชี้เพื่อการประกันและควบคุมคุณภาพ (Doyle, 1995 อ้างถึงใน Meek and van der Lee, 2005) โดยมีวัตถุประสงค์ในการใช้ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานทางการอุดมศึกษา 3 ประการ คือ เพื่อการปรับปรุงผลการดำเนินงาน (Improvement) เพื่อการวางแผน (Planning) หรือเพื่อการแสดงความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานจะมีคุณค่ามากที่สุดหากตัวบ่งชี้เหล่านั้น มีความสอดคล้องกับบริบทของสถาบัน (Findlay, 1990: 125 อ้างถึงใน

Meek and van der Lee, 2005: 17) สำหรับสาระสำคัญของการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยเพื่อการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ ความหมายของตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ เกณฑ์และเกณฑ์การประเมิน และรายการตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

นักวิชาการด้านการศึกษามีชื่อเสียงได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศ (Johnstone, 1981: 2) ตัวแปร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552: 82) ตัวแปรประกอบ หรือตัวประกอบที่มีค่าสังเกตได้ บ่งบอกถึงสถานภาพเชิงคุณลักษณะและปริมาณ หรือผลการดำเนินการของสภาพที่ต้องการศึกษา (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551: 6-7; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552: 82) ณ เวลา หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งค่าของตัวบ่งชี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคตต้องสามารถนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดและเปรียบเทียบกันได้ในเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551: 6-7; Johnstone, 1981: 2)

ขณะที่ในเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553 นั้น ได้ให้ความหมาย ตัววัดและตัวบ่งชี้ (Measures and Indicators) ร่วมกันว่า หมายถึง “สารสนเทศเชิงตัวเลขที่บอกปริมาณปัจจัยนำเข้า ผลผลิต และผลการดำเนินการในมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ หลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้และบริการทางการศึกษาอื่นๆ ที่องค์การจัดให้แก่ผู้เรียน รวมถึงผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งตัววัดและตัวบ่งชี้อาจเป็นตัววัดเดี่ยวหรือตัววัดเชิงประกอบได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552: 231)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่ให้ค่าตัวเลข บ่งบอกสถานภาพหรือผลการดำเนินงานของสิ่งที่ต้องการศึกษาในเวลา หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยค่าของตัวบ่งชี้ต้องสามารถนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ในเวลา หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาหรือผลการดำเนินงานได้ ซึ่งตัวบ่งชี้อาจได้จากตัวแปรตัวเดียว หรือเป็นตัวแปรประกอบ หรือองค์ประกอบได้

3.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นักวิชาการกำหนดไว้นั้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีส่วนที่แตกต่างกันบ้างในบางขั้นตอน ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (Blank, 1993; Burstein, Oakes and Guiton, 1992; Johnstone, 1981; Nardo et al., 2005 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551: 8-15)

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2) การนิยามตัวบ่งชี้ มีหลัก 3 ประการ คือ การกำหนดตัวแปรย่อย (Component Variables) ของตัวบ่งชี้ การกำหนดวิธีการรวม (Combination Method) ตัวแปรย่อย โดยการบวก (Addition) หรือ โดยการคูณ (Multiplication) และ การกำหนดน้ำหนัก (Weight) ตัวบ่งชี้

สำหรับการนิยามตัวบ่งชี้ นั้น จอห์นสโตน (Johnstone, 1981) อธิบายไว้ว่ามี 3 วิธี คือ

2.1 การนิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition) ใช้ในกรณีที่มีข้อมูลหรือฐานข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อย หรือมีการสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้ไว้แล้ว นักวิจัยเพียงแคคัดเลือกตัวแปรย่อยจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ กำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย โดยอาศัยประสบการณ์และการตัดสินใจของนักวิจัยเท่านั้น จึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุด และไม่เป็นที่นิยมใช้

2.2 การนิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นการนิยามที่ใช้ทฤษฎีสันับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัย สามารถทำได้ 2 วิธี วิธีแรก ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย วิธีที่สอง ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานในการคัดเลือกตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ

2.3 การนิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นการนิยามที่ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวในการพัฒนาตัวบ่งชี้ นั้นใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับจนถึงปัจจุบัน

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลจริง และการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลตัวแปรย่อยที่จะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

4) การสร้างตัวบ่งชี้ เป็นการสร้างสเกลตัวบ่งชี้ โดยวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามทีนิยามตัวบ่งชี้ไว้

5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพควรมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) มีความทันสมัย เหมาะสมกับเวลา สถานที่ และให้สารสนเทศที่บอกถึงสถานะและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงได้ 2) ตรงกับความต้องการหรือวัตถุประสงค์ในการใช้งาน 3) มีคุณสมบัติของการวัดที่ดี ในด้านความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย และการนำไปปฏิบัติได้จริง และ 4) ความเป็นกลาง และให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ (Johnstone, 1981; UNESCO, 1993 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551: 15)

6) การจัดเข้าบริบท และการนำเสนอรายงาน โดยการรายงานค่าตัวบ่งชี้ต้องให้คำนึงถึงบริบท (context) เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้อง

3.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานที่พัฒนาขึ้นโดยทั่วไปนั้น สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายประการ อาทิเช่น การติดตามผลการดำเนินงาน (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจภายในสถาบัน การประเมิน (Evaluation) ผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด การใช้สนทนา (Dialogue) เพื่อการติดต่อสื่อสารอย่างมีความหมาย การเป็นเหตุผล (Rationalization) รองรับในกระบวนการวางแผนของสถาบัน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation) อย่างมีระบบ มีเหตุผล (Spee and Bormans, 1992; Veld and Spee, 1990 and Sizer et al., 1992 อ้างถึงใน McDaniel, 1996)

3.4 เกณฑ์ (Criteria) และเกณฑ์การประเมินแบบรูบริกส์ (Scoring Rubric)

ความหมายของเกณฑ์ (Criteria)

นักวิชาการทางการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ว่า เกณฑ์ หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่บ่งบอกความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน (อุทุมพร จามรมาน, 2541; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552: 95) เป็นฐานในการตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติงาน อาจมีทั้งเกณฑ์ขั้นต่ำ และเกณฑ์ขั้นสูง (อุทุมพร จามรมาน, 2541) เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำ หรือระดับความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การกำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการของผู้รับบริการ หรือค่านิยมของสังคม เป็นต้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552: 95)

จากความหมายของเกณฑ์ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เกณฑ์ หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงานที่ใช้เป็นตัวตัดสินคุณภาพของการดำเนินงาน อาจมีทั้งเกณฑ์ขั้นต่ำ และเกณฑ์ขั้นสูง โดยที่มาของเกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำ การกำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ และความต้องการหรือความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง

เกณฑ์การประเมินแบบรูบริกส์ (Rubrics)

รูบริกส์ (Rubrics) คือ เครื่องมือในการให้คะแนนหรือระดับคุณภาพของงานหรือการปฏิบัติงาน โดยมีกระบวนการประเมินงานหรือการปฏิบัติงานไว้ ในการสร้างรูบริกส์ มีสิ่งที่ต้องพิจารณา คือ 1) เกณฑ์ในการตัดสินผลงานหรือการปฏิบัติ 2) การพิจารณาผลสำเร็จของการปฏิบัติ 3) ความแตกต่างของคุณภาพของงาน 4) ความยุติธรรมของระดับคุณภาพ 5) ความหมายของระดับคุณภาพ และ 6) ความแตกต่างของผลงานที่สอดคล้องกับระดับคุณภาพ (ส. วาสนา ประवालพฤกษ์, 2550: 7)

เกณฑ์การประเมินแบบรูบริกส์โดยทั่วไปจะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) เกณฑ์การประเมินในภาพรวม (Holistic Rubric) ส่วนใหญ่จะมี 3-6 ระดับ ซึ่งจะมีคำอธิบายลักษณะของงานในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน โดยเกณฑ์ 3 ระดับ จะนิยมใช้มากกว่า เนื่องจากง่ายต่อการกำหนดรายละเอียด และการตรวจให้คะแนน 2) เกณฑ์การประเมินแบบแยกส่วน (Analytic Rubric) เป็นเกณฑ์ที่มีการกำหนดแนวทางการให้คะแนนในแต่ละส่วนของงาน และมีคำอธิบายลักษณะของงานในแต่ละระดับอย่างชัดเจน (Jasmine, 1993: 9-13; Ryan, 1994: 27-29 อ้างถึงในบุญเรียง ขจรศิลป์, 2543: 75-76)

ส่วนคุณสมบัติของเกณฑ์การประเมินแบบรูบริกส์ที่ควรพิจารณา คือ 1) ความต่อเนื่อง กล่าวคือ ระดับคุณภาพแต่ละระดับต้องมีความต่อเนื่องและมีขนาดเท่ากัน 2) ความคู่ขนาน โดยการใช้คำอธิบายระดับคุณภาพแต่ละระดับด้วยภาษาที่คู่ขนานกัน 3) ยึดสมรรถภาพที่ต้องการประเมินเพียงสมรรถภาพเดียว 4) กำหนดน้ำหนักของเกณฑ์การประเมินตามความสำคัญของงานหรือสมรรถภาพ 5) ความตรง (validity) ในการพิจารณาผลงานตามสภาพจริง และ 6) ความเที่ยง (reliability) กล่าวคือ ไม่ว่าใครจะใช้เกณฑ์การประเมิน หรือไม่ว่าจะประเมินเวลาใดจะให้ผลการประเมินที่ไม่แตกต่างกัน (ส. วาสนา ประवालพฤกษ์, 2550: 8-9)

3.5 รายการตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย

ปัจจุบันตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินตนเองของสถาบันตามองค์ประกอบ/มาตรฐานที่ สกอ. และ สมศ. กำหนดไว้ รวมถึงการประเมินตนเองตามรายการตัวบ่งชี้เพื่อการรับรองสถาบันตามที่องค์กรวิชาชีพกำหนดไว้สำหรับสถาบันอุดมศึกษาบางแห่ง เช่น สถาบันการศึกษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งรายการตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.5.1 ตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554ข: 70-76) พบในองค์ประกอบที่ 4 การวิจัย จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

ตารางที่ 2.4 เกณฑ์และเกณฑ์การประเมินระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัย

เกณฑ์	เกณฑ์การประเมิน
<p>เกณฑ์มาตรฐานทั่วไป :</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบและกลไกบริหารงานวิจัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนด้านการวิจัยของสถาบัน และดำเนินการตามระบบที่กำหนด มีการบูรณาการกระบวนการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและให้รู้ด้านจรรยาบรรณการวิจัยแก่อาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ มีการจัดสรรงบประมาณของสถาบันเพื่อเป็นทุนวิจัย มีการสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยตามอัตลักษณ์ของสถาบันอย่างน้อยในประเด็นดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ห้องปฏิบัติการวิจัยฯ หรือหน่วยวิจัยฯ หรือศูนย์เครื่องมือ หรือศูนย์ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการวิจัยฯ ห้องสมุดหรือแหล่งค้นคว้าข้อมูลสนับสนุนการวิจัยฯ สิ่งอำนวยความสะดวกหรือการรักษาความปลอดภัยในการวิจัยฯ กิจกรรมวิชาการที่ส่งเสริมงานวิจัยฯ มีการติดตามและประเมินผลการสนับสนุนในข้อ 4-5 อย่างครบถ้วนทุกประเด็น มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยของสถาบัน 	<p>คะแนน 1 = ดำเนินการ 1 ข้อ คะแนน 2 = ดำเนินการ 2 หรือ 3 ข้อ คะแนน 3 = ดำเนินการ 4 หรือ 5 ข้อ คะแนน 4 = ดำเนินการ 6 ข้อ คะแนน 5 = ดำเนินการ 7 ข้อ</p>
<p>เกณฑ์มาตรฐานเพิ่มเติมเฉพาะกลุ่ม (เฉพาะกลุ่ม ข และ ค 2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบและกลไกเพื่อสร้างงานวิจัยบนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือจากสภาพปัญหาของสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและสังคมและดำเนินการตามระบบที่กำหนด 	<p>คะแนน 1-3 เหมือนเกณฑ์ทั่วไป คะแนน 4 = ดำเนินการ 6 หรือ 7 ข้อ คะแนน 5 = ดำเนินการ 8 ข้อ</p>

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

ตารางที่ 2.5 เกณฑ์และเกณฑ์การประเมินระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัย

เกณฑ์	เกณฑ์การประเมิน
<p>เกณฑ์มาตรฐานทั่วไป :</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบและกลไกสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการหรือการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ และมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการหรือตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ มีระบบและกลไกการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยเพื่อให้เป็นองค์ความรู้ที่คนทั่วไปเข้าใจได้ และดำเนินการตามระบบที่กำหนด มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่องค์ความรู้จากงานวิจัยที่ได้จากข้อ 2 ผู้สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้อง มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีการรับรองการใช้ประโยชน์จริงจากหน่วยงานภายนอกหรือชุมชน มีระบบและกลไกเพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการตามระบบที่กำหนด 	<p>คะแนน 1 = ดำเนินการ 1 ข้อ คะแนน 2 = ดำเนินการ 2 ข้อ คะแนน 3 = ดำเนินการ 3 ข้อ คะแนน 4 = ดำเนินการ 4 ข้อ คะแนน 5 = ดำเนินการ 5 ข้อ</p>
<p>เกณฑ์มาตรฐานเพิ่มเติมเฉพาะกลุ่ม :</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบและกลไกส่งเสริมการจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร และมีการยื่นจดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร (เฉพาะกลุ่ม ค1 และ ง) 	<p>คะแนน 1-3 เหมือนเกณฑ์ทั่วไป คะแนน 4 = ดำเนินการ 4 หรือ 5 ข้อตามเกณฑ์ทั่วไป คะแนน 5 = ดำเนินการ 6 ข้อ</p>

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย

ตารางที่ 2.6 เกณฑ์และเกณฑ์การประเมินเงินสนับสนุนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย

เกณฑ์	เกณฑ์การประเมิน
<p>1. เกณฑ์เฉพาะสถาบันกลุ่ม ข และ ค2 กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5 = 50,000 บาทขึ้นไปต่อคน</p>	<p>โดยการแปลงจำนวนเงินต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำเป็นคะแนนระหว่าง 0-5</p>
<p>2. เกณฑ์ประเมินเฉพาะสถาบันกลุ่ม ค1 และ ง กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5 = 150,000 บาทขึ้นไปต่อคน</p>	
<p>สูตรการคำนวณ :</p> <ol style="list-style-type: none"> จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัย = $\frac{\text{จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากภายในและภายนอกสถาบัน}}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ}}$ แปลงจำนวนเงินที่คำนวณได้ในข้อ 1 เทียบกับคะแนนเต็ม 5 $\text{คะแนนที่ได้} = \frac{\text{จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากภายในและภายนอก}}{\text{จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5}} \times 5$ 	

3.5.2 ตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยตามกรอบการประเมินผลคำรับรองการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2554) พบในมิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผล จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- ตัวบ่งชี้ที่ 3 จำนวนผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนสิทธิบัตรหรือนุสิทธิบัตร
- ตัวบ่งชี้ที่ 4.2.1 ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำและ/หรือนักวิจัยประจำ
- ตัวบ่งชี้ที่ 4.2.2 ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำมาใช้อันก่อให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจนต่ออาจารย์ประจำและ/หรือนักวิจัยประจำ

เกณฑ์การประเมิน

เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ทั้งเกณฑ์มาตรฐานทั่วไปและเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มเติมเฉพาะกลุ่ม

3.5.3 ตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยตามคู่มือประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) ระดับอุดมศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555: 28-33) พบในกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 5 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่

ตารางที่ 2.7 เกณฑ์การประเมินงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่

ค่าน้ำหนัก	ระดับคุณภาพงานวิจัย
0.25	- มีการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ หรือมีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI
0.50	- มีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติที่มีชื่อปรากฏอยู่ในประกาศของสมศ.
0.75	- มีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลการจัดอันดับวารสาร SJR (SCImago Journal Rank: www.scimagojr.com) โดยวารสารนั้นถูกจัดอยู่ในควอไทล์ที่ 3 หรือ 4 (Q3 หรือ Q4) ในปีล่าสุดใน subject category ที่ตีพิมพ์ หรือมีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่มีชื่อปรากฏอยู่ในประกาศของ สมศ.
1.00	- มีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลการจัดอันดับวารสาร SJR (SCImago Journal Rank: www.scimagojr.com) โดยวารสารนั้นถูกจัดอยู่ใน ควอไทล์ที่ 1 หรือ 2 (Q1 หรือ Q2) ในปีล่าสุดใน subject category ที่ตีพิมพ์ หรือมีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลสากล ISI หรือ Scopus
วิธีการคำนวณ	$\frac{\text{ผลรวมถ่วงน้ำหนักของงานวิจัยที่ตีพิมพ์/เผยแพร่}}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำทั้งหมด}} \times 100$
เกณฑ์การให้คะแนน	ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ โดยกำหนดร้อยละ 20 เท่ากับ 5 คะแนน

ตัวบ่งชี้ที่ 6 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์

การนำไปใช้ประโยชน์ ต้องมีหลักฐานแสดงการนำไปใช้จนก่อให้เกิดประโยชน์ได้จริงตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย และได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

$$\text{วิธีการคำนวณ} = \frac{\text{ผลรวมของจำนวนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์}}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำทั้งหมด}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ โดยกำหนดร้อยละ 20 เท่ากับ 5 คะแนน

3.5.4 ตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยตามเกณฑ์รับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์

(สภาการพยาบาล, 2551) พบในเกณฑ์สำคัญและเกณฑ์ทั่วไป จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตารางที่ 2.8 ตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยตามเกณฑ์รับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
เกณฑ์สำคัญ 6. ผลงานวิจัย	1) มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการที่มี Peer Review ตามมาตรฐานสากลหรือมีการเสนอผลงานวิจัย ในการประชุมวิชาการระดับชาติที่มีเอกสาร/สิ่งพิมพ์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่รวมสาระเนื้อหาการประชุม ไม่น้อยกว่า 20% ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดต่อปี (เฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี)
เกณฑ์ทั่วไป 4. การวิจัยและผลงานทางวิชาการ 4.1 นโยบาย แผนงาน และระบบสนับสนุนการวิจัย และผลงานทางวิชาการ	1) มีนโยบายและแผนงานวิจัยและวิชาการเป็นลายลักษณ์อักษร 2) มีหน่วยงานวิจัย/กรรมการวิจัย กรรมการวิชาการของสถาบันระดับคณะ 3) มีการจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการวิจัย

จากรายการตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยตามข้อ 3.6.1-3.6.4 ข้างต้น จะพบว่า ตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาของสภาการพยาบาลนั้น มีความสอดคล้องกันทั้งมิติด้านกระบวนการและผลลัพธ์ (ดังแสดงในตารางที่ 2.9) ซึ่งผู้วิจัยจะนำตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยจากหน่วยงานต่างๆ เหล่านี้บูรณาการเข้ากับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศในขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันที่ต้องได้รับการตรวจประเมินคุณภาพภายในและภายนอกด้วยตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยจากหน่วยงานดังกล่าว

ตารางที่ 2.9 เปรียบเทียบตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยในการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาของสภาการพยาบาล

ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายใน (สกอ., 2554ข)	ตัวบ่งชี้การประเมินผล การปฏิบัติราชการ (ก.พ.ร., 2554)	ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ., 2555)	ตัวบ่งชี้เกณฑ์การรับรองสถาบัน (สภาการพยาบาล, 2551)
องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย (มี 3 ตัวบ่งชี้)	มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผล (มี 3 ตัวบ่งชี้)	กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานด้านงานวิจัยฯ (มี 2 ตัวบ่งชี้)	องค์ประกอบที่ 4 และ 6 การวิจัยและผลงานวิจัย (มี 2 ตัวบ่งชี้)
4.1 ระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ 4.3 เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ต่ออาจารย์ประจำและนักวิจัย			เกณฑ์ทั่วไปองค์ประกอบที่ 4 การวิจัยและผลงานทางวิชาการ 4.1 นโยบาย แผนงาน และระบบสนับสนุนการวิจัยและผลงานทางวิชาการ 1) มีนโยบายและแผนงานวิจัยและวิชาการเป็นลายลักษณ์อักษร 2) มีหน่วยงานวิจัย/กรรมการวิจัย กรรมการวิชาการของสถาบันระดับคณะ 3) มีการจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการวิจัย
4.2 ระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์	3. จำนวนผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร 4.2.1 ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำและ/หรือนักวิจัยประจำ 4.2.2 ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำมาใช้อันก่อให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจนต่ออาจารย์ประจำและ/หรือนักวิจัยประจำ	5. งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ 6. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์	เกณฑ์สำคัญขององค์ประกอบที่ 6 ผลงานวิจัย 1) มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการที่มี Peer Review ตามมาตรฐานสากลหรือมีการเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติที่มีเอกสาร/สิ่งพิมพ์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่รวมสาระเนื้อหาการประชุม ไม่น้อยกว่า 20% ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดต่อปี (เฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี)

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking)

การเทียบเคียงสมรรถนะเริ่มต้นในวงการธุรกิจ เริ่มเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายครั้งแรกเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1979 โดยผู้ที่นำเอา Benchmarking มาใช้เป็นองค์การแรก คือ Xerox Corporation ประเทศสหรัฐอเมริกา (บุญดี บุญญาภิกิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, 2546: 4) เกิดจากการที่บริษัท Xerox รู้ตัวว่าได้สูญเสียเงินและส่วนแบ่งการตลาดไปให้กับคู่แข่งชาวญี่ปุ่น เพราะคู่แข่งสามารถขายเครื่องถ่ายเอกสารได้ในราคาทุน Xerox จึงเริ่มคิดทำการเทียบเคียงสมรรถนะในหน่วยผลิตของตน วิเคราะห์การผลิตเครื่องถ่ายเอกสารโดยเปรียบเทียบกับ Fuji-Xerox ทั้งกระบวนการผลิตและการจัดจำหน่าย และเทียบเคียงการจัดการวัสดุและการจัดเก็บในโกดังสินค้า กับ L.L. Bean นับเป็นการศึกษาที่มีชื่อเสียงมาก ต่อมา Robert R. Camp ได้เขียนหนังสือเรื่อง Benchmark: the Search for Industry Best Practices that Lead to Superior Performance จัดพิมพ์ในปี ค.ศ. 1985 ซึ่งเป็นหนังสือเล่มแรกเกี่ยวกับการทำ Benchmarking จนกลายมาเป็นคำมกักร์ของระบบงาน Xerox (Gohlke, 2003 อ้างถึงใน ยุพิน จันทรเจริญสิน, 2548: 22) ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเทียบเคียงสมรรถนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรมการผลิต รวมถึงวงการการศึกษาด้วย

4.1 ความหมายของการเทียบเคียงสมรรถนะ

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2551: 43) ได้ให้ความหมายของการเทียบเคียงสมรรถนะว่า หมายถึง การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของตนเองกับผู้อื่น โดยการประเมินตนเองและเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดของผู้อื่นแล้วนำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงตนเองและองค์การอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดนวัตกรรมการพัฒนาตนเองและการพัฒนาองค์การ เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศในระดับมาตรฐานโลก สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการเทียบเคียงสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง กระบวนการ รูปแบบ หรือกลยุทธ์ที่เป็นระบบ (พีรศักดิ์ วรรณทโรสถ, 2542: 28; โรแบร์, 2543: 10; Andersen and Pettersen, 1996: 2) ในการวัด วิเคราะห์ หรือประเมิน (บุญดี บุญญาภิกิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, 2546: 4) และเปรียบเทียบกระบวนการ/การบริการ/ผลิตภัณฑ์ กับองค์การที่เป็นผู้นำภายนอก หรือองค์การที่สามารถทำได้ดีกว่า หรือทำได้ดีที่สุดในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเดียวกัน (พสุ เดชะรินทร์, 2540: 19; โรแบร์, 2543: 10; บุญดี บุญญาภิกิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, 2546: 4; Andersen and Pettersen, 1996: 2; Jackson and Lund, 2000: 6) เพื่อค้นหาและเรียนรู้วิธีการในการปฏิบัติที่ดีที่สุด (พสุ เดชะรินทร์, 2540: 19) เรียนรู้ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องจากองค์การดังกล่าว (Jackson and Lund, 2000: 6) เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน ในการดำเนินงานขององค์การตนเอง และนำผลการ

เทียบเคียงมาใช้ในการปรับปรุงองค์การให้มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น มุ่งสู่ความเป็นเลิศได้ (พสุ เดชะรินทร์, 2540: 19; พีรศักดิ์ วรสุนทร โรสธ, 2542: 28; บุญดี บุญญาภิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, 2546: 4; Andersen and Pettersen, 1996: 2; Jackson and Lund, 2000: 6)

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การเทียบเคียงสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการวัดและเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ หรือผลการดำเนินงานขององค์กรกับองค์กรอื่นที่ได้รับการยอมรับว่าทำได้ดีกว่าหรือดีที่สุด ในอุตสาหกรรม/ธุรกิจนั้นๆ เพื่อค้นหาและเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน/กระบวนการของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อผลการดำเนินงานที่ดี/เป็นเลิศขององค์กร

4.2 ประเภทของการเทียบเคียงสมรรถนะ (Type of Benchmarking)

การแบ่งประเภทของการเทียบเคียงสมรรถนะขึ้นอยู่กับแนวคิดที่นำมาใช้เปรียบเทียบดังต่อไปนี้

4.2.1 การเทียบเคียงตามวัตถุประสงค์ แบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ 1) การเทียบเคียงผลการดำเนินงาน (*Performance Benchmarking or Result Benchmarking*) เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์การทำงานกับองค์กรอื่น ทำให้ทราบสถานะขององค์กรตนเอง และแนวปฏิบัติขององค์กรอื่นที่ดีกว่า แต่ไม่ได้บอกถึงวิธีการว่าจะปรับปรุงได้อย่างไร 2) การเทียบเคียงกระบวนการ (*Process Benchmarking*) เป็นการเปรียบเทียบกระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่น เน้นการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) จากองค์กรอื่นเพื่อนำมาปรับปรุงองค์กรตนเอง เป็นการเทียบเคียงที่นิยมมากที่สุด เนื่องจากก่อให้เกิดนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ และการเพิ่มขึ้นของปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต 3) การเทียบเคียงผลิตภัณฑ์หรือความพึงพอใจของลูกค้า (*Product Benchmarking or Customer Satisfaction Benchmarking*) เป็นการเปรียบเทียบความพึงพอใจของลูกค้าว่าลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุดในคุณลักษณะใดของสินค้า และ 4) การเทียบเคียงกลยุทธ์ (*Strategic Benchmarking*) เป็นการศึกษเปรียบเทียบกลยุทธ์กับองค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านการวางกลยุทธ์ ส่วนใหญ่ต้องอาศัยการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากผลการเทียบเคียงจะมีผลกระทบต่อองค์กรในระยะยาวและคาดไม่ถึง (บุญดี บุญญาภิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, 2546: 14-15; Andersen and Pettersen, 1996: 5)

4.2.2 การเทียบเคียงตามผู้ที่เราไปเปรียบเทียบกับ แบ่งได้เป็น 7 ประเภท คือ 1) *การเทียบเคียงภายในองค์กร (Internal Benchmarking)* เป็นการเปรียบเทียบการดำเนินงาน หรือกระบวนการระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรหรือเครือข่ายเดียวกัน 2) *การเทียบเคียงกับคู่แข่ง (Competitive Benchmarking)* เป็นการเปรียบเทียบสินค้า บริการ ขั้นตอน หรือผลการปฏิบัติงานกับองค์กรที่เป็นคู่แข่งโดยตรง 3) *การเทียบเคียงเฉพาะกิจกรรม (Functional Benchmarking)* เป็นการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่ไม่ใช่คู่แข่งกันโดยตรง เป็นองค์กรที่มีกระบวนการปฏิบัติงาน/หน้าที่คล้ายกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายกระบวนการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่นั้นๆ 4) *การเทียบเคียงกับองค์กรทั่วไป (Generic Benchmarking/Best-in-Class Benchmarking /World-Class Benchmarking)* เป็นการเปรียบเทียบกระบวนการทำงานกับองค์กรใดก็ตาม อาจเป็นองค์กรระดับโลก (อุตสาหกรรมใดก็ได้) ที่มีความเป็นเลิศ หรือได้รับการยอมรับว่ามีกระบวนการทำงานที่เป็นสุดยอดนวัตกรรม และเป็นผู้นำทางการตลาดในธุรกิจนั้นๆ (best in class) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีหรือวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) จริงๆ ของกระบวนการธุรกิจทั้งหมด (โรเบิร์ต, 2543: 22-30; บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, 2546: 16-17; แพ้ทเตอร์สัน, 2547; Zairi and Leonard, 1994: 47-50; Camp, 1995: 16; Fisher, 1996: 15-18) 5) *การเทียบเคียงแบบกลุ่ม (Collaborative Benchmarking)* เป็นการเทียบเคียงเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เข้าร่วมเป็นกลุ่มเครือข่าย/สมาคม โดยมุ่งหาวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดภายในกลุ่มเพื่อนำไปปรับปรุงงาน (แพ้ทเตอร์สัน, 2547; Jager, 1999: 367 อ้างถึงใน ยุพิน จันทรเจริญสิน, 2548: 26) 6) *การเทียบเคียงเชิงความร่วมมือ (Cooperative Benchmarking)* เป็นการเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่ไม่ใช่คู่แข่ง แต่ยินดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับขององค์กรให้เท่าเทียมกับองค์กรที่มีวิธีการดำเนินการที่ดีที่สุด (Jager, 1999: 367 อ้างถึงใน ยุพิน จันทรเจริญสิน, 2548: 26) และ 7) *การเทียบเคียงแบบตามเป็นเงา (Shadow Benchmarking)* เป็นการเปรียบเทียบกับคู่แข่งโดยที่อีกฝ่ายไม่ทราบว่ากำลังเปรียบเทียบอยู่ (แพ้ทเตอร์สัน, 2547)

4.3 วิธีการ/แนวทางการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking Approach)

บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช (2546: 18-20) และ แจ็คสันและลัน (Jackson and Lund, 2000: 7) ให้แนวคิดว่าอาจทำได้ 2 แนวทาง คือ 1) *การเทียบเคียงสมรรถนะแบบกลุ่ม (Collaborative Benchmarking)* เป็นการทำให้โดยกลุ่ม/เครือข่ายขององค์กรที่ต้องการเทียบเคียงสมรรถนะ เช่นเดียวกัน อาจมีบุคคลที่สามเป็นผู้ประสานงานและเก็บข้อมูลให้ เช่น สมาคม ผู้แทนสถาบัน หรือที่ปรึกษา ข้อดี คือ ไม่เสียเวลาหาผู้เปรียบเทียบ เพราะมีองค์กรต่างๆ ที่อยู่ในกลุ่มยินดีเป็นผู้เปรียบเทียบ และแลกเปลี่ยนข้อมูลให้อยู่แล้ว ข้อจำกัด คือ การกำหนดหัวข้อเรื่อง เวลา การเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่ม อาจไม่ตอบสนองต่อความต้องการของ

องค์กรแต่ละแห่งได้ทั้งหมด และ 2) การเทียบเคียงสมรรถนะแบบเดี่ยว (*Independent Benchmarking*) เป็นการเทียบเคียงสมรรถนะโดยองค์กรที่ต้องการทำเป็นผู้กำหนดหัวข้อและดำเนินการตามกระบวนการที่วางแผนไว้เองทั้งหมด ข้อดี คือ องค์กรสามารถเลือกหัวข้อที่สนใจได้ ควบคุมระยะเวลาได้ และเลือกคู่เปรียบเทียบเองได้ ข้อจำกัด คือ ใช้เวลานานกว่าแบบกลุ่ม เนื่องจากต้องดำเนินการเองทั้งหมด และค่อนข้างลำบากในการหาคู่เปรียบเทียบโดยเฉพาะองค์กรเล็กๆ ดังนั้น องค์กรไหนที่เพิ่งเริ่มทำ Benchmarking เป็นครั้งแรก ควรเริ่มทำแบบกลุ่มก่อนจะดีกว่า เพื่อสร้างเครือข่ายหาคู่เปรียบเทียบในการทำแบบเดี่ยวต่อไป

ขณะที่เครือข่ายความเป็นเลิศทางการอุดมศึกษา (Consortium for Excellence in Higher Education, 2003) กล่าวถึงวิธีการเทียบเคียงสมรรถนะว่าสามารถทำได้ 7 วิธี คือ 1) การเทียบเคียงยุทธศาสตร์ (Strategic Benchmarking) 2) การเทียบเคียงการดำเนินงาน/การแข่งขัน (Performance or Competitive Benchmarking) 3) การเทียบเคียงกระบวนการ (Process Benchmarking) 4) การเทียบเคียงหน้าที่และโดยทั่วไป (Functional and Generic Benchmarking) 5) การเทียบเคียงภายนอก (External Benchmarking) 6) การเทียบเคียงแนวปฏิบัติที่ดีภายใน (Internal Good Practice Benchmarking) และ 7) การเทียบเคียงระดับนานาชาติ (International Benchmarking)

ส่วนอัลสทีต (Alstete, 1996: 22-23 อ้างถึงใน UNESCO, 1998) ให้แนวทางการเทียบเคียงสมรรถนะไว้ 5 ประการ คือ 1) การเทียบเคียงกับมาตรฐาน (*Ideal Type Standards or 'Gold' Standards*) เป็นการเทียบเคียงกับโมเดลที่เป็น best practice หรือโมเดลในอุดมคติ เช่น Malcolm Baldrige Awards เป็นต้น 2) การเทียบเคียงบนฐานกิจกรรม (*Activity Based Benchmarking*) เป็นวิธีการวิเคราะห์และเปรียบเทียบกิจกรรมที่เหมือน/คล้ายกันระหว่างสถาบันที่เป็นคู่เทียบ เช่น การเทียบเคียงระดับนานาชาติของ The CHEMS Commonwealth Benchmarking Club 3) การเทียบเคียงสมรรถนะแนวตั้ง (*Vertical Benchmarking*) เป็นการเปรียบเทียบเพื่อค้นหาต้นทุน ภาระงาน ผลผลิตภาพ และผลการดำเนินงานของภารกิจหรือประเด็นที่กำหนดไว้ของคณะหรือแผนกหนึ่งๆ เช่น การทำงานของแผนกรับเข้านักศึกษา เป็นต้น 4) การเทียบเคียงตามแนวนอน (*Horizontal Benchmarking*) ตรงกันข้ามกับการเทียบเคียงสมรรถนะแนวตั้ง คือ เป็นการเปรียบเทียบเพื่อวิเคราะห์ต้นทุน ภาระงาน ผลผลิตภาพ และผลการดำเนินงานของกระบวนการเพียงกระบวนการเดียวของหลายคณะหรือหลายแผนก เช่น การรับเข้านักศึกษาของคณะหรือแผนกต่างๆ และ 5) การเทียบเคียงตามตัวบ่งชี้การดำเนินงาน (*Use by Institutions of Comparative Performance Indicators*) เป็นรูปแบบการเทียบเคียงสมรรถนะที่ให้ความสำคัญริเริ่มต่ำ ส่วนใหญ่รายชื่อมหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมแข่งขัน/เทียบเคียงจะถูกเก็บเป็นความลับ

สรุป การเลือกประเภทและแนวทางการเทียบเคียงสมรรถนะแต่ละอย่างมีข้อดี และข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ การเลือกการเทียบเคียงสมรรถนะประเภทต่างๆ ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กร การนำการเทียบเคียงสมรรถนะมาใช้ในวงการอุดมศึกษานั้น มีจุดมุ่งหมาย “เพื่อการเรียนรู้ การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ” ซึ่งแตกต่างจากจุดมุ่งหมายของวงการธุรกิจที่เป็นการทำ “เพื่อการเอาชนะคู่แข่ง” ดังนั้น การเทียบเคียงสมรรถนะที่นำมาใช้ในวงการอุดมศึกษา จึงมักเป็นการเทียบเคียงสมรรถนะแบบให้ความร่วมมือในประเภทของ Cooperative Benchmarking หรือ Collaborative Benchmarking และเป็นการเทียบเคียงในลักษณะของ Process Benchmarking เพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี/วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) เป็นส่วนใหญ่ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการเทียบเคียงสมรรถนะแบบ Process Benchmarking ตามแนวทางของ Independence Benchmarking ในประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อการเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิจัยของหน่วยงานต่อไป

4.4 ขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking Stage)

รูปแบบการเทียบเคียงสมรรถนะเริ่มแรก ที่ถือเป็นต้นแบบที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ ของ Xerox Corporation ซึ่งองค์กรต่างๆ อาจนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเองได้มี 4 ขั้นตอนใหญ่ 10 ขั้นตอนย่อย ดังนี้ (บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, 2546; Camp, 1995: 19-20)

- 1) การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย 1.1) กำหนดหัวข้อการเทียบเคียงสมรรถนะ 1.2) กำหนดผู้ที่ต้องการเปรียบเทียบด้วย และ 1.3) กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลและการเก็บข้อมูล
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis) ประกอบด้วย 2.1) วิเคราะห์หาช่วงห่าง (Gap Analysis) ระหว่างตัวเรากับองค์กรเปรียบเทียบ และ 2.2) คาดคะเนหาช่วงห่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- 3) การบูรณาการ (Integration) ประกอบด้วย 3.1) สื่อสารผลที่ได้จากการเทียบเคียงให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อสร้างการยอมรับ และ 3.2) ตั้งเป้าหมายการดำเนินงาน
- 4) การปฏิบัติ (Action) ประกอบด้วย 4.1) จัดทำแผนดำเนินการ 4.2) นำแผนไปสู่การปฏิบัติ ควบคุมและกำกับดูแลให้ผลเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และ 4.3) สอบทวนผลโดยเทียบกับค่าเปรียบเทียบของผู้ที่ดีที่สุดหรือคู่แข่งเปรียบเทียบ

สำหรับแอนเดอร์เซ็นและเพ็ตเตอร์เซ็น (Andersen and Pettersen, 1996) ได้แบ่งการเทียบเคียงสมรรถนะเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1) วางแผน (Plan) ประกอบด้วย 1.1) เลือกกระบวนการในการเทียบเคียงสมรรถนะ 1.2) จัดตั้งทีมงาน 1.3) ทำความเข้าใจและจัดทำเอกสารกระบวนการที่จะเทียบเคียง และ 1.4) กำหนดการวัดผลการดำเนินงาน

2) ค้นหา (Search) ประกอบด้วย 2.1) กำหนดเกณฑ์ในการเลือกองค์การที่จะเป็นคู่เปรียบเทียบ 2.2) ค้นหาคู่เปรียบเทียบ 2.3) เลือกองค์การที่จะใช้เป็นคู่เปรียบเทียบ และ 2.4) ติดต่อประสานงานกับองค์การที่เป็นคู่เปรียบเทียบ

3) สังเกต (Observe) ประกอบด้วย 3.1) ประเมินแหล่งข้อมูลที่จำเป็นโดยพิจารณาว่าระดับการปฏิบัติดีกว่าองค์การเราหรือไม่ อย่างไร 3.2) เลือกวิธีการและเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และ 3.3) ดำเนินการเก็บข้อมูลตามแผนที่กำหนด

4) วิเคราะห์ (Analyze) ประกอบด้วย 4.1) จัดกลุ่มและจัดลำดับข้อมูล 4.2) ควบคุมคุณภาพของข้อมูล 4.3) ปรับข้อมูลให้เหมาะสมเพื่อการเปรียบเทียบ 4.4) ระบุช่องว่างของการดำเนินงาน และ 4.5) ระบุถึงสาเหตุของช่องว่าง เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติของเราให้ดีขึ้น

5) ปรับใช้ (Adapt) ประกอบด้วย 5.1) สื่อสารข้อค้นพบเพื่อสร้างการยอมรับ 5.2) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา 5.3) จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนา 5.4) ปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน 5.5) ติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงแผน และ 5.6) จัดทำรายงานสรุปผลการเทียบเคียงสมรรถนะ

ส่วนโรเบิร์ต (Robere, 2543: 34) แบ่งการเทียบเคียงสมรรถนะเป็น 4 ขั้นตอนใหญ่ 10 ขั้นตอนย่อย ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวงจรแบบ วางแผน-ดำเนินการ-ศึกษา-แก้ไข (Plan-Do-Study-Act Cycle) ซึ่งได้แนวทางจาก ดร. เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง (Edwardds Deming) คือ

1) วางแผน (Plan) ประกอบด้วย 1.1) เลือกกระบวนการที่ต้องการเปรียบเทียบสมรรถนะ 1.2) เลือกและจัดเตรียมทีมงาน และ 1.3) กำหนดหน่วยงานหรือองค์การที่เราจะเปรียบเทียบด้วย

2) ดำเนินการ (Do) ประกอบด้วย 2.1) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และ 2.2) ตรวจสอบความแตกต่างที่พบและจุดแข็งขององค์การ

3) ศึกษา (Study) ประกอบด้วย 3.1) ศึกษาอย่างเป็นระบบ 3.2) สื่อสารให้ทราบถึงสิ่งที่ค้นพบในการเทียบเคียงสมรรถนะ และ 3.3) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

4) แก้ไข (Act) ประกอบด้วย 4.1) สร้างแผนดำเนินการ และ 4.2) การปรับเทียบซ้ำ

สรุปขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย

จากการนำเสนอขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะตามแนวคิดที่สำคัญข้างต้น พบว่า รูปแบบของการเทียบเคียงสมรรถนะ ถึงแม้จะมีความหลากหลายแต่ก็อยู่บนพื้นฐานเดียวกัน คือ กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องตามวงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) ของเดมมิ่ง (Demming Cycle) (โรแบร์, 2543; Andersen and Pettersen, 1996) ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะจากแนวคิดที่ศึกษาที่สอดคล้องกับวงจร PDCA ของ Deming ได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 2.10)

1) **ขั้นวางแผน (Plan)** ได้แก่ กำหนดหัวข้อ/กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ จัดตั้ง/เตรียมทีมงาน กำหนดการวัดผลการดำเนินงานสำหรับกระบวนการ กำหนดองค์การที่จะเทียบเคียง/ค้นหาคู่เปรียบเทียบ ติดต่อประสานงานกับองค์กรเป้าหมายที่เป็นคู่เปรียบเทียบ และกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

2) **ขั้นดำเนินการ (Do)** ได้แก่ ดำเนินการเก็บข้อมูลตามแผนจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ

3) **ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล (Check or Analyse)** ได้แก่ ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยการจัดกลุ่มและจัดลำดับข้อมูล ปรับข้อมูลให้เหมาะสมเพื่อการเปรียบเทียบ วิเคราะห์หาช่วงห่าง (Gap) ระหว่างเรากับองค์กรเทียบเคียง หาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จเพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติของเราให้ดีขึ้น และคาดคะเนหาช่วงห่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4) **ขั้นประยุกต์ผลการค้นพบกับหน่วยงาน (Act or Adapt)** ได้แก่ สื่อสารข้อค้นพบให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา จัดทำแผนดำเนินงานเพื่อการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น นำแผนไปสู่การปฏิบัติ ควบคุมและกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผน ติดตามความก้าวหน้า/สอบทวนผลโดยเทียบค่ากับผู้ที่ดีที่สุดในคู่เปรียบเทียบและปรับปรุงแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการเทียบเคียงสมรรถนะ

ตารางที่ 2.10 สรุปขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะจากแนวคิดที่ศึกษาที่สอดคล้องกับวงจรพัฒนาคุณภาพ (PDCA) ของเดมมิ่ง (Demming Cycle)

วงจรพัฒนาคุณภาพ	แนวคิดของ Xerox (บุญดี บุญญาภิง และ กมลวรรณ ศิริพานิช, 2546; Camp, 1995)	แนวคิดของ Andersen and Petterson (1996)	แนวคิดของ โรแบร์ (2543)	สรุปขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะจากแนวคิดที่ศึกษาที่สอดคล้องกับวงจรพัฒนาคุณภาพ
วางแผน (Plan)	<p>1. ขั้นการวางแผน (Planning)</p> <p>1.1 การกำหนดหัวข้อการเทียบเคียงสมรรถนะ</p> <p>1.2 การกำหนดองค์การที่จะเทียบเคียง</p> <p>1.3 การกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>1. ขั้นวางแผน (Plan)</p> <p>1.1 เลือกกระบวนการในการเทียบเคียง</p> <p>1.2 จัดตั้งทีมงาน</p> <p>1.3 ทำความเข้าใจและจัดทำเอกสารกระบวนการที่จะเทียบเคียง</p> <p>1.4 กำหนดการวัดผลการดำเนินงานสำหรับกระบวนการ</p> <p>2. ขั้นค้นหา (Search)</p> <p>2.1 กำหนดเกณฑ์ในการเลือกองค์การที่จะใช้เป็นคู่เปรียบเทียบ</p> <p>2.2 ค้นหาคู่เปรียบเทียบ</p> <p>2.3 เลือกองค์การที่จะใช้เป็นคู่เปรียบเทียบ</p> <p>2.4 ติดต่อประสานงานกับองค์การเป้าหมายที่เป็นคู่เปรียบเทียบ</p>	<p>1. ขั้นวางแผน (Plan)</p> <p>1.1 เลือกกระบวนการที่ต้องการเทียบเคียงสมรรถนะ</p> <p>1.2 เลือกและจัดเตรียมทีมงาน</p> <p>1.3 กำหนดหน่วยงานหรือองค์การที่เราจะเปรียบเทียบด้วย</p>	<p>1. ขั้นวางแผน (Plan)</p> <p>1.1 กำหนดหัวข้อ/กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ</p> <p>1.2 จัดตั้ง/เตรียมทีมงาน</p> <p>1.3 กำหนดการวัดผลการดำเนินงานสำหรับกระบวนการ</p> <p>1.4 กำหนดองค์การที่จะเทียบเคียง/ค้นหาคู่เปรียบเทียบ</p> <p>1.5 ติดต่อประสานงานกับองค์การเป้าหมายที่เป็นคู่เปรียบเทียบ</p> <p>1.6 กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล</p>

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

วงจร พัฒนาคุณภาพ	แนวคิดของ Xerox (บุญดี บุญญาภิง และ กมลวรรณ ศิริพานิช, 2546; Camp, 1995)	แนวคิดของ Andersen and Pettersen (1996)	แนวคิดของ โรแบร์ (2543)	สรุปขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะ จากแนวคิดที่ศึกษา ที่สอดคล้องกับวงจรพัฒนาคุณภาพ
ดำเนินการ (Do)		<p>3. ขั้นสังเกต (Observe)</p> <p>3.1 ประเมินแหล่งข้อมูลที่จำเป็น โดยพิจารณาว่าระดับการปฏิบัติดีกว่าองค์กรเราหรือไม่ อย่างไร</p> <p>3.2 เลือกรูปแบบและเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผน</p>	<p>2. ขั้นดำเนินการ (Do)</p> <p>2.1 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>2.2 ตรวจสอบความแตกต่างที่พบ และจุดแข็งขององค์กร</p>	<p>2. ขั้นดำเนินการ (Do)</p> <p>ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ</p>
ตรวจสอบ (Check)	<p>2. ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis)</p> <p>2.1 การวิเคราะห์หาช่วงห่าง (Gap)</p> <p>2.2 หาปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ (Enabler)</p> <p>2.3 การคาดคะเนหาช่วงห่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</p>	<p>4. ขั้นวิเคราะห์ (Analyse)</p> <p>4.1 จัดกลุ่มและจัดลำดับข้อมูล</p> <p>4.2 ควบคุมคุณภาพของข้อมูล</p> <p>4.3 ปรับข้อมูลให้เหมาะสมเพื่อเปรียบเทียบ</p> <p>4.4 ระบุช่องว่าง (Gap) การดำเนินงาน</p> <p>4.5 ระบุถึงสาเหตุของช่องว่างเพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติของเราให้ดีขึ้น</p>	<p>3. ขั้นศึกษา (Study)</p> <p>3.1 ศึกษาอย่างเป็นระบบ</p> <p>3.2 สื่อสารให้ทราบถึงสิ่งที่ค้นพบในการเทียบเคียงสมรรถนะ</p> <p>3.3 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน</p>	<p>3. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล (Check or Analyse)</p> <p>3.1 ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยการ จัดกลุ่มและจัดลำดับข้อมูล</p> <p>3.2 ปรับข้อมูลให้เหมาะสมเพื่อเปรียบเทียบ</p> <p>3.3 วิเคราะห์หาช่วงห่าง (Gap) ระหว่างเรากับองค์กรเทียบเคียง</p> <p>3.4 หาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ</p> <p>3.5 คาดคะเนหาช่วงห่างที่จะเกิดในอนาคต</p>

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

วงจร พัฒนาคุณภาพ	แนวคิดของ Xerox (บุญดี บุญญาภิจ และ กมลวรรณ ศิริพานิช, 2546; Camp, 1995)	แนวคิดของ Andersen and Pettersen (1996)	แนวคิดของ โรแบร์ (2543)	สรุปขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะ จากแนวคิดที่ศึกษา ที่สอดคล้องกับวงจรพัฒนาคุณภาพ
แก้ไข (Action)	<p>3. ขั้นการบูรณาการ (Integration)</p> <p>3.1 การสื่อสารที่ได้หลังจากการเทียบเคียงสมรรถนะให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ</p> <p>3.2 การตั้งเป้าหมาย</p> <p>4. ขั้นการปฏิบัติ (Action)</p> <p>4.1 การจัดทำแผนดำเนินงาน</p> <p>4.2 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ควบคุม และกำกับดูแลให้ผลเป็นไปตามแผนที่วางไว้</p> <p>4.3 การสอบทวนผลโดยเทียบค่ากับผู้ที่ดีที่สุดหรือคู่แข่งเปรียบเทียบ</p>	<p>5. ขั้นปรับใช้ (Adapt)</p> <p>5.1 สื่อสารข้อค้นพบเพื่อสร้างการยอมรับ</p> <p>5.2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา</p> <p>5.3 จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนา</p> <p>5.4 ปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน</p> <p>5.5 ติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงแผน</p> <p>5.6 จัดทำรายงานสรุปผลการเทียบเคียงสมรรถนะ</p>	<p>4. ขั้นแก้ไข (Act)</p> <p>4.1 สร้างแผนดำเนินการ</p> <p>4.2 การปรับเทียบซ้ำ</p>	<p>4. ขั้นประยุกต์ผลการค้นพบกับหน่วยงาน (Act or Adapt)</p> <p>4.1 สื่อสารข้อค้นพบให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ</p> <p>4.2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา</p> <p>4.3 จัดทำแผนดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>4.4 นำแผนไปสู่การปฏิบัติ ควบคุมและกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผน</p> <p>4.5 ติดตามความก้าวหน้า/สอบทวนผล โดยเทียบค่ากับผู้ที่ดีที่สุด/คู่แข่งเปรียบเทียบ และปรับปรุงแผน</p> <p>4.6 จัดทำรายงานสรุปผลการเทียบเคียงสมรรถนะ</p>

ตารางที่ 2.11 ขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะจากแนวคิดที่ศึกษาที่นำมาใช้ในการดำเนินการวิจัย

สรุปขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะจากแนวคิดที่ศึกษา	ขั้นตอนที่ใช้ในการวิจัย
1. ขั้นวางแผน (Plan)	
1.1 กำหนดหัวข้อ/กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ	✓
1.2 จัดตั้ง/เตรียมทีมงาน	-
1.3 กำหนดการวัดผลการดำเนินงานสำหรับกระบวนการ	✓
1.4 กำหนดองค์การที่จะเทียบเคียง/ค้นหาคู่เปรียบเทียบ	✓
1.5 ติดต่อประสานงานกับองค์กรเป้าหมายที่เป็นคู่เปรียบเทียบ	✓
1.6 กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	✓
2. ขั้นดำเนินการ (Do)	
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ	✓
3. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล (Check or Analyse)	
3.1 ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ	✓
3.2 ปรับข้อมูลให้เหมาะสมเพื่อการเปรียบเทียบ	-
3.3 วิเคราะห์หาช่วงห่าง (Gap) ระหว่างเรากับองค์กรเทียบเคียง	✓
3.4 หาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จเพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติของเราให้ดีขึ้น	✓
3.5 คาดคะเนหาช่วงห่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	-
4. ขั้นประยุกต์ผลการค้นพบกับหน่วยงาน (Act or Adapt)	
4.1 สื่อสารข้อค้นพบให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	✓
4.2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา	✓
4.3 จัดทำแผนดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	✓
4.4 นำแผนไปสู่การปฏิบัติ ควบคุมและกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผน	-
4.5 ติดตามความก้าวหน้า/สอบทวนผล โดยเทียบค่ากับผู้ที่ดีที่สุด/คู่เปรียบเทียบ และปรับปรุงแผน	-
4.6 จัดทำรายงานสรุปผลการเทียบเคียงสมรรถนะ	✓

จากตารางที่ 2.11 แสดงถึงขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะจากแนวคิดที่ศึกษาที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัย การเลือกใช้ขั้นตอนใดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษานั้น ผู้วิจัยจะพิจารณาถึงความสอดคล้องกับคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก ทั้งนี้ ในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยจะเป็นผู้วางแผนการเทียบเคียงสมรรถนะและสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีเป้าหมายปลายทาง คือ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ดังนั้น จึงไม่มีขั้นตอนการจัดตั้ง/เตรียมทีมงาน ปรับข้อมูลให้เหมาะสมเพื่อการเปรียบเทียบ การคาดคะเนหาช่วงห่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และการนำแผนไปปฏิบัติ/เปรียบเทียบเพื่อการปรับปรุงแผนในการวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์หาช่วงห่าง (Gap) ในการเทียบเคียงสมรรถนะ

การวิเคราะห์ช่วงห่างในการเทียบเคียงสมรรถนะอาจทำได้โดยใช้สูตร (บุญดี บุญญาภิกิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, 2546: 53-54)

$$\text{ช่วงห่าง} = \frac{\text{ผู้ที่เราเปรียบเทียบกับ} - \text{ตัวเราเอง}}{\text{ผู้ที่เราเปรียบเทียบกับ}} \times 100$$

นอกจากนี้ สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการวิเคราะห์ผลการเทียบเคียงสมรรถนะ คือ (Rieder, 2000: 206-207)

- 1) เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างองค์การกับคู่เปรียบเทียบกับประเด็นเกี่ยวกับบริบทขององค์การ เช่น สภาพเศรษฐกิจ ขนาดขององค์การ สถานที่ตั้ง กฎระเบียบ ขนบธรรมเนียมประเพณี นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ฯลฯ
- 2) จัดหมวดหมู่ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และจัดเตรียมแผนภูมิการเปรียบเทียบที่เข้าใจได้ง่าย หรือข้อมูลเชิงบรรยายที่สามารถนำไปใช้ได้ตามวัตถุประสงค์
- 3) ทบทวน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือการปฏิบัติงานที่มีช่วงห่าง วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด การปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรม การปฏิบัติที่ไม่เหมือนใคร และประเด็นที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม
- 4) ประสานงานหรือเชื่อมชมองค์การใหม่เท่าที่จำเป็นเพื่อยืนยันและสรุปข้อค้นพบ
- 5) เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ระหว่างข้อมูลเชิงคุณภาพกับข้อมูลเชิงปริมาณ สรุปข้อค้นพบที่สำคัญ และรายงานผลกระทบที่เกิดจากการศึกษา
- 6) นำเสนอข้อค้นพบและผลสรุปการเทียบเคียงสมรรถนะให้องค์การทราบ

4.5 แนวปฏิบัติที่ดี/วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice)

American Productivity and Quality Center (APQC) ได้ให้คำจำกัดความ Best Practices ว่าเป็น “วิธีการปฏิบัติที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ หรือเป็นการปฏิบัติที่นำให้องค์การสู่ความเป็นเลิศ” คำว่า ดีที่สุด (Best) เป็นความหมายในเชิงเทียบเคียง ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเป้าหมายเป็นหลัก อาจไม่ได้หมายถึงดีที่สุดในจริงๆ ขององค์การทั้งหมด แต่อาจหมายถึงองค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น เพราะแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรม วิสัยทัศน์ สภาพธุรกิจ และปัจจัยภายในที่แตกต่างกัน การเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) จะเป็นการค้นหาผู้ที่ เป็น Benchmark หรือผู้ปฏิบัติได้ดีที่สุดว่าเป็นใคร และจะตอบคำถามเราได้ว่า Best Practices หรือวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดที่นำไปสู่ความเป็นเลิศนั้นทำได้อย่างไร (บุญดี บุญญาภิกิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, 2546: 11)

แนวปฏิบัติที่ดี/วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ไม่ใช่แนวคิดที่เกิดขึ้นใหม่ หากแต่เป็นการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงและมีครบทั้ง 7 เกณฑ์สำคัญ ดังนี้ (North Carolina Office of State Personnel, 2001 อ้างถึงใน กิตติ กิตติศัพท์, 2546: 36)

1. ประสบความสำเร็จในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Successful Over Time)
2. ให้ผลเชิงปริมาณ (Quantifiable Results)
3. เป็นนวัตกรรม (Innovative) ที่ได้รับการยอมรับจากคนในกลุ่มสาขานั้นๆ
4. ให้ผลลัพธ์เชิงบวกเป็นที่ยอมรับ (Recognized Positive Outcome)
5. สามารถทำซ้ำได้ (Repeatable) คือมีวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ชัดเจน
6. มีความสำคัญเชิงบริบท (Has Local Importance) กล่าวคือ วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดขององค์การหนึ่ง อาจดำเนินการไม่เหมือนกับองค์การอื่นได้
7. ไม่เชื่อมโยงกับกลุ่มประชากรเฉพาะ (Not Linked to Unique Demographics) กล่าวคือ วิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดสามารถดัดแปลงและถ่ายโอนไปสู่ประชากรกลุ่มอื่นได้

ส่วนการจะปรับปรุงคุณภาพองค์การมากหรือน้อยเพียงไรนั้นอาจพิจารณาจาก 1) ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยขององค์การที่เทียบเคียงให้ปรับปรุงเล็กน้อยหรือไม่ปรับปรุง 2) ผลการปฏิบัติงานเท่ากับองค์การที่เทียบเคียงต้องมีการปรับปรุงเพื่อประโยชน์ในการแข่งขัน 3) ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน ให้กำหนดระดับที่ต้องปรับปรุงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และ 4) ข้อมูลไม่ชัดเจนหรือไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบได้ อาจต้องทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติม (Reider, 2000: 203)

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สิ่งสำคัญคือ ต้องค้นหาคำตอบให้ได้ว่าคุณเปรียบเทียบอย่างไรจึงสามารถสร้างวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดได้ เหตุใดกระบวนการนั้นจึงประสบความสำเร็จ อะไรคือเคล็ดลับของความสำเร็จ (Enabler) เช่น การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ทักษะของบุคลากร โครงสร้างองค์การ ระบบสารสนเทศ แรงจูงใจ ค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น หากไม่สามารถวิเคราะห์ได้ก็ยากที่จะนำแนวปฏิบัตินั้นไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญดี บุญญากิจ และ กมลวรรณ ศิริพานิช, 2546: 54-55)

ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ (Strategy)

คำว่า Strategy อาจเรียกว่า “ยุทธศาสตร์” หรือ “กลยุทธ์” ก็ได้ ขึ้นอยู่กับประเพณีนิยมขององค์กรนั้นๆ คำว่า “ยุทธศาสตร์” เป็นคำที่นิยมใช้ในวงการทหาร ข้าราชการ นักการเมือง ขณะที่ คำว่า “กลยุทธ์” มักใช้ในแวดวงธุรกิจเอกชนมากกว่า Strategy มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก คือ Strategos หมายถึง แม่ทัพใหญ่ มีวัตถุประสงค์ในการใช้เป็นศิลปะในการนำทัพ ซึ่งฟิลลิปป์ (Phillips, 1985 อ้างถึงใน นงนุช บุญยัง, 2554: 3) ได้ให้ข้อมูลว่า จุดเริ่มต้นของการวางแผนยุทธศาสตร์เกิดขึ้นในทางทหาร เมื่อปี ค.ศ. 1821 โดยมีเป้าหมายมุ่งเน้นที่ชัยชนะต่อข้าศึกหรือฝ่ายตรงข้าม ด้วยการพยายามเรียนรู้ความเคลื่อนไหวหรือแนวการรบของข้าศึก และนำมาสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการสู้รบ

ต่อมาในปี ค.ศ. 1960 วงการธุรกิจเริ่มให้ความสนใจนำหลักการวางแผนยุทธศาสตร์ทางทหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการธุรกิจเพื่อให้ธุรกิจของตนอยู่ในระดับแถวหน้าของวงการ และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการมาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) (Hoskisson, Hitt, Wan, and Yiu, 1999 อ้างถึงใน นงนุช บุญยัง, 2554: 3)

5.1 ความหมายของยุทธศาสตร์

นักวิชาการ นักบริหาร นักธุรกิจ และนักรัฐศาสตร์ ได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ที่แตกต่างกันและคล้ายคลึงกันไว้ว่า **ยุทธศาสตร์** หมายถึง วิธีการดำเนินงานหรือวิถีทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Certo and Peter, 1991; David, 1995) ในระยะยาว (Long-term Objective) (David, 1995) เป็นแผนแม่บท (Master Plan/Comprehensive Plan) หรือแผนการบริหารงานระดับสูง (Top Management's Plan) ที่กำหนดทิศทาง การดำเนินงานและแนวทางการใช้ทรัพยากรเพื่อการบรรลุพันธกิจและเป้าหมาย สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน (Wheelen and Hunger, 2004) อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร (Wright et. al, 1992: 15 อ้างถึงใน วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2552: 17) และยังเป็นการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการคาดการณ์และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอีกด้วย (จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2544)

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า **ยุทธศาสตร์** หมายถึง แผนหรือวิธีการดำเนินงานขององค์กรที่ให้แนวทางในการใช้ทรัพยากร เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจ และวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.2 การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) และกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning)

ผู้บริหารขององค์กรภาครัฐและเอกชนทุกแห่ง ต่างมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือองค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) กันทั้งสิ้น เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ซึ่งแนวคิดในการนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศที่สำคัญ คือ แนวคิดของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) เนื่องจากช่วยให้องค์กรมีการกำหนดทิศทาง แนวทางปฏิบัติ การติดตาม และการประเมินผลที่ชัดเจน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation) 2) การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation or Execution) และ 3) การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Measurement and Evaluation) ซึ่งในส่วนของการกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation) มีแนวปฏิบัติที่สำคัญ คือ (พสุ เตชะรินทร์, 2549)

1) การวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์

2) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Strategic Direction Setting) เป็นการกำหนด ทิศทางที่องค์กรต้องการมุ่งไปสู่ หรือผลลัพธ์ระดับสูงที่ต้องการจะบรรลุ

3) การพัฒนายุทธศาสตร์ (Strategy Development) เป็นการวางแผนองค์กรเพื่อให้บรรลุทิศทางหรือผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

4) การสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์ (Strategy Communication and Translation) ให้อยู่ในรูปที่บุคลากรทุกระดับเข้าใจได้ง่าย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

ขณะที่ เซอร์โตและปีเตอร์ (Certo and Peter, 1991) ได้เสนอกระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ไว้ 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) เป็นการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน ภายในองค์กร และโอกาส ภาวะคุกคาม จากภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) การจัดวางทิศทางขององค์กร (Establishing Organization Direction) เป็นการกำหนดพันธกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์กร 3) การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation) เป็นกระบวนการออกแบบและเลือกยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่างๆ เช่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) หรือ วิธีเมตริกซ์ของกลุ่ม (Boston Consulting Group Growth-Share Matrix) เป็นต้น 4) การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) เป็นการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติโดยต้องคำนึงถึงโครงสร้างและ

วัฒนธรรมองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และ 5) การควบคุมเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Control) เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลกระบวนการและผลสำเร็จขององค์การ

ส่วน วิเลินและฮันเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2004: 9) มีแนวคิดว่าการบริหารเชิงยุทธศาสตร์มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) วิธีที่ง่ายที่สุดคือ การทำ SWOT Analysis 2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation) ได้แก่ การกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และนโยบายขององค์การ 3) การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategy Implementation) ในลักษณะของโครงการ/กิจกรรม งบประมาณที่ใช้ และขั้นตอนการดำเนินงาน และ 4) การประเมินผลและควบคุม (Evaluation and Control) ผลการดำเนินงาน

การวางแผนยุทธศาสตร์ เกิดจากภาคเอกชนเป็นผู้นำเทคนิคนี้จากภาคทหารมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด และนักวิชาการวางแผนของรัฐได้นำมาปรับประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการพัฒนาของประเทศ ซึ่งพบว่าแผนยุทธศาสตร์สามารถประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการของภาครัฐได้เกือบทุกระดับ ทั้งแผนระดับชาติ ระดับกระทรวง กรม และท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยชี้แนะแนวทางการตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับขององค์กร โดยเป็นการชี้แนะที่เกิดจากการระดมสมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีส่วนร่วม โดยยึดหลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อชี้แนะวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ (อุทิศ ขาวเขียว, 2549: 2)

แผนยุทธศาสตร์จึงเป็นการตอบคำถามสำคัญ 3 ประการ คือ องค์กรจะก้าวไปทางใด สภาพแวดล้อมขององค์กรมีอะไร และองค์กรจะต้องทำอะไรจึงจะไปถึงเป้าหมายได้ (Goodstein, Noaln, and Pfeiffer, 1993) การวางแผนยุทธศาสตร์ จึงหมายถึง การพิจารณาแนวทางการดำเนินงานขององค์กรในอนาคตอย่างรอบคอบ และแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่กำหนด (Mittenthal, 2002; Hill and Jones, 2009) เป็นการวางแผนที่เป็นระบบโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เชื่อถือได้ มีความเชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมเป้าหมายขององค์กร ทรัพยากร และแนวปฏิบัติ เพื่อให้บริการที่มีคุณค่าตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ และแตกต่างจากคู่แข่งหรือสถาบันอื่น (Grinig, Kuhn, and Clark, 2008) ซึ่งโดยทั่วไปการวางแผนยุทธศาสตร์ อาจแบ่งได้เป็น 3 ระยะ คือ แผนระยะสั้น (1-2 ปี) แผนระยะปานกลาง (3-5 ปี) และแผนระยะยาว (5-10 ปี) (พจน์ พงศ์สุวรรณ, 2536 อ้างถึงใน สุมิตร สุวรรณ, 2554: 24)

5.3 ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของภาครัฐ/ระบบราชการ ส่วนใหญ่ดำเนินการตามแนวทางของ ก.พ.ร. ที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดทิศทางองค์กร การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

5.3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

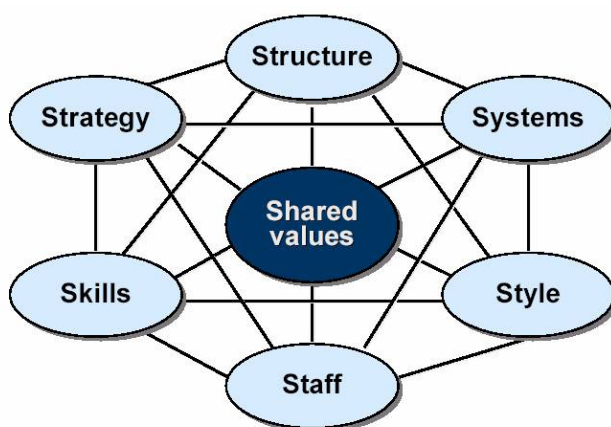
องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง คู่แข่งขันและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเสี่ยงขึ้นได้ในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารต้องใช้หลักวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ “รู้เขา-รู้เรา” คือ ต้องรู้จักจุดแข็ง(Strengths) จุดอ่อน (Weakness) อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรเอง และต้องรู้จักโอกาส (Opportunities) และภาวะคุกคาม (Threats) อันเป็นสภาพแวดล้อม/บริบทภายนอก หรือที่เรียกว่า **SWOT Analysis** เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับความอยู่รอดขององค์กรในสภาพการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ประมาท (ดำรงค์ วัฒนา, ม.ป.ป.)

SWOT Analysis มีพัฒนาการมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 - 1960 ใช้กันอย่างแพร่หลายใน Harvard Business School ในการวิเคราะห์กรณีศึกษาของการจัดการเรียนการสอน SWOT Analysis เป็นการมอง 4 เรื่องสำคัญ คือ จุดแข็งด้านทรัพยากรที่มีศักยภาพและความสามารถทางการแข่งขัน (Strengths) จุดอ่อนด้านทรัพยากรที่มีศักยภาพและความเสียเปรียบทางการแข่งขัน (Weakness) โอกาสของสถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพจากบริบทภายนอกที่เอื้ออำนวย (Opportunities) และ ภาวะคุกคามภายนอก ที่ทำให้สถาบันการศึกษาต้องปรับตัว (Threats) (Chermack and Kasshanna, 2007 อ้างถึงใน จุมพล พูลภักษ์ชีวิน ปันรส มาลากุล ณ อยุธยา และอดิศวร์ วงษ์วัง, 2553: 21-23) การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อาจพิจารณาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (Past Performance) สถาบันที่เป็นคู่แข่งสำคัญขององค์กร (Key Competitor) และองค์กรอื่นๆ (พสุ เดชะรินทร์, 2551: 33)

เครื่องมือบริหารที่ช่วยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรมีหลายเครื่องมือ เช่น McKinsey 7S Framework Value Chain Analysis Porter's Five-Force Model PEST Analysis Analysis เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดในส่วนของ McKinsey 7S และ PEST Analysis เนื่องจากเป็นเครื่องมือวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีประสิทธิภาพในการนำไปใช้ และได้รับความนิยมสูงในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของภาครัฐ/ระบบราชการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

เครื่องมือบริหารที่ช่วยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่ได้รับความนิยมมาก คือ กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7S Framework หรือ Model 7S) เป็นแบบจำลองทางการบริหารของบริษัทดีเคในสหรัฐอเมริกา เกิดขึ้นเมื่อต้นปี ค.ศ. 1977 โดยบริษัทแมคคินซี (McKinsey) ซึ่งเป็นที่ปรึกษาธุรกิจของประเทศสหรัฐอเมริกา มีความสนใจในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารว่าจะทำอย่างไรจึงจะทำให้การบริหารงานสัมฤทธิ์ผล จึงได้มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยจนพบว่าความสำเร็จในการดำเนินงานของกิจการธุรกิจต่างๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปร/องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันหมด 7 องค์ประกอบ ที่เรียกว่า McKinsey 7S ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ. 1982 Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr. ได้เขียนหนังสือ In search of Excellence ตีพิมพ์เผยแพร่ผลการวิจัยดังกล่าวจนเป็นที่รู้จัก ได้รับการยอมรับ และนำไปใช้อย่างกว้างขวาง (วีรชัย ตันติวีระวิทยา, 2531; กัญญมน รุ่งเรืองธัญญา, 2543) ปัจจุบัน มีการนำกรอบแนวคิด McKinsey 7S มาประยุกต์ใช้ในหลายกรณี เช่น การทำ SWOT Analysis การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การบริหารองค์การเพื่อความเป็นเลิศ ตลอดจนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น



ภาพที่ 2.2 McKinsey 7S Framework (Waterman, Peters and Phillips, 1980)

กรอบแนวคิดของแมคคินซี ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบ (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skills) รูปแบบการบริหารงาน (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Value) (วีรชัย ตันติวีระวิทยา, 2531; จุมพล พูลภัทรชีวิน ปิณรส มาลากุล ณ ออยุธยา และอดิศวรร วังษ์วัง, 2553: 21-23; นงนุช บุญยัง, 2554: 59-60; Waterman, Peters, and Phillips, 1980)

1. ยุทธศาสตร์ (Strategy): การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญเกี่ยวกับสถานะ เป้าหมาย พันธกิจ และผู้รับบริการขององค์กรได้ เป็นแนวทางให้บุคคลใน

องค์กรรู้ว่าจะทำอย่างไรองค์กรจึงจะประสบความสำเร็จ และช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน/เหนือคู่แข่งได้

2. โครงสร้างองค์กร (Structure): เป็นการจัดองค์การตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงาน โดยมีการกำหนดตำแหน่ง ขอบเขต บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับที่จะทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ระบบ (Systems): เป็นขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งระบบงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น ระบบบัญชี/การเงิน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตามและประเมินผล ฯลฯ

4. บุคลากร (Staff): บุคลากรทุกระดับในองค์กรเป็นอย่างไร มีพร้อมทั้งปริมาณและคุณภาพตามความต้องการในปัจจุบัน และตอบสนองต่อการเติบโตขององค์กรในอนาคตหรือไม่

5. ทักษะ (Skills): ทักษะ ความสามารถ หรือในระบบราชการ ใช้คำว่า สมรรถนะ (Competency) ทักษะในการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ทักษะด้านงาน (Occupational Skills or Technical/Functional Competency) ที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัดหรือความชำนาญพิเศษนั้น (Aptitudes and special talents) เป็นความสามารถที่โดดเด่นของบุคลากร ซึ่งองค์กรต้องมุ่งเน้นทักษะทั้ง 2 ด้านควบคู่กัน

6. รูปแบบการบริหารงาน (Style): เป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. ค่านิยมร่วม (Shared Values): เป็นแนวคิดและความเชื่อที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลต่อระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรทุกระดับ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดย PEST Analysis

เครื่องมือวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ประเมินโอกาส (Opportunities) และภาวะคุกคาม (Threats) อย่างง่าย และเป็นที่ยอมรับทั่วไป คือ “PEST Analysis” หรือ “STEP Analysis” ที่มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2552)

1) การเมือง (Political Component = P) เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎหมายต่างๆ ของภาครัฐ ที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินงานขององค์กร

2) เศรษฐกิจ (Economic Component = E) เป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจระดับมหภาค/ระดับจุลภาค ซึ่งหมายถึงระบบเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร

3) สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component = S) เป็นการวิเคราะห์สถานะทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร

4) เทคโนโลยี (Technological Component = T) เป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินงาน

5.3.2 การกำหนดทิศทางขององค์กร

การกำหนดทิศทางขององค์กรที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

1) **วิสัยทัศน์ (Vision)** หมายถึง ข้อความที่องค์กรบอกกับตัวเองและผู้อื่นว่าต้องการเป็นอะไรในอนาคต (เอกชัย บุญยาภิธาน, 2553: 195) เป็นความคาดหวัง การมองภาพ หรือจินตนาการเกี่ยวกับอนาคต (พสุ เดชะรินทร์ ทวีรัก กลิ่นสุคนธ์ และอมรัตน์ ศิริภาพ, 2553: 20; เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ, 2553: 30) คุณลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีควรมี คือ 1) เป็นจินตนาการ/ภาพฝันในอนาคต (Imaginable) 2) ดึงดูดและน่าสนใจ (Desirable) 3) มีความเป็นไปได้ (Feasible) 4) มีความชัดเจน (Focused) 5) มีความยืดหยุ่น (Flexible) ต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และ 6) สื่อสารได้ง่ายและชัดเจน (Communicable) (เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ, 2553: 30-32)

2) **พันธกิจ (Mission)** หมายถึง สิ่งที่องค์กรต้องทำ เป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่สุดหรือเป็นกิจกรรมหลักที่ทุกคนในองค์กรต้องยึดถือปฏิบัติในลักษณะเดียวกันเพื่อนำไปสู่ภาพลักษณ์และความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งแสดงถึงความสำคัญและความจำเป็นในการดำรงอยู่ขององค์กรนั้นๆ (อุทิศ ขาวเชิธร, 2549: 34; Barksdale and Lund, 2006 อ้างถึงใน นงนุช บุญยัง, 2554: 96)

5.3.3 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

พสุ เดชะรินทร์ (2551: 37-38) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ของส่วนราชการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คือ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยให้ความหมายขององค์ประกอบสำคัญดังกล่าวไว้ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) คือ ประเด็นหลักที่สถาบันต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้

เป้าประสงค์ (Goals) คือ สภาพในอนาคตหรือระดับผลการดำเนินงานที่สถาบันต้องการจะบรรลุ เป็นข้อความที่แสดงถึงสิ่งที่สถาบันต้องการจะบรรลุในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย ตัวชี้วัด และเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) เป็นค่าที่วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อแสดงความก้าวหน้าของการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ โดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

เป้าหมาย (Targets) คือ ค่าตัวเลขที่แสดงถึงระดับผลสัมฤทธิ์ของสิ่งที่คาดหวังของแต่ละตัวชี้วัด

กลยุทธ์ (Strategies) คือ แนวทาง หรือวิธีดำเนินการสำคัญๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

หลักการกำหนดเป้าประสงค์ คือ 1) ต้องมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด 2) ต้องเป็นรูปธรรม สามารถแปลงเป็นกิจกรรมได้ง่าย 3) เป็นไปได้ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ 4) ต้องสามารถจัดการกับเรื่องต่างๆ พร้อมกันได้ เพราะการบริหารองค์การเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่แตกต่างกัน และ 5) เป้าประสงค์ต้องเป็นที่ต้องการในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนการกำหนดเป้าหมายอาจเป็นการคาดการณ์จากข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ หรือข้อมูลเชิงแข่งขัน โดยเป้าหมายที่ท้าทายมักเกี่ยวกับการปรับปรุงที่สำคัญหรือการปรับปรุงอย่างก้าวกระโดดขององค์การ (เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ, 2553: 35-36)

การกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ โดยการจัดทำ TOWS Matrix

การกำหนดยุทธศาสตร์สามารถทำได้โดยนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(SWOT Analysis) ขององค์การมาดำเนินการ โดยนำปัจจัยแต่ละปัจจัยจาก SWOT มาจับคู่กันและกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ หรือที่นิยมเรียกว่า การจัดทำ TOWS Matrix ซึ่งให้ผลการกำหนดยุทธศาสตร์เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (อุทิศ ขาวเขียว, 2549: 163-164; พสุ เดชะรินทร์, 2551: 34-35; Koontz and Wehrich, 1990: 93-94; Wheelen and Hunger, 2004: 114-115)

โอกาส (O)

	SO Strategies ยุทธศาสตร์เชิงรุก (Aggressive Strategies)	WO Strategies ยุทธศาสตร์การพลิกสถานการณ์ (Turnaround-oriented Strategies)	
จุดแข็ง (S)	ST Strategies ยุทธศาสตร์การแตกตัว (Diversification Strategies)	WT Strategies ยุทธศาสตร์การตั้งรับ/ป้องกันตัว (Defensive Strategies)	จุดอ่อน (W)

ภาวะคุกคาม (T)

1) SO Strategies หรือยุทธศาสตร์เชิงรุก (Aggressive Strategies) เป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้จุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาสที่เอื้อ เพื่อให้ได้ประโยชน์จากโอกาสมากที่สุด จึงสามารถขยายบทบาท พัฒนางค์การ และยกระดับการบริการขององค์กรให้ก้าวหน้าได้อย่างเต็มที่

2) ST Strategies หรือยุทธศาสตร์การแตกตัว (Diversification Strategies) เป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้จุดแข็ง/ข้อได้เปรียบขององค์กรในการจัดการกับภาวะคุกคามหรือหลีกเลี่ยงภาวะคุกคามจากภายนอก

3) WO Strategies หรือยุทธศาสตร์การพลิกสถานการณ์ (Turnaround-oriented Strategies) เป็นยุทธศาสตร์ที่พยายามแก้ไข/เอาชนะจุดอ่อน โดยใช้โอกาสภายนอกให้เป็นประโยชน์มากที่สุด

4) WT Strategies หรือยุทธศาสตร์การตั้งรับ/ป้องกันตัว (Defensive Strategies) เป็นยุทธศาสตร์ที่พยายามลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม โดยหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด รวมทั้งการแก้ไข ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงจุดอ่อนภายในงานส่วนนั้นๆ

สำหรับการวิจัยฉบับนี้ เป็นการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์ (2549) และ เซอร์โตและปีเตอร์ (Certo and Peter, 1991) ที่ว่าการจัดทำยุทธศาสตร์ต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ร่วมกับการกำหนดทิศทาง การวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง-จุดอ่อนในการบริหารงานวิจัย) โดยใช้แนวคิด McKinsey 7S และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส-ภาวะคุกคามในการบริหารงานวิจัย) โดยใช้แนวคิด PEST Analysis และกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การบริหารงานวิจัยโดยใช้ TOWS Matrix ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จะประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย

ตอนที่ 6 ข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

6.1 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ปรัชญา

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เชื่อว่าองค์กรที่ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง จะเพิ่มศักยภาพในการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล มีวินัย มีคุณลักษณะทางทหาร ใฝ่รู้ เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการสุขภาพต่อมวลมนุษย และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

วิสัยทัศน์

พ.ศ. 2551-2555

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชั้นนำของกองทัพ ที่มีความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตพยาบาล ที่ได้มาตรฐานระดับประเทศ

พ.ศ. 2556-2559

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชั้นนำของกองทัพ ที่มีความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตพยาบาล คุณภาพระดับสากล

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
2. สร้างงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ
3. ให้บริการวิชาการแก่ทหาร ครอบครัว และประชาชน
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาไทย

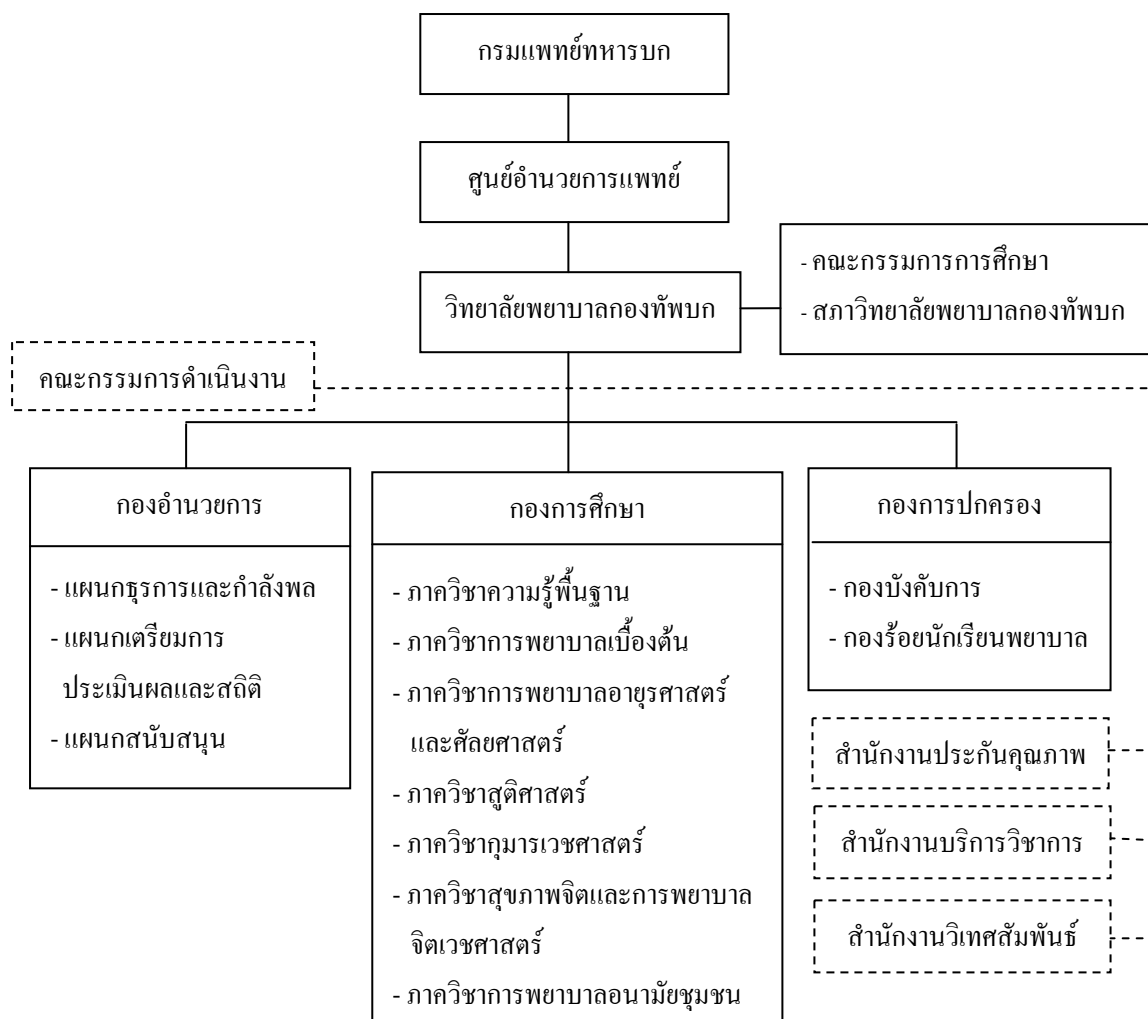
ค่านิยมร่วม

มีวินัย ใฝ่หาความรู้ เชิดชูคุณธรรม นำสู่คุณภาพบริการ

นโยบายด้านการวิจัย

- กำหนดให้มีการวิจัย ผลิตตำรา บทความทางวิชาการ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน

โครงสร้างองค์การของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก



————— โครงสร้างการจัดส่วนราชการตามอัตราเฉพาะกิจ (อฉก. 3650)

----- โครงสร้างการบริหารภายใน

ที่มา: วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. (2554). โครงสร้างองค์การของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก [online].

แหล่งที่มา: <http://www.rtanc.ac.th/structure/structure.html> [10 มิถุนายน 2554]

แผนยุทธศาสตร์

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก พ.ศ. 2551-2555 ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีมาตรฐาน
วิชาชีพระดับประเทศ

- ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยและวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและสาขาที่เกี่ยวข้อง
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นแหล่งบริการทางวิชาการ และสาขาที่เกี่ยวข้องแก่ทหาร ครอบครัว และประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแบบธรรมเนียมทหาร สิ่งแวดล้อม และการใช้ภูมิปัญญาไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

6.2 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

ปรัชญา

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือเชื่อว่า มนุษย์เป็นบุคคลที่มีศักยภาพและสามารถพัฒนาได้ในทุกด้าน สิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เจริญงอกงาม คือ ความรอบรู้ด้านวิชาการ วิชาชีพและการส่งเสริมสนับสนุนที่ดีจากสังคม วิชาชีพการพยาบาลมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคม มีหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพอย่างครอบคลุมทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ มุ่งเน้นการใช้ศาสตร์ทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการดูแลบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคมแบบองค์รวม โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเสมอภาค และคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วย ความแตกต่างระหว่างบุคคล มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

วิสัยทัศน์

พ.ศ. 2551-2554 เป็นสถาบันชั้นนำระดับประเทศในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณลักษณะทางทหารและเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเล

พ.ศ. 2555-2558 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชั้นนำของกองทัพเรือ มีความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเลและมีคุณลักษณะทางทหาร

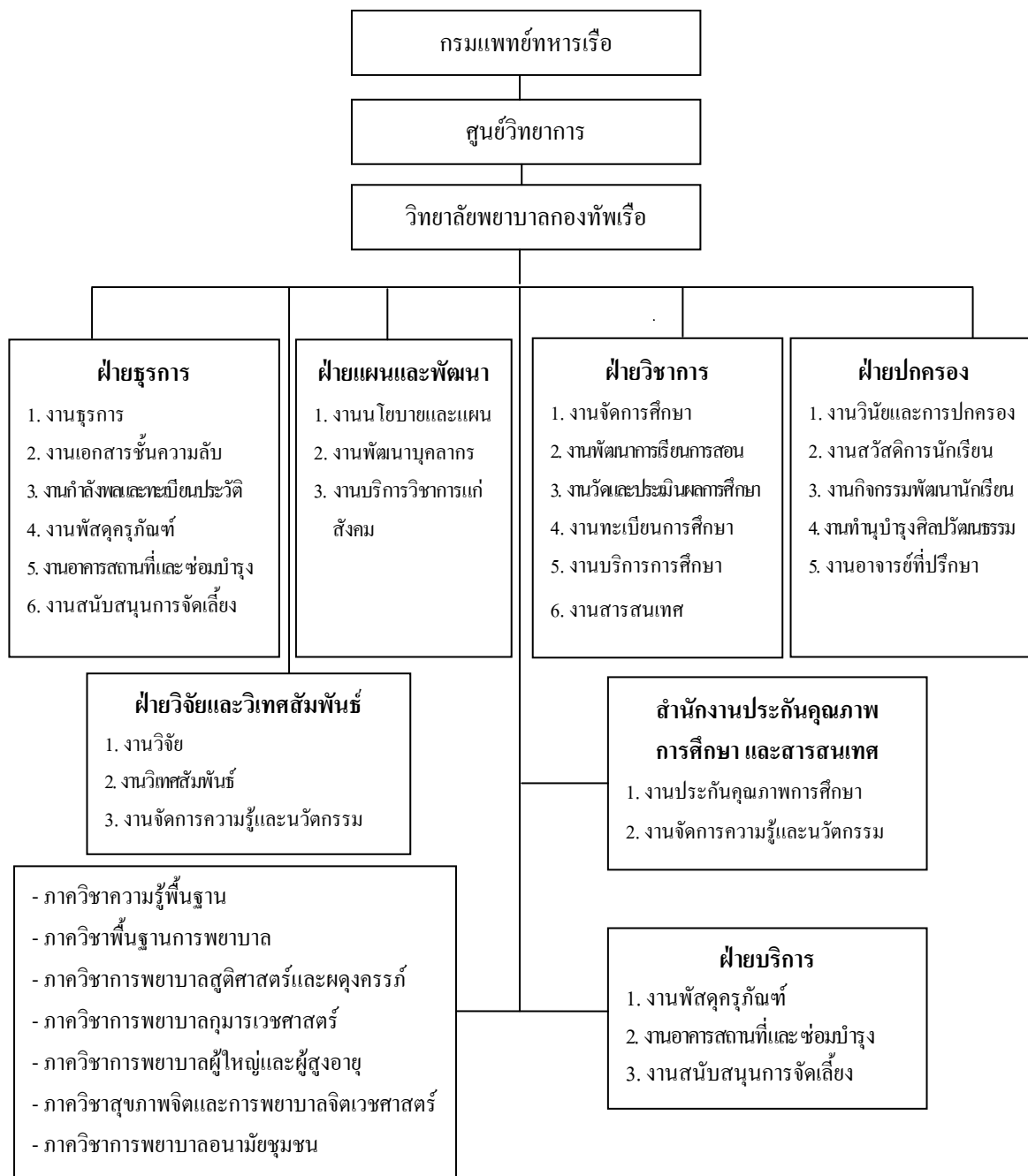
พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะทางทหาร
2. ผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน องค์กร ความรู้ทางการพยาบาล และการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเล
3. ให้บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ครอบครัว และประชาชน

4. สร้างค่านิยมความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การใช้ชีวิตอย่างพอเพียง การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีทหาร

5. สร้างแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายทางด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเล

โครงสร้างองค์การของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ



ที่มา: วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ. (2554). รายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ศูนย์วิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ.

นโยบายด้านการวิจัย

- ส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการผลิตงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมทางการพยาบาล ส่งเสริมบรรยากาศทางการวิจัยและสนับสนุนให้มีกลไกเชิงระบบเพื่อให้มีงานวิจัยมากขึ้น และ ส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมทางการพยาบาล

แผนยุทธศาสตร์

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2551-2554 จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างเอกลักษณ์
บัณฑิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเลเพื่อมุ่งสู่การเป็น
แหล่งเรียนรู้ด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเลที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

6.3 วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

ปรัชญา

วิทยาลัยพยาบาลมีปณิธานมุ่งมั่นในการพัฒนาสถาบันให้มีแหล่งผลิตบัณฑิตพยาบาลทหาร ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล และมีคุณลักษณะทางทหารที่ดี มีความรู้และทักษะทั้ง ทางด้านวิชาการ วิชาชีพ การพยาบาลทหาร และการพยาบาลเวชศาสตร์การบิน สามารถประยุกต์ใช้ ความรู้และประสบการณ์ทุกด้านให้บริการสุขภาพประชาชนด้วยความเอื้ออาทร เปี่ยมด้วยคุณธรรม และจริยธรรม พร้อมทั้งจะเป็นพยาบาลวิชาชีพ นายทหารสัญญาบัตรและพลเมืองที่ดีของประเทศ สามารถให้บริการทางการแพทย์ทหารทั้งยามปกติและฉุกเฉิน มีการพัฒนาผลงานวิจัยและวิชาการ ตลอดจนให้บริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อสังคม รวมทั้งมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปและ วัฒนธรรมอันดีงามของชาติ

วิสัยทัศน์

พ.ศ. 2552-2555

เป็นสถาบันชั้นนำระดับชาติในการผลิตพยาบาลคุณภาพ มีคุณธรรมนำความรู้ มีคุณลักษณะ ทางทหารและพยาบาลเวชศาสตร์การบิน ให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

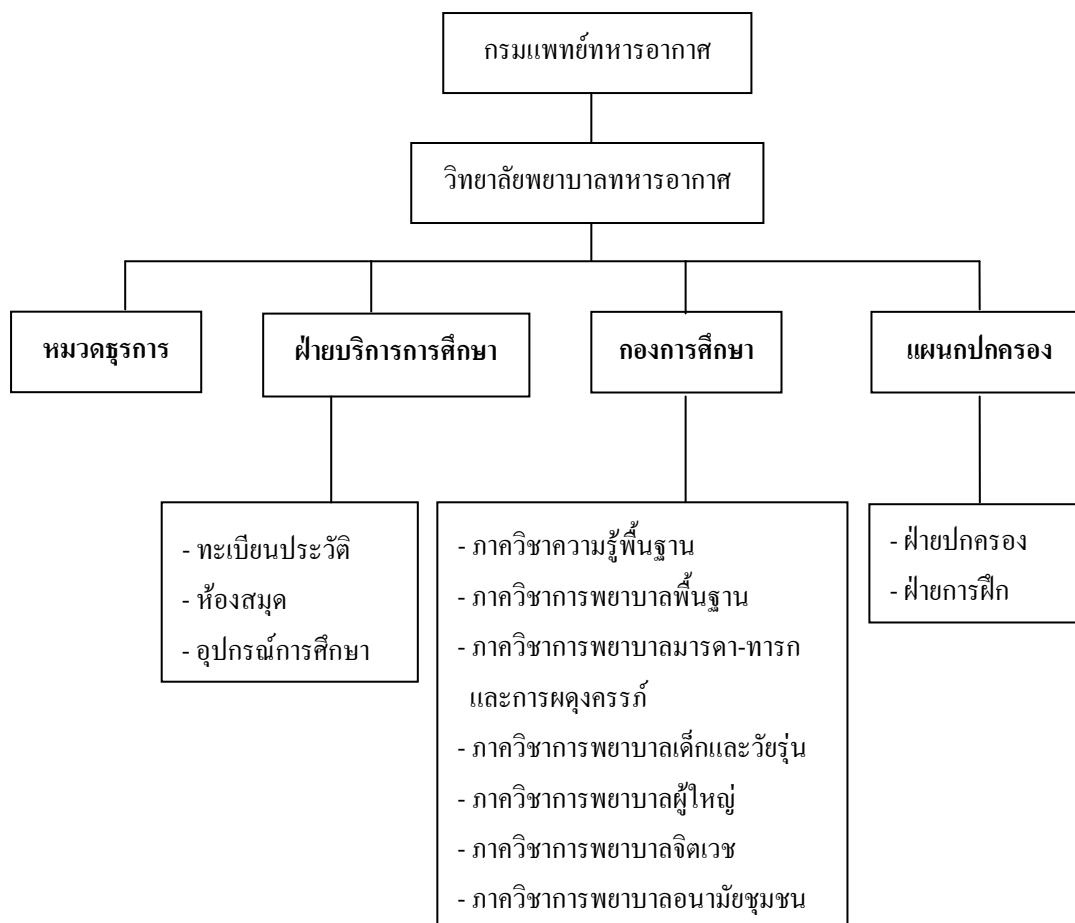
พ.ศ. 2555-2558

เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลทหาร ที่มีคุณภาพชั้นนำระดับประเทศ ภายในปี 2558

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ และมีคุณลักษณะทางทหารที่ดี
2. ผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน องค์ความรู้ทางการพยาบาลและการพยาบาลเวชศาสตร์การบิน
3. บริการวิชาการแก่สังคม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. บริหารจัดการองค์การแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างองค์การของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ



ที่มา : วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. (2554). ระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา [online]. แหล่งที่มา: http://202.44.139.26/firm_IntroObject.aspx [2555, ธันวาคม 20]

นโยบายด้านการวิจัย

- ส่งเสริมการทำวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ เผยแพร่ในระดับชาติ นานาชาติ โดยจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านเวลาและงบประมาณให้เอื้อต่อการผลิตผลงาน

แผนยุทธศาสตร์

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทุก 4 ปี ตามหลักการของ Balanced Scorecard โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับของสถาบัน สำหรับแผนยุทธศาสตร์ที่ดำเนินการ พ.ศ. 2552-2555 ที่ใช้อยู่ปัจจุบัน เป็นแผนที่ไม่ได้ระบุชื่อยุทธศาสตร์ แต่ระบุเป็นชื่อแผนงานไว้จำนวน 4 แผนงาน และมีโครงการภายใต้แผนงานรวมทั้งสิ้น 14 โครงการ ดังนี้

1. แผนงานการจัดการศึกษา มี 5 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาหลักสูตรและการสอน โครงการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ โครงการแนะแนวการศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษา โครงการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ และโครงการพัฒนาจริยธรรม

2. แผนงานผลิตผลงานวิจัยและบริหารวิชาการแก่สังคม มี 2 โครงการ ได้แก่ โครงการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ และโครงการบริการวิชาการแก่สังคม

3. แผนงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มี 1 โครงการ ได้แก่ โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4. แผนงานพัฒนาสถาบันและบุคลากร มี 6 โครงการ ได้แก่ โครงการประกันคุณภาพการศึกษา โครงการบริหารกำลังพล โครงการพัฒนาอาคารและสิ่งแวดล้อม โครงการพัฒนาระบบบริหารงบประมาณและทรัพยากร และโครงการจัดการความรู้

ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่ใช้ในการวิจัย

7.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หรือการวิเคราะห์ปัจจัย เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่งโดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อยหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551)

วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553)

- 1) เพื่อลดจำนวนตัวแปร (data reduction) และสร้างองค์ประกอบ (factor) จากตัวแปร
- 2) เพื่อศึกษาแบบแผน (pattern) และโครงสร้าง (structure) ความสัมพันธ์ของตัวแปร
- 3) เพื่อพัฒนา (develop) และตรวจสอบความตรงโมเดลการวัด (measurement model)

ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis = EFA)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสำรวจ ระบุ และสร้างองค์ประกอบจากชุดของตัวแปรที่จะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีข้อมูลหรือหลักฐานอ้างอิงเพียงพอสำหรับเป็นกรอบของสมมติฐานเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบภายใต้ข้อมูลที่สอบวัดได้

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis = CFA)

เป็นการวิเคราะห์ที่ใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดไว้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

1) ตัวแปรทุกตัวมีค่าต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับสูง ($r > 0.30$) ถ้าใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Principle Component Analysis ข้อมูลตัวแปรไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเบ้ค่อนข้างมาก และมีค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดผิดปกติ (Outlier) ค่าวิเคราะห์ที่ได้อาจจะคลาดเคลื่อน (Stevens, 1992, 1996; Tabachnick and Fidell, 2001; Munro, 2001 อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549)

2) กลุ่มตัวอย่าง ควรมีขนาดใหญ่และมากกว่าจำนวนตัวแปร กล่าวคือ ขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้ คือ จำนวน 300-500 คน (Comrey and Lee, 1992) หรือให้มีขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 5-10 เท่า ของจำนวนตัวแปร/ข้อคำถาม หรือต่ำสุดไม่ควรน้อยกว่า 100 คน (Hair et al., 2010)

3) ผลการตรวจสอบ Bartlett's test of Sphericity ต้องพบว่าค่า Chi-square มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน หรือเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เป็นเมตริกซ์เอกลักษณ์ หมายความว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair et al., 2010)

4) ผลการวิเคราะห์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair et al., 2010)

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีขั้นตอนต่างๆ ที่สำคัญ 4 ขั้นตอนดังนี้คือ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553)

1) การเตรียมเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) การหาความสัมพันธ์จะมีประโยชน์ในการนำตัวแปรไปใช้ในการจัดกลุ่มองค์ประกอบ เมตริกซ์สหสัมพันธ์ที่เตรียมไว้ควรมีค่าแตกต่างจากศูนย์ เพราะถ้าไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์กันน้อยแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม จะไม่มีประโยชน์ต่อการนำมาวิเคราะห์

2) การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) เป็นการแยกส่วนของความแปรปรวนร่วมจากตัวบ่งชี้ทุกตัวมาสร้างเป็นองค์ประกอบร่วม ให้มีจำนวนองค์ประกอบร่วมน้อยที่สุด และอธิบายความแปรปรวนในชุดของตัวบ่งชี้ได้มากที่สุด วิธีการสกัดองค์ประกอบมี 2 วิธีใหญ่ๆ คือ การวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis = PCA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Common Factor Analysis) ทั้งนี้ อุทุมพร จามรมาน (2532) ให้แนวคิดว่าการสกัดองค์ประกอบส่วน मुखสำคัญเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมสูงสุด มุ่งสกัดให้ได้องค์ประกอบแรกที่มีค่าความแปรปรวนอันเนื่องมาจากตัวแปรทั้งหลายสูงสุด

3) การหมุนแกนองค์ประกอบ (Method of Rotation) จะช่วยให้เห็นภาพองค์ประกอบชัดเจนขึ้น เพราะจะทำให้ตัวแปรบางตัวที่แต่เดิมเป็นสมาชิกของหลายองค์ประกอบกลายเป็นสมาชิกขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างเด่นชัดขึ้น ซึ่งจะสังเกตได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรนั้น ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่จะพิจารณาน้ำหนักที่ 0.3 - 0.4 วิธีการหมุนแกนองค์ประกอบ มี 2 วิธี คือ

3.1) การหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) เป็นวิธีการหมุนแกนที่ให้แกนขององค์ประกอบหมุนจากตำแหน่งเดิมในลักษณะตั้งฉากกันตลอดเวลา เรียกว่าเป็นการหมุนแกนแบบที่องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กันเลย วิธีการหมุนแกนแบบมุมฉากแบ่งเป็น 3 วิธีย่อย ๆ คือ วิธีควอดิแม็กซ์ (Quartimax) แวริแม็กซ์ (Varimax) และอิกวาแม็กซ์ (Equamax) สำหรับการวิเคราะห์ทั่วไป มักเลือกเป็นแบบแวริแม็กซ์ (Varimax) เพราะมีกระบวนการที่ดีที่สุดและแปลความหมายขององค์ประกอบได้ง่าย (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2541)

3.2) การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) เป็นวิธีการหมุนแกนแบบที่ให้แกนขององค์ประกอบหมุนจากตำแหน่งเดิมในลักษณะเป็นมุมแหลม และไม่ตั้งฉากกันตลอดเวลา

4) การสร้างสเกลองค์ประกอบ ทำได้โดย

4.1 การสร้างตัวแปรประกอบ (Component variable)

$$F1 = w1(z1) + w2(z2) + \dots + wn(zn)$$

4.2 การสร้างสเกลองค์ประกอบ (Factor scale) ซึ่งอาจทำได้โดยการสร้างตามหลักการถดถอย หลักกำลังสองน้อยที่สุด วิธีของ Bartlett หรือวิธีของ Anderson and Rubin

4.3 การสร้างโดยใช้องค์ประกอบเป็นฐาน

สิ่งที่จำเป็นในการกำหนดจำนวนขององค์ประกอบคือ ค่า Eigenvalue ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสามารถขององค์ประกอบว่าจะอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้มากน้อยเพียงไร ตามกฎการวิเคราะห์องค์ประกอบ ค่า Eigenvalue ต้อง > 1 ถ้าองค์ประกอบนั้นอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 1 Eigenvalue แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะนำองค์ประกอบนั้นมาใช้ สำหรับการตั้งชื่อองค์ประกอบนั้น ควรตั้งชื่อสั้นๆ ได้ใจความ มีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบ กล่าวคือ ผู้วิจัยอาจตั้งชื่อตามความคล้ายคลึงกันของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ หรือตามโครงสร้างของทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา หรือตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้วิจัยเอง แต่ควรจะสื่อความหมายของตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในองค์ประกอบนั้นได้ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2541)

สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยเหตุที่ยังไม่พบผลการศึกษเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยแต่อย่างใด โดยดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบमुखสำคัญ (Principle Component Analysis) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) แบบเวริแมกซ์ (Varimax) เนื่องจากเป็นวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย

7.2 การวิเคราะห์เนื้อหา/การวิเคราะห์สาระ (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารอาจทำได้ทั้งโดยวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ ในส่วนของการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นเทคนิคการวิจัยที่พยายามจะบรรยายเนื้อหาของข้อความหรือเอกสารโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณอย่างเป็นระบบและเน้นสภาพวัตถุวิสัย (Objectivity) โดยผู้วิจัยไม่มีอคติหรือความรู้สึกของตัวเองเข้าไปพัวพัน ไม่เน้นการตีความหรือหาความหมายที่ซ่อนอยู่เบื้องหลัง หรือความหมายระหว่างบรรทัด แต่นักวิจัยบางคนอาจถือว่าการวิเคราะห์เนื้อหาไม่จำเป็นต้องเป็นวิธีการเชิงปริมาณก็ได้ เพียงแต่ให้การระบุคุณลักษณะเฉพาะของข้อความหรือเนื้อหาอย่างมีระบบและเป็นสภาพวัตถุวิสัย จึงอาจสรุปได้ว่า การวิเคราะห์เนื้อหา มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีความเป็นระบบ มีความเป็นสภาพวัตถุวิสัย และอิงกรอบแนวคิดทฤษฎี (สุภางค์ จันทวานิช, 2552: 144-145)

หลักการของการวิเคราะห์เนื้อหา

ในการวิเคราะห์เนื้อหามีหลักการที่สำคัญ (Krippendorff, 1980; Fraenkel and Wallen, 2000; พรชูลี อาชาวาร์จ, 2543 และคณะ) คือ 1) ข้อมูลสื่อความหมายได้ และเป็นประเด็น 2) เป้าหมายของการวิเคราะห์เนื้อหาชัดเจน 3) องค์ประกอบ คือ ระบบ มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ สิ่งที่น่าเสนอ ภาษาและการสื่อสาร และกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา 4) กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหาต้องไม่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่าง 5) ขอมรับเอกสารหรือสิ่งพิมพ์ที่ไม่เป็นทางการ 6) ข้อมูลที่วิเคราะห์เนื้อหาเป็นได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 7) ให้ความสำคัญกับความสอดคล้องและความตรงของข้อมูล และ 8) สามารถตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลได้

ขั้นตอนและแนวทางในการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนในการวิเคราะห์เนื้อหามีดังต่อไปนี้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2552: 146-147)

1. ตั้งกฎเกณฑ์ในการคัดเลือกเอกสารและหัวข้อที่จะทำการวิเคราะห์
2. วางเค้าโครงของข้อมูล โดยทำรายชื่อคำหรือข้อความในเอกสารที่จะถูกนำมาวิเคราะห์ แล้วแบ่งไว้เป็นประเภท (Categories)
3. กำเนึงถึงบริบท (Context) หรือสภาพแวดล้อมประกอบของข้อมูลเอกสารที่วิเคราะห์
4. การวิเคราะห์เนื้อหาจะกระทำกับเนื้อหาตามที่ปรากฏในเอกสารมากกว่าเนื้อหาที่ซ่อนอยู่ กล่าวคือการวัดความถี่ของคำหรือข้อความที่มีอยู่ในเอกสาร ไม่ใช่การตีความของผู้วิจัย
5. สรุปข้อมูล โดยดูความถี่ของคำหรือข้อความ หรืออาจใช้วิธีสรุปใจความโดยดึงสาระสำคัญจากตัวบทเพื่อให้ได้สาระสำคัญเพิ่มขึ้น

เทคนิคสำคัญที่สุดในการวิเคราะห์เนื้อหา คือ การวางระบบข้อมูลโดยการจัดประเภทของคำและข้อความที่จะวิเคราะห์ ซึ่งขั้นตอนอย่างง่ายในการวิเคราะห์สารมี 3 ประการ ได้แก่ การจำแนกประเภทย่อยของแนวคิด การกำหนดหน่วยของการแจกแจง และการกำหนดวิธีแจกแจง โดยการทำการระบบจำแนกประเภทที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2552: 148-151)

1. ระบบจำแนกประเภทควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรงกับนิยามกรอบแนวคิด และนิยามเชิงปฏิบัติการในการวิจัยนั้นๆ ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติการของการวิจัยเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมมากอย่างหนึ่งที่นักวิจัยควรใช้เป็นเกณฑ์ในการจำแนกประเภท
2. ระบบจำแนกประเภทควรมีความครอบคลุม สามารถรองรับคำและข้อความที่จะถูกแจกแจงได้เป็นอย่างดี
3. ระบบจำแนกประเภทควรมีความเด่นชัดในตัวเอง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาว่าคำหรือข้อความสามารถถูกจำแนกเข้าได้หลายประเภทพร้อมๆ กัน

4. ระบบจำแนกประเภทไม่ควรมีความซ้ำซ้อนเหลื่อมกัน คือ ไม่ควรมีประเภทที่คล้ายคลึงกันในบางส่วน

5. ผู้สร้างระบบจำแนกประเภทควรใช้หลักการเดียวกันในการจัดประเภทต่างๆ เพื่อให้มีความเป็นเอกภาพ และสามารถนำมาเทียบเคียงกันได้

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์เนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกับ การคัดเลือกเอกสาร การจัดระบบการจำแนกประเภท กระบวนการวิเคราะห์ และการนำเสนอผลการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จัดกลุ่มข้อมูลจำแนกตามประเด็นการบริหารงานวิจัยแต่ละประเด็น วิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละประเด็นการบริหารงานวิจัยของแต่ละสถาบัน นำเสนอในรูปตารางสรุปการวิเคราะห์เนื้อหาที่แสดงการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิจัยในแต่ละประเด็นของแต่ละสถาบันให้เห็นอย่างชัดเจน

7.3 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship Model)

การประเมินนี้เป็นรูปแบบหนึ่งของการประเมินเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) เป็นการประเมินแบบอิงความเชี่ยวชาญ (Expertise Based Evaluation) ที่อีสเนอร์ (Eisner) นักศิลปศึกษา ได้พัฒนาจากแนวทางการวิจารณ์ศิลปะหรือศิลปวิจารณ์ (Art Criticism) รูปแบบการประเมินจึงมีแนวคิดว่าการวิพากษ์วิจารณ์เป็นการใช้วิจารณ์ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Descriptive Aspect) ตีความหมายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Interpretive Aspect) และตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น (Evaluative Aspect) โดยทั่วไปการประเมินนี้จะมี 2 ขั้นตอน คือ 1) การประชุมผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ให้ร่วมพิจารณาตัดสินคุณค่าแก่สิ่งที่ประเมิน และ 2) การวิพากษ์ (Criticism) โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อคิดเห็น วิวิจารณ์จุดเด่น-จุดด้อย ผลผลิต-ผลกระทบ และแนวทางปรับปรุงพัฒนา ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน และความน่าเชื่อถือของผลการประเมินจึงขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ (Eisner, 1979 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552: 125)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเชื่อว่าดุลยพินิจที่เกิดจากความรู้

ประสบการณ์และความชำนาญของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา จะช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย และยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัย

พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒนะ (2545) ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาวุฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถาบัน จำนวน 9 คน และอาจารย์ประจำจำนวน 1,424 คน จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัย อาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่างานวิจัย มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ขาดการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ งานวิจัยแบบสหสาขาวิชาและทำเป็นทีมมีน้อย และผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง กลยุทธ์การพัฒนาวุฒนธรรมวิจัยที่น่าเสนอ ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านนโยบายการวิจัย ด้านการบริหารงานวิจัย ด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการวิจัย และด้านผลงานวิจัย โดยสถาบันอุดมศึกษาของรัฐควรมุ่งเน้นพัฒนาวุฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ใน 2 ระดับ คือ พัฒนาอาจารย์ให้มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อการทำวิจัย และพัฒนาสถาบันเพื่อให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัย

จินตนา โสภณ และธเนศ ต่วนชะเอม (2547) ศึกษาวิจัยเชิงนโยบาย เรื่อง การปฏิรูประบบการบริหารการวิจัยของไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ หน่วยงานวิจัยภาคราชการ ภาคอุดมศึกษา ภาครัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานในกำกับของรัฐ และภาคเอกชน จำนวน 17 หน่วยงาน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ 12 สาขา นักวิจัยดีเด่นแห่งชาติ และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง จำนวน 45 คน กลุ่มไตรภาคีการวิจัย (ผู้สนับสนุนการวิจัย ผู้ทำวิจัย และผู้ใช้ผลงานวิจัย) 400 คน และภาคธุรกิจเอกชน 100 แห่ง ผลการศึกษา ได้แนวทางการปฏิรูประบบการบริหารการวิจัยของไทย จำนวน 13 ระบบ 66 แนวทาง และ 884 กลยุทธ์/วิธีการดำเนินงาน ซึ่งระบบการบริหารการวิจัยของไทยที่ต้องปฏิรูปมี 13 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบการดำเนินการวิจัย 2)ระบบข้อเสนอเทศ พัสตุและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย 3) ระบบสิ่งจูงใจในการทำวิจัย 4) ระบบการร่วมมือประสานงานวิจัย 5) ระบบการติดตามและประเมินผล 6) ระบบการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ 7) ระบบนักวิจัยและผู้บริหารงานวิจัย 8) ระบบงบประมาณค่าใช้จ่ายในการวิจัย 9) ระบบโครงสร้างองค์กรวิจัยและองค์กรสนับสนุนการวิจัย 10) ระบบนโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติ 11) สภาวิจัยแห่งชาติ

และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) 12) การดำเนินการเพื่อให้พนักงานเมือง ผู้บริหาร และประเทศให้ความสำคัญวิจัย และ 13) ระบบการสนับสนุนการวิจัยภาคเอกชน

ศิโรจน์ ผลพันธิน (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารหน่วยงานกลางด้านนโยบาย ผู้บริหารหน่วยงานสนับสนุนทุนวิจัย และผู้บริหารงานวิจัยสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 12 คน เก็บข้อมูลโดยการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนการวิจัยของรัฐไม่สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมการวิจัยโดยเฉพาะการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานระดับนโยบายของสถาบันอุดมศึกษาขาดเอกภาพในการบริหารงานวิจัย การเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารทุนวิจัย และโครงการวิจัยระดับชาติสู่สถาบันยังไม่ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน สถาบันอุดมศึกษาขาดแคลนนักวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ และขาดกลไกหรือระบบการจัดการความเชื่อมโยงของภาควิจัยในระบบวิจัย ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษามีแนวโน้มที่จะบริหารงานวิจัยในรูปแบบเครือข่ายวิจัยมากขึ้น และมีการประเมินผลการบริหารงานวิจัยโดยใช้ Balanced Score Card

นิพนธ์ ศุภปรีดี และคณะ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง พัฒนานวัตกรรมการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสยาม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 5 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 5 แห่ง และมหาวิทยาลัยเอกชน 5 แห่ง เก็บข้อมูลการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาระดับโลก ภูมิภาค และระดับชาติ จากเอกสาร วารสาร ฐานข้อมูลในอินเทอร์เน็ต ฯลฯ แบบสอบถามทางอีเมล การสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัญหาในระดับมากเรื่อง อาจารย์ไม่มีเวลาทำวิจัย ไม่มีหัวข้องานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมีปัญหาในระดับมากเรื่อง อาจารย์ไม่สามารถเขียนโครงการขอทุนวิจัยได้ ส่วนมหาวิทยาลัยเอกชนมีปัญหาในระดับมากที่สุดเรื่อง การมีภาระงานสอนมาก และมีปัญหาในระดับมากเรื่องไม่สามารถเขียนโครงการขอทุน ไม่มีเวลาทำวิจัย ขาดความรู้ด้านการวิจัย สถิติ และไม่มีหัวข้องานวิจัย ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิจัยที่มหาวิทยาลัยทั้ง 3 กลุ่มต้องการในระดับมาก คือ ความคล่องตัวเรื่องงบประมาณและข้อมูลทุนวิจัยทั้งในและต่างประเทศ มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนต้องการในระดับมาก-มากที่สุด คือ มีโอกาสทำวิจัยกับนักวิจัยดีเด่น ผู้ได้รับรางวัลโนเบล ผู้เชี่ยวชาญ เมธีวิจัย และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยระดับโลก ขณะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องการที่ปรึกษางานวิจัย

ศรุดา ชัยสุวรรณ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยการศึกษาเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและอาจารย์ประจำ 181 คน จากมหาวิทยาลัย อัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย คณบดี หัวหน้าสาขาวิชา 25 คน จากมหาวิทยาลัย อัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และผู้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบความเป็นไปได้ 9 คน เก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัย และแบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิจัยใน มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วย 1) การสร้างวัฒนธรรม มุ่งองค์ประกอบย่อย คือ การสร้างจิตวิจัย การสร้างบรรยากาศการ วิจัย และการจัดการความรู้ 2) การพัฒนานักวิจัย มุ่งองค์ประกอบย่อย คือ การสร้างผู้นำนักวิจัย การ พัฒนาอาจารย์นักวิจัย การฝึกและอบรมอาจารย์ผู้สอน และการผลิตบัณฑิตวิจัย 3) การจัดสรร ทรัพยากรและงบประมาณการวิจัย มุ่งองค์ประกอบย่อย คือ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน และการ บริหารจัดการงบประมาณ และ 4) การติดตามและการประเมินผล มุ่งองค์ประกอบย่อย คือ การจัดการ ต้นทาง การจัดการกลางทาง และการจัดการปลายทาง

สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการปรับระบบการบริหาร งานวิจัยเชิงรุกของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารและการสังเกตอย่างมี ส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานวิจัยที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ผู้ใช้ นโยบาย และหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ดำเนินการศึกษากิจการการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ภายหลังการปรับระบบการบริหารงานวิจัยในช่วงปีงบประมาณ 2548-2549 ผลการศึกษา ได้ข้อสรุป ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1) สิ่งสำคัญในการปรับระบบการบริหารจัดการภายในให้เอื้อต่อการวิจัย คือ การลด ขั้นตอนการทำงานแบบราชการ และการมีหน่วยประสานงานระหว่างนักวิจัยและคณะกรรมการ บริหารงานวิจัยที่เข้มแข็ง

2) การจัดประชุมระดมสมองเพื่อสร้างโจทย์วิจัย/พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยที่ตอบสนอง ต่อความต้องการของสังคมในประเด็นเร่งด่วนเป็นสิ่งที่ดีช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักวิจัย และ คณะกรรมการบริหารงานวิจัย ได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ทำให้ได้กรอบ วิจัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และทำให้เกิดระบบที่เสี่ยงในการวิจัย

3) การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยกำหนดประเภทและ เงื่อนไขการให้ทุนที่สอดคล้องกับความต้องการของนักวิจัยและแผนงานวิจัยของชาติ และสนับสนุน

การสร้างศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ ยังมีปัญหาเรื่องงบประมาณ หากต้องการความเป็นเลิศทางวิชาการที่เกิดจากการวิจัย หน่วยงานรับผิดชอบต้องใช้งบประมาณสนับสนุนทุนวิจัยอย่างเพียงพอ

4) การดำเนินการเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรจัดการงานวิจัยให้ได้ผลดีนั้น องค์กร/หน่วยประสานงานต้องมีการบริหารงานที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาศักยภาพการวิจัย การสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานวิจัย

ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศรี และคณะ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการระบบการบริหารงานวิจัย สำหรับมหาวิทยาลัยภูมิภาค: กรณีศึกษาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นการวิจัยแบบสหสาขาวิชา ใช้การวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธี SWOT Analysis การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสนทนากลุ่ม ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจากนักวิจัยผู้บริหาร และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 231 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Factor Analysis ผลการศึกษา ได้องค์ประกอบการพัฒนาการวิจัยและนักวิจัย 3 องค์ประกอบ คือ 1) กลไกการพัฒนาการบริหารงานวิจัย ที่สำคัญคือ การจัดเวทีเสวนานักวิจัย การร่วมมือในการวิจัย การมีนักวิจัยที่ปรึกษา การแลกเปลี่ยนทรัพยากร การมีแหล่งทุน และระบบสารสนเทศ 2) การพัฒนานักวิจัย ที่สำคัญคือ การลดภาระงานสอน การแลกเปลี่ยนข้อมูลการวิจัย การมีห้องปฏิบัติการวิจัย และการจัดอบรมนักวิจัย และ 3) การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

สุจิตรา ประยูรพิทักษ์ และคณะ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยพายัพ โดยใช้วิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในกลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ การจัดสัมมนาระดมความคิดเห็น และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผลการศึกษา พบว่ารูปแบบการบริหารจัดการงานวิจัย ประกอบด้วย

การบริหารจัดการระดับต้นน้ำ ที่สำคัญ คือ การพัฒนาโจทย์วิจัย และโครงสร้างการวิจัย โดยมีกลไก คือ การประกาศทุนสนับสนุนการวิจัย การพัฒนาโจทย์วิจัยและชุดโครงการวิจัย การจัดสรรทุนวิจัย และการสร้างเครือข่ายวิจัยภายในและภายนอกสถาบัน

การบริหารจัดการระดับกลางน้ำ ได้แก่ การติดตามความก้าวหน้า การให้บริการ การอำนวยความสะดวก และการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างนักวิจัย โดยมีกลไกคือ แบบติดตามความก้าวหน้า จัดทำโครงการสถาบันวิจัยห่วงใยคุณ การให้นำเสนอความก้าวหน้าของงานวิจัยด้วยวาจา และมีหลักเกณฑ์การขอลาพักเพื่อทำงานวิจัย

การบริหารจัดการระดับปลายน้ำ ได้แก่ การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการสร้างแรงจูงใจให้นักวิจัยผลิตผลงานวิจัยให้มากขึ้น โดยมีกลไกคือ การให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประเมินคุณภาพงานวิจัย การให้นำเสนอผลงานวิจัยในเวทีระดับมหาวิทยาลัย การส่งผลงานวิจัยให้เครือข่ายห้องสมุด 15 แห่ง การจัดทำจุลสารวิจัย และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยผ่านอินเทอร์เน็ต

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2552) ศึกษาวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์เชิงรุกในการพัฒนาด้านการวิจัย เพื่อสร้างความเข้มแข็งของประเทศไทย โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานด้านการพัฒนาการวิจัยของประเทศไทย ผู้บริหารด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง เก็บข้อมูลโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ การใช้แบบสอบถามความคิดเห็น การสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และการประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการศึกษาได้ยุทธศาสตร์เชิงรุก 8 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การปรับกระบวนการค้นคว้าเกี่ยวกับงานวิจัยให้เห็นว่าการวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกด้าน 2) การปรับปรุงระบบวิจัยของประเทศ ปรับองค์กรและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่มีการบูรณาการงานวิจัย มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง 3) การกำหนดงบประมาณที่พอเพียงและปรับปรุงระบบการจัดสรรให้สอดคล้องกับระบบวิจัยและแผนงาน 4) การพัฒนาคน นักวิจัย และนักวิทยาศาสตร์ ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาการสร้างกลุ่มวิจัยหรือเครือข่ายวิจัยเพื่อเสริมพลังและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า 5) การเน้นสร้างการทำงานแบบบูรณาการในทุกองค์ประกอบ ทุกระดับ ทุกมิติ 6) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการวิจัย 7) การพัฒนาการวิจัยแบบก้าวกระโดด โดยการรับถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศ หรือรับการถ่ายทอดจากคนไทยที่มีศักยภาพในต่างประเทศ และ 8) การสร้างมูลค่าแก่ผลผลิตการวิจัย การกระจายความรู้ผลผลิตงานวิจัย และการบริหารจัดการด้านทรัพย์สินทางปัญญา

สุจิตรา โอสถอภิรักษ์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารงานวิจัยตามกลุ่มสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์เอกสาร จัดประชุมสนทนา กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และสร้างแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 85 คน และอาจารย์ประจำ จำนวน 342 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิจัย *ด้านการผลิตผลงานวิจัย* ได้แก่ ยุทธศาสตร์การวิจัย หน่วยงานวิจัย ผู้บริหารงานวิจัย การบริหารงานวิจัย ระดับคณะ/สาขาวิชา งบประมาณการวิจัย การบริหารนักวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน การบริหารโครงการวิจัย และระบบบัณฑิตศึกษา *ด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัย* ได้แก่ ผลงานวิจัย วิธีการเผยแพร่ผลงานวิจัย การสนับสนุนงบประมาณตีพิมพ์ การนำเสนองานวิจัย และการสนับสนุน

งบประมาณในการนำเสนอผลงานวิจัย ด้านการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ การนำไปพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์ การนำไปใช้ประโยชน์ในสถาบัน การนำไปใช้ประโยชน์แก่สังคม และการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา และด้านเครือข่ายวิจัย ได้แก่ เครือข่ายระดับบุคคล เครือข่ายระดับสถาบัน และรูปแบบของเครือข่ายที่เป็นทางการ

กลยุทธ์การบริหารงานวิจัยกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลยุทธ์ด้านการผลิตผลงานวิจัย มี 10 กลยุทธ์ คือ 1) ให้ความสำคัญกับแผนพัฒนางานวิจัย 2) เพิ่มบทบาทการบริหารงานวิจัยในระดับคณะวิชา 3) เพิ่มความคล่องตัวในการบริหารโครงการวิจัย 4) สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการวิจัย 5) บูรณาการงานสอนเข้ากับงานวิจัย 6) เพิ่มพูนการผลิตงานวิจัย 7) บูรณาการเครือข่ายทางวิชาการกับการวิจัย 8) เชื่อมโยงอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษากับอาจารย์ระดับปริญญาบัณฑิต 9) สนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัย และ 10) พัฒนาศักยภาพนักวิจัยและบริหารนักวิจัย กลยุทธ์ด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัย มี 2 กลยุทธ์ คือ 1) สร้างเครือข่ายการเผยแพร่ผลงานวิจัย และ 2) สนับสนุนงบประมาณการเผยแพร่ฯ ส่วนกลยุทธ์ด้านการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ มี 2 กลยุทธ์ คือ 1) บูรณาการการวิจัยกับการเรียนการสอนและการบริการวิชาการสู่ชุมชน และ 2) ประชาสัมพันธ์การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

ดวงเดือน กุศยานันท์ (2553) ศึกษาวิจัย พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยของรัฐ สถานที่ศึกษาคือ มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 78 แห่ง อยู่ในระบบราชการ 65 แห่ง ในกำกับของรัฐ จำนวน 13 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบันวิจัยและพัฒนา และนักวิจัย/อาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำวิจัย จำนวน 280 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิจัย แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัย และแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารงานวิจัย ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยของรัฐที่พัฒนาขึ้น มี 2 ส่วน **ส่วนที่ 1** แนวคิดรูปแบบการบริหารงานวิจัยฯ แบ่งเป็น 2 มิติ มิติที่ 1 โครงสร้างองค์กร ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ มิติที่ 2 การบริหารจัดการ 9 ด้าน ได้แก่ งบประมาณและแหล่งทุนวิจัย การประสานงานวิจัย การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการวิจัย ความร่วมมือทางการวิจัย การติดตามประเมินผลการวิจัย การจัดการสารสนเทศการวิจัย การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานวิชาการ ทรัพย์สินทางปัญญา และการวิจัยเฉพาะทางตามความเชี่ยวชาญ และ **ส่วนที่ 2** องค์ประกอบของรูปแบบมี 6 องค์ประกอบ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันแบบบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างกัน คือ การบริหารงานวิจัย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม และระบบสารสนเทศ

ซาลาซาร์ เคลเมนา และอัลมอนเต เอกอสตา (Salazar-Clemeña & Almonte-Acosta, 2007) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาของฟิลิปปินส์ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นอาจารย์ จำนวน 40 คน จากมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย จำนวน 14 แห่งในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน และใช้แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์อาจารย์จำนวน 10 คน พบว่า องค์ประกอบสำคัญและกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยเพื่อส่งเสริมผลิตภาพการวิจัย ประกอบด้วย 1) เวลา โดยควรมุ่งเน้นการกระจายภาระงานของอาจารย์ 2) ความมุ่งมั่นในการวิจัย โดยควรสร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการวิจัย มีนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน และให้อาจารย์อาวุโส/ผู้มีประสบการณ์วิจัยได้สนับสนุนงานวิจัยของอาจารย์อื่นๆ 3) ด้านการมีส่วนร่วมของอาจารย์ โดยต้องมีนโยบายให้อาจารย์ใหม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย หรือจัดสรรให้อาจารย์รุ่นใหม่ได้ทำงานร่วมกับนักวิจัยที่เชี่ยวชาญ 4) ด้านบรรยากาศ สภาพการทำงาน และการติดต่อสื่อสารที่ดีในองค์กร แผนพัฒนาอาจารย์ นโยบายการกระจายอำนาจ และโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัย 5) ด้านเงินทุนวิจัยและสิ่งจูงใจ โดยสถาบันควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัย ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพจากการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย 12 เรื่องดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ยังมีงานวิจัยที่พัฒนาศาสตร์/กลยุทธ์การบริหารงานวิจัยจำนวนน้อย โดยเฉพาะในระดับของสถาบันการศึกษาเฉพาะทาง เช่น สถาบันการศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยที่ผ่านมาดังกล่าว ให้ข้อสรุปได้ว่า รูปแบบ/ระบบการบริหารงานวิจัยที่ดี/การพัฒนาศาสตร์การบริหารงานวิจัยในระดับสถาบันนั้น ต้องให้ความสำคัญกับนโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติ การกำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยของสถาบัน (รวมวิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านการวิจัย) การมีผู้รับผิดชอบ/หน่วยบริหารงานวิจัย ระบบพัฒนาโจทย์วิจัย ระบบบริหารทุน/งบประมาณด้านการวิจัย ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการวิจัย ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัย ระบบช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัย ระบบการพัฒนานักวิจัยและผู้บริหารงานวิจัย ระบบเครือข่ายวิจัย ระบบติดตามและประเมินผล ระบบสิ่งจูงใจในการทำวิจัย ระบบการจัดการความรู้ด้านการวิจัย (การเผยแพร่ การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา) และที่สำคัญคือ การสร้าง/พัฒนาวัฒนธรรมวิจัยให้เกิดขึ้นในสถาบัน โดยเฉพาะการมีทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อการวิจัยว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีผลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถาบันและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเทียบเคียงสมรรถนะ และ/หรือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

กิตติ กิตติศัพท์ (2546) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบร่วมกลุ่มเทียบกิจกรรม: กรณีศึกษาการจัดการเรียนการสอนสาขาวิศวกรรมไฟฟ้าระหว่างโรงเรียนเหล่าทัพสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้วยการศึกษาระยะวิเคราะห์โครงการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบร่วมกลุ่มเทียบกิจกรรม (ABC Benchmarking) ที่ดำเนินการจริงในวงการอุดมศึกษาต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบ ABC Benchmarking ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มี 2 โมดูลย่อย คือ โมดูลย่อยที่ 1 โครงสร้างของรูปแบบ มี 4 ขั้นตอน คือ วางแผน (Plan) เก็บรวบรวมข้อมูล (Collect) วิเคราะห์ (Analyze) และเลือกรับและปรับใช้ (Adopt and Adapt) และโมดูลย่อยที่ 2 สารของรูปแบบ บ่งบอกประเภทของการเปรียบเทียบสมรรถนะที่นำมาใช้ รายละเอียดของกิจกรรมการเรียนการสอนสาขาวิศวกรรมไฟฟ้าในด้าน “วิธีการปฏิบัติสำคัญ” (Key Practice) และตัวบ่งชี้สำคัญด้านผลการปฏิบัติที่นำมาใช้เป็นประเด็นของการเปรียบเทียบสมรรถนะเพื่อค้นหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด ผลการดำเนินงานตามรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

ประอร พิมพายน (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเก็บข้อมูลจากอดีตคณบดี คณบดี/ผู้อำนวยการ ผู้บริหารระดับสูงของคณะแพทยศาสตร์และผู้ทรงคุณวุฒิ กำหนดรูปแบบมี 11 องค์ประกอบหลัก 29 องค์ประกอบย่อย ครอบคลุมประเด็นตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของ MBNQA และ EFQM รวมทั้งเกณฑ์ BSC ผลการทดลองใช้กับคณะแพทยศาสตร์ 2 แห่ง พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิผลการบริหารจัดการแพทยศาสตร์ศึกษาได้จริง มีประโยชน์ ใช้ง่าย และสะดวกในการใช้ ส่วนประกอบของรูปแบบที่พัฒนามี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 เนื้อหาสาระของรูปแบบ ประกอบด้วย 2.1) ตารางองค์ประกอบพร้อมน้ำหนักคะแนน 2.2) โครงร่างองค์การ 2.3) คำอธิบายรายละเอียดของ 11 องค์ประกอบหลัก 29 องค์ประกอบย่อย และ 2.4) เกณฑ์ในการให้คะแนน และส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย 3.1) แนวทางการใช้รูปแบบ 3.2) การนำผลการประเมินไปใช้ และ 3.3) ข้อควรคำนึงในการนำรูปแบบไปใช้ สำหรับหน่วยงาน 3 ระดับ คือ ระดับกลุ่มสถาบันแพทยศาสตร์แห่งประเทศไทย ระดับวิทยาลัยแพทยศาสตร์ และระดับผู้ปฏิบัติ

อาวูธ ศรีศุภกริ (2547) ศึกษาวิจัย โครงการการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาไทยด้วยกระบวนการ Benchmarking ใน 3 คณะวิชา คือ แพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ 6 แห่งในประเทศไทย ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหิดล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษา พบว่า การเรียนรู้และทดลองประเมินองค์กรโดยใช้เกณฑ์ Baldrige ทำให้คณะและสถาบันที่เข้าร่วมโครงการได้รับทราบเกณฑ์การประเมินด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน กระตุ้นให้เกิดทัศนคติที่ดีในการปรับปรุงการดำเนินงาน เกิดการช่วยเหลือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา

อลงกต ชะไวทย์ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ โดยการศึกษาแบบการจัดการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก 19 สถาบัน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการสหกิจศึกษา และนำมาพัฒนาเป็นตัวชี้วัดการจัดการสหกิจศึกษา จากนั้นเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดเพื่อค้นหาสถาบันที่มีการจัดการสหกิจศึกษาที่ดีเป็นที่ยอมรับทั่วโลก ซึ่งพบว่าคือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวีเดน ประเทศออสเตรเลีย จึงเลือกมาเป็นคู่เปรียบเทียบสมรรถนะกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการศึกษา พบว่า วิธีการจัดการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต่ำกว่าสวีเดน 15 ตัวชี้วัด เท่ากัน 7 ตัวชี้วัด และสูงกว่า 1 ตัวชี้วัด โดยสุรนารีมีค่าคะแนนรวม 70.30 คะแนน สวีเดน 95.30 คะแนน มีช่วงห่างโดยรวม 25 คะแนน จากนั้นนำวิธีการจัดการที่ดีของแต่ละมหาวิทยาลัยมาพัฒนาเป็นร่างรูปแบบการจัดการสหกิจศึกษา หาความต้องการร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง และตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจนได้รูปแบบสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

อุบลรัตน์ โพธิ์พัฒนชัย และเพ็ญศรี ทองเพชร (2550) ทำวิจัย การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วยกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้างานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 23 วิทยาลัย จำนวน 230 คน ผลการศึกษา พบว่า มี 9 วิทยาลัยที่มีค่าคะแนนรวมในแต่ละหมวดสูงสุด 3 อันดับแรก ผลการเทียบเคียงสมรรถนะกับเกณฑ์การประเมินตนเองเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศตาม Baldrige National Quality Program พบว่า วิทยาลัยพยาบาลมีวิธีปฏิบัติที่ดีในหมวดที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ และหมวดที่ 6 การจัดการกระบวนการ วิทยาลัยพยาบาลต้องพัฒนาวิธีปฏิบัติในหมวดที่ 1 ภาวะผู้นำ และหมวดที่ 3 การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียและตลาด หมวดที่ 4 สารสนเทศและการวิเคราะห์ และหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นคณาจารย์และบุคลากร

กรกนถ ลัทธนันท์ (Konkanok Lattanand, 2005) ศึกษาวิจัยเรื่อง การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการปรับปรุงการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้กระบวนการ Benchmarking โดยใช้กรอบแนวคิดของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2545 ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ สถาบันการศึกษาพยาบาล จำนวน 16 สถาบัน ผลการศึกษาพบว่า การจัดการการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับสถาบันที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดมีความแตกต่างของวิธีปฏิบัติสูงในทุกหมวด เรียงตามลำดับ คือ หมวด 4 สารสนเทศและการวิเคราะห์ หมวด 1 ภาวะผู้นำ หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์ หมวด 5 การมุ่งเน้นคณาจารย์และบุคลากร หมวด 6 การจัดการกระบวนการ และ หมวด 3 การมุ่งเน้นผู้เรียน ยุทธศาสตร์เพื่อการปรับปรุงการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ 1) เร่งรัดและพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร อาจารย์ บุคลากรให้มีศักยภาพการบริหารและปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ 2) พัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์และการจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง 3) พัฒนาการจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างยั่งยืน 4) เร่งรัดการประชาสัมพันธ์และการตลาดขยายโอกาสการศึกษาสู่กลุ่มเป้าหมายใหม่ 5) การพัฒนาระบบคุณภาพ 6) เทียบเคียงสมรรถนะอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย 7) มุ่งผลิตและพัฒนาบุคลากร งานวิชาการ ที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน และ 8) เร่งรัดพัฒนาสถาบันให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาด้านสุขภาพในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

เวโรนิกา (Veronica, 2001) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเทียบเคียงสมรรถนะในสถาบันการศึกษาพยาบาลในฟิลิปปินส์ 4 แห่ง เทียบกับ Best Practice ในกลุ่ม APEC (Asia Pacific Economics Cooperation) จำนวน 13 สถาบัน ในประเทศออสเตรเลีย ส่องกง ญี่ปุ่น เกาหลี มาเลเซีย สิงคโปร์ ใต้หวัน และสหรัฐอเมริกา เทียบเคียงสมรรถนะในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา โดยใช้ 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) นักศึกษา 2) บุคลากร 3) ทรัพยากรทางกายภาพ 4) ทรัพยากรการเงิน 5) ผลลัพธ์ภายนอก 6) การชักนำ 7) หลักสูตร 8) การเรียนการสอน 9) การแนะแนวและสนับสนุนนักศึกษา 10) ระบบทะเบียนนักศึกษา 11) การจัดการและระบบบริหารงาน และ 12) การทบทวนและประเมินผลกระบวนการ ผลการศึกษาพบว่า ในด้านปัจจัยนำเข้าควรเพิ่มการประเมินทักษะในการคัดเลือกนักศึกษา เพิ่มการลงทุนด้านระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมการคิดภาระงานด้านการวิจัย และส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสาร

ระดับชาติและนานาชาติ ในด้านกระบวนการ กำหนดวิสัยทัศน์และภาพลักษณ์ของพยาบาลที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพและสังคมโลก ควรมีหลักสูตรแบบบูรณาการ จัดทำวิชาเลือก หรือวิชาใหม่ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อช่วยพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีทักษะที่หลากหลาย เช่น ระบบสุขภาพ เศรษฐศาสตร์สุขภาพ ทักษะการบริหาร ฯลฯ ตลอดจนพัฒนาวิธีการสอนแบบใหม่ๆ และแสวงหาเครือข่ายในองค์กรวิชาชีพทั้งระดับชาติและนานาชาติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเทียบเคียงสมรรถนะ จำนวน 7 เรื่อง ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การศึกษาเกี่ยวกับการเทียบเคียงสมรรถนะที่ผ่านมาเน้นมุ่งเน้นที่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา โดยนำเสนอข้อมูลพันธกิจหลักของอุดมศึกษาในด้านการเรียนการสอนอย่างชัดเจนเพียงพันธกิจเดียว ยังไม่สะท้อนภาพของพันธกิจหลักที่สำคัญอื่นๆ เช่น การวิจัย จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยจะได้นำกรอบของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติด้านการศึกษามาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิจัย และการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศได้ในอนาคต

8.3 งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

นิจารรณ วีรวัฒน์โนคม (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบและกลยุทธ์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสำหรับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพ (TQA และ PMQA) กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 15 คน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหาร จำนวน 20 คน ผู้อำนวยการและ/หรือรองผู้อำนวยการและอาจารย์พยาบาล จำนวน 252 คน คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี จำนวน 9 คน และผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 7 คน ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในด้านกระบวนการจัดการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) ที่เน้นการจัดทำแผนกลยุทธ์ และการเทียบเคียงสมรรถนะ การจัดองค์กร (Organizing) ที่เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากร และการจัดการความรู้ การนำ (Leading) ที่เน้นภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการจูงใจบุคลากร และการควบคุม (Controlling) ที่เน้นการบริหารงานที่โปร่งใส และการควบคุมคุณภาพกลยุทธ์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศฯ ที่ได้ มี 10 กลยุทธ์หลัก 12 กลยุทธ์รอง 10 แผนงาน และ 25 โครงการ โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย คือ เพิ่มศักยภาพระบบบริหารจัดการงานวิจัยอย่างครบวงจร ได้แก่ การจัดทำโครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อการผลิตและเผยแพร่ งานวิจัย และพัฒนาระบบการจัดการความรู้งานวิจัย

ศรีสุดา วงศ์วิเศษกุล (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยใช้แนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพ (MBNQA, TQA, PMQA และ EdPEX) กลุ่มตัวอย่างคือ คณบดีและผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้รับการรับรองสถาบัน 5 ปี จำนวน 12 คน ผู้บริหารและอาจารย์ จำนวน 300 คน และคณบดี จำนวน 13 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะสำคัญของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูงมี 8 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการ 2) ผลผลิตและผลลัพธ์ 3) การจัดการความรู้ 4) นักศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 5) การนำองค์กร 6) อาจารย์และบุคลากร 7) ความรับผิดชอบต่อสังคม และ 8) เครือข่ายความร่วมมือ ยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูงๆ ที่ได้มี 4 ยุทธศาสตร์หลัก 8 ยุทธศาสตร์รอง 16 กลยุทธ์หลัก 77 กลยุทธ์รอง 1) ยุทธศาสตร์เชิงปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการนำองค์กร และด้านการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน 2) ยุทธศาสตร์เชิงกระบวนการ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างคุณค่าแก่นักศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการชี้นำสังคม และด้านการพัฒนาเครือข่าย 3) ยุทธศาสตร์เชิงผลผลิต ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างผลสัมฤทธิ์ และ 4) ยุทธศาสตร์เชิงตัวป้อนกลับ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านองค์กรการเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ระยะที่ 2 การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ระยะที่ 3 การจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ และนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ระยะนี้เป็นการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยและเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยเฉพาะข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ฯ และวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์ฯ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2554 จำนวน 776 คน (ไม่รวมผู้ลาศึกษาต่อ) เป็นอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 125 คน และเป็นอาจารย์พยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 6 แห่ง ได้แก่ 1) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2) โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 3) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 4) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 6) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 651 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจากประชากรข้างต้น

เกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานประจำสถาบันการศึกษาพยาบาล และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ยกเว้น คณบดี ผู้บริหารงานวิจัย และคณะกรรมการวิจัย (3 คน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของศิริชัย กาญจนวาสิ และคณะ (2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อน (E) ของการประมาณค่าสัดส่วนเกิดขึ้นได้ในระดับ $\pm 10\%$ ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และให้เป็นไปตามหลักการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบที่ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ คือ 5-10 เท่า ของตัวแปร (Hair et al., 2010: 102) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 270 คน (จาก 54 ตัวแปร) ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดจากการเก็บข้อมูลและเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จำนวน 550 คน

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นจำแนกตามสังกัด และสถาบันดังตารางที่ 3.1

3. สุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลในแต่ละสถาบันด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจนครบจำนวนที่ต้องการ

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สถาบันการศึกษาพยาบาล	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สังกัดกระทรวงกลาโหม	125	88
1. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	54	38
2. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ	41	29
3. วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ	30	21
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	651	462
1. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	156	110
2. โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	135	96
3. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	31	22
4. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	102	72
5. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	117	84
6. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	110	78
รวม	776	550

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (เครื่องมือชุดที่ 1) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement) ของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) พ.ศ. 2552-25532 หมวด 1-6 ร่วมกับแนวคิดการบริหารงานวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการรับรู้ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิจัยที่เป็นอยู่จริงในสถาบันแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ มีจำนวน 54 ข้อ รายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ลักษณะของแบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาฯ

ตอนที่	เนื้อหา	รูปแบบ	จำนวน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	1. ตำแหน่งวิชาการ 2. ตำแหน่งทางการบริหาร 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด 4. ประสบการณ์ทำงาน	- แบบตรวจสอบรายการ - เติมข้อความ	4 ข้อ
ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานวิจัยในสถาบันตามการรับรู้ของอาจารย์	หมวด 1 การนำองค์การ หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน หมวด 6 การจัดการกระบวนการ	- มาตราประมาณค่า 5 ระดับ	11 ข้อ 9 ข้อ 8 ข้อ 6 ข้อ 10 ข้อ 10 ข้อ
	รวม		54 ข้อ

เกณฑ์การพิจารณาให้คะแนน

- 5 หมายถึง การบริหารงานวิจัยตามข้อดังกล่าวตรงกับสภาพจริงในสถาบันมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานวิจัยตามข้อดังกล่าวตรงกับสภาพจริงในสถาบันมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานวิจัยตามข้อดังกล่าวตรงกับสภาพจริงในสถาบันปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานวิจัยตามข้อดังกล่าวตรงกับสภาพจริงในสถาบันน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานวิจัยตามข้อดังกล่าวไม่ตรงกับสภาพจริงในสถาบัน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. การตรวจสอบความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ จำนวน 3 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิจัย จำนวน 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ในด้านความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามสภาพการบริหารงานวิจัยแต่ละข้อกับข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement) ของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงความคิดเห็นดังนี้

- ให้ค่า +1 เมื่อมีความคิดเห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์
- 1 เมื่อมีความคิดเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์

ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการลงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) เป็นรายข้อโดยใช้สูตร $IOC = \sum R / N$

โดย $\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ถ้า IOC มีค่ามากกว่า 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นๆ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่มุ่งวัด และมีความเหมาะสมสำหรับการวิจัย (วรณี แกมเกตุ, 2551: 220-221)

ในการนี้ จากเดิมแบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยฯ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหานั้นมีจำนวน 63 ข้อ เมื่อนำมาวิเคราะห์หาค่า IOC แล้ว พบว่า มีค่า IOC 0.71 - 1.00 จำนวน 47 ข้อ และมีค่า IOC < 0.50 จำนวน 19 ข้อ ในการนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกณฑ์คุณภาพฯ 1 ท่าน ให้ข้อคิดเห็นว่าข้อคำถาม จำนวน 19 ข้อดังกล่าว ไม่ตรงตามเกณฑ์ จึงเสนอแนะให้ตัดออก และมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกณฑ์คุณภาพฯ อีก 1 ท่าน เสนอแนะข้อคำถามใหม่เพิ่มเติมเพื่อความชัดเจน จนได้ข้อคำถามที่ปรับแก้ จำนวน 54 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้นำกลับไป

ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกณฑ์คุณภาพฯ จำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบข้อคำถามรอบที่สองให้จนมีความตรงตามเนื้อหาสำหรับนำไปทดลองใช้ (try-out) เพื่อหาค่าความเที่ยงต่อไป

2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ทำโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ จำนวน 28 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient = α) ได้ค่าความเที่ยงรายด้าน เท่ากับ 0.94-0.96 และค่าความเที่ยงโดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 (ตารางที่ 3.4) ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงสูง เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

วิธีดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและแนวปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย วิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหา จำแนกเป็นประเด็นการบริหารงานวิจัย เพื่อนำมาพิจารณาประกอบกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (ดังตารางที่ 2.1 หน้า 49)

2. ศึกษาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552 - 2553 (The 2009-2010 Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่เป็นข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement) ของเกณฑ์ฯ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

3. สร้างแบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศโดยการประยุกต์ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ฯ ร่วมกับประเด็นการบริหารงานวิจัยในข้อ 1.

4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงและความเที่ยง

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และคณบดีคณะแพทยศาสตร์ (กรณีโรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี) ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของสถานที่ศึกษาวิจัยทั้ง 9 แห่ง พร้อมขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับการรับรองจริยธรรมแล้ว จึงประสานการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารงานวิจัย/หน่วยบริหารงานวิจัยของแต่ละสถาบัน ใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 9 สถาบัน รวม 4 เดือน (ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2554 - มีนาคม พ.ศ. 2555) แบบสอบถามที่ส่งไปเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 550 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 61.09 รายละเอียดดังตารางที่ 3.3

6. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน พบว่า มีความสมบูรณ์ที่จะวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้ง 336 ฉบับ ซึ่งมีจำนวนมากกว่า 5 เท่าของตัวแปร/ข้อคำถาม (54 ข้อ) สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ (Hair et al., 2010: 102) และเป็นขนาดตัวอย่างที่ดีในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (300 - 500 คน) ตามหลักการของคอมเลย์และลี (Comrey & Lee, 1992) จากนั้นจึงนำมาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลหาลักษณะองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ตารางที่ 3.3 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์

สังกัด	จำนวน แบบสอบถามที่ส่ง	แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน	
		จำนวน	ร้อยละ
กระทรวงกลาโหม	88	73	82.95
1. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	38	27	71.05
2. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ	29	29	100.00
3. วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ	21	17	80.95
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	462	263	56.93
1. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	110	45	40.91
2. โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	96	53	55.21
3. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	22	13	59.09
4. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	72	41	56.94
5. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	84	61	72.62
6. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	78	50	64.10
รวม	550	336	61.09

ตารางที่ 3.4 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามก่อนเก็บข้อมูล (try-out) กับภายหลังเก็บข้อมูลจริง

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าความเที่ยง (α)	
		try-out (n = 28 คน)	เก็บจริง (n = 336 คน)
หมวด 1 การนำองค์การ	11	0.94	0.91
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	9	0.94	0.93
หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า	8	0.94	0.93
หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	6	0.94	0.92
หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน	10	0.94	0.91
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ	10	0.96	0.95
รวมทั้งฉบับ	54	0.98	0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาจำนวน ร้อยละ
- 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการปฏิบัติงานวิจัย โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง	สถาบันมีการบริหารงานวิจัยในระดับดีมาก (ข้อความตรงกับสภาพจริงมากที่สุด)
3.51 – 4.50 หมายถึง	สถาบันมีการบริหารงานวิจัยในระดับดี (ข้อความตรงกับสภาพจริงมาก)
2.51 – 3.50 หมายถึง	สถาบันมีการบริหารงานวิจัยในระดับพอใช้ (ข้อความตรงกับสภาพจริงปานกลาง)
1.51 – 2.50 หมายถึง	สถาบันมีการบริหารงานวิจัยในระดับต้องปรับปรุง (ข้อความตรงกับสภาพจริงน้อย)
1.00 – 1.50 หมายถึง	สถาบันมีการบริหารงานวิจัยในระดับไม่ดี/ต้องปรับปรุงเร่งด่วน (ข้อความไม่ตรงกับสภาพจริง)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows วิเคราะห์หาองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบแบบ PCA (Principle Component Analysis) หมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) โดยถือเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบว่าองค์ประกอบนั้นๆ ต้องมีค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า 1.00 และมีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30

ระยะที่ 2 การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ระยะนี้เป็นการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยด้านกระบวนการ (Process Benchmarking) โดยการเปรียบเทียบกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมวด 1-6 ระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่

- แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย คู่มือการบริหารงานวิจัย รายงานประจำปี
ฐานข้อมูลวิจัย และเว็บไซต์ของสถาบัน พ.ศ. 2553-2555
- รายงานการประเมินตนเองเพื่อรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2553
และรายงานผลการประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)
- รายงานการประเมินตนเองเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558)
และรายงานผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)
- รายงานการประเมินตนเองเพื่อขอรับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์
(ปีล่าสุดที่ขอรับรอง)
- รายงานการประเมินตนเองเพื่อการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
สถาบันการศึกษาของกองทัพรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) และรายงานผลการประเมินจากกอง
คุณภาพและมาตรฐานการฝึกศึกษาทหาร กองบัญชาการ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ผู้บริหารงานวิจัย และ/หรือคณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม 3 แห่ง และสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดม
ศึกษา 5 แห่ง (รายละเอียดดังตารางที่ 3.5) ที่ผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
จำนวน 16 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

2.1) ผู้บริหารงานวิจัย จำนวน 8 คน

เกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งรองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย หรือ
ประธานคณะกรรมการวิจัย ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานวิจัยของสถาบันไม่ต่ำกว่า 1 ปี

2.2) คณะกรรมการวิจัย จำนวน 8 คน

เกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นเลขานุการคณะกรรมการวิจัย หรือคณะกรรมการวิจัยที่
ผู้บริหารงานวิจัยมอบหมายให้เป็นผู้ให้ข้อมูลผลลัพธ์การวิจัยของสถาบัน ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับ
ปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ทำงานเป็นคณะกรรมการวิจัย ไม่นต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 3.5 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารงานวิจัย และ/หรือคณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง
กลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สถาบันการศึกษาพยาบาล	ผู้บริหารงานวิจัย	คณะกรรมการวิจัย
สังกัดกระทรวงกลาโหม		
1. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	1	1
2. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ	1	1
3. วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ	1	1
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา		
1. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	1	1
2. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	1	1
3. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	1	1
4. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	1	1
5. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	1	1
รวม	8	8

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 2 มีจำนวน 5 ชุด (เครื่องมือชุดที่ 2-6) ดังนี้

1. แบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย (เครื่องมือชุดที่ 2)
2. แบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ (เครื่องมือชุดที่ 3)
3. แบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (เครื่องมือชุดที่ 4)
4. แบบบันทึกการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิจัย (เครื่องมือชุดที่ 5)
5. แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย (เครื่องมือชุดที่ 6)

1. แบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย (เครื่องมือชุดที่ 2)

เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ จำนวน 3 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิจัยจำนวน 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 ท่าน ใช้ประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement) ของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

แบบประเมินฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านกระบวนการ (หมวด 1-6)

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ (หมวด 7)

เกณฑ์การพิจารณาให้คะแนน

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยมากที่สุด และเกณฑ์การประเมินตามตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยมาก และเกณฑ์การประเมินตามตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยปานกลาง และเกณฑ์การประเมินตามตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยน้อย และเกณฑ์การประเมินตามตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยน้อยที่สุด และเกณฑ์การประเมินตามตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 2 ทำโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสมของเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้

2. แบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ (เครื่องมือชุดที่ 3)

เป็นแบบประเมินที่ให้กลุ่มตัวอย่างใช้ประเมินสถาบันตนเอง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ตามที่ได้พัฒนาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการคัดเลือกสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยมาเป็นองค์การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยกับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ลักษณะของแบบประเมินมีตัวบ่งชี้และเกณฑ์ให้คะแนน (0-5) โดยแต่ละข้อคำถามจะมีช่องว่างสำหรับเติมข้อมูล พร้อมให้คะแนนผลลัพธ์เทียบกับเกณฑ์ตามความเป็นจริง

แบบประเมิน แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 การประเมินผลลัพธ์การบริหารงานวิจัย

3. แบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (เครื่องมือชุดที่ 4)

เป็นแบบประเมินที่ให้กลุ่มตัวอย่างใช้ประเมินสถาบันตนเอง ซึ่งผู้วิจัยใช้ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้านกระบวนการตามที่ได้พัฒนาขึ้น (หมวด 1-6) เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมิน

แบบประเมินฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 การประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย 6 หมวด ได้แก่

หมวด 1 การนำองค์กร

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า

หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ

เกณฑ์การพิจารณาให้คะแนน

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ระบบการให้คะแนนกระบวนการตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553 โดยใช้ปัจจัย 4 ประการ คือ ADLI เป็นหลักในการประเมิน (A = Approach, D = Deployment, L = Learning และ I = Integration) โดยมีเกณฑ์การประเมินแบบ Scoring Rubrics 4 ระดับ (คะแนน 0-3) รายละเอียดดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 เกณฑ์การประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย

ADLI	เกณฑ์การประเมิน
Approach	0 = ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีเพียงสารสนเทศผิวเผิน
	1 = เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์
	2 = มีแนวทางอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิผลแต่ยังไม่สมบูรณ์
	3 = มีแนวทางอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิผลอย่างสมบูรณ์
Deployment	0 = ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย
	1 = มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติยังไม่ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง และยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นเกือบทุกหน่วยงาน
	2 = มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติทำได้ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง แต่การปฏิบัติยังแตกต่างกันบ้างในบางหน่วยงาน
	3 = มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ โดยการปฏิบัติทำได้ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง และไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติระหว่างหน่วยงาน
Learning	0 = ไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงแนวทาง หรือมีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา
	1 = เริ่มมีแนวคิดในการปรับปรุงแนวทาง แต่เป็นการปรับปรุงแบบพินิจ ยังไม่เป็นระบบ
	2 = มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงแนวทางอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการใช้นวัตกรรมเพื่อปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้น
	3 = มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงแนวทางอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจริง มีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้น และมีการแบ่งปันความรู้ภายในสถาบัน โดยมีหลักฐานชัดเจน
Integration	0 = ไม่มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน
	1 = เริ่มมีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
	2 = มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน สอดคล้องกับบริบทและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน
	3 = มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน สอดคล้องกับบริบทเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน และมีความสอดคล้องกลมกลืนกันระหว่างแนวทางการปฏิบัติการวัดประเมินผล และการปรับปรุง ในทุกหน่วยงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 3 และ 4 ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์และแบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสมของเนื้อหาเบื้องต้น และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบประเมินไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ จำนวน 3 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้านการบริหารงานวิจัย จำนวน 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 ท่าน (เป็นผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกับการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์ฯ) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาในด้านความเป็นปรนัยของข้อคำถาม ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. นำแบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ และแบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยทดลองใช้กับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย โดยให้ประเมินการบริหารงานวิจัยในสถาบันเพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับผู้วิจัยเกี่ยวกับความเข้าใจในข้อคำถาม เกณฑ์การประเมิน และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ พร้อมนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง

4. แบบบันทึกการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (เครื่องมือชุดที่ 5)

เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อเก็บข้อมูลสารสนเทศสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัยในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม โครงสร้างการบริหารงานวิจัย นโยบาย/ทิศทางการวิจัย ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย แผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการวิจัย ระเบียบ/ข้อบังคับในการบริหารงานวิจัย แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย ความร่วมมือ/เครือข่ายด้านการวิจัย ฐานข้อมูลวิจัย ผลการดำเนินการด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนจุดแข็ง และจุดอ่อนด้านการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 5 ทำโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสมของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมก่อนนำไปใช้

5. แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย (เครื่องมือชุดที่ 6)

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยจากสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีคะแนนรวมของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุดในแต่ละหมวด

แบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 6 ทำโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสมของเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมก่อนนำไปใช้

ตารางที่ 3.7 สรุปเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในระยะที่ 2 การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยฯ

เครื่องมือ	เนื้อหา	รูปแบบเครื่องมือ	จำนวน	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
1. แบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย	ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านกระบวนการ ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์	- มาตรฐานค่า 5 ระดับ (1-5) - มาตรฐานค่า 5 ระดับ (1-5)	12 ข้อ 8 ข้อ	- ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุม ความเหมาะสมของข้อคำถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
2. แบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถาบัน ตอนที่ 2 แบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์	- ตรวจสอบรายการและเติมข้อความ - ให้คะแนน 0-5	4 ข้อ 7 ข้อ	- ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตรวจสอบ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
3. แบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ 1.2 ข้อมูลบริบทสถาบัน ตอนที่ 2 แบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย	- เติมข้อความ - เติมข้อความ - ให้คะแนนรูปริคส์ 4 ระดับ (0-3)	7 ข้อ 3 ข้อ 37 ข้อ	- ทดลองใช้เพื่อความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลจริงกับวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
4. แบบบันทึกการวิเคราะห์เนื้อหา	- ประเด็นการบริหารงานวิจัย - สถานที่ศึกษา - แหล่งข้อมูล - ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม - รายละเอียดเนื้อหาที่พบ	- เติมข้อความ	6 ข้อ	- ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสมของเนื้อหา และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

เครื่องมือ	เนื้อหา	รูปแบบเครื่องมือ	จำนวน	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. แบบสัมภาษณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และปัจจัยส่งเสริม ความสำเร็จในการ บริหารงานวิจัย	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัย ส่งเสริมความสำเร็จในการบริหาร งานวิจัย หมวด 1 การนำองค์การ หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ ฯ หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน หมวด 6 การจัดการกระบวนการ	- ข้อคำถามสัมภาษณ์	7 ข้อ 9 ข้อ 7 ข้อ 9 ข้อ 8 ข้อ 8 ข้อ 8 ข้อ	- ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความครอบคลุมและ ความเหมาะสมของเนื้อหา และ นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง แก้ไข

วิธีดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2

1. กำหนดหัวข้อเทียบเคียงคือ กระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (หมวด 1-6)

2. กำหนดตัวบ่งชี้ที่ใช้เทียบเคียง คือ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยมีขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ดังนี้

2.1 ศึกษาประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553 (ตารางที่ 2.3 หน้า 60-64)

2.2 ศึกษารายการตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยและเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ในคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน พ.ศ. 2553 ของ สกอ. กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ของ ก.พ.ร. คู่มือการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของ สมศ. และเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2551 ของสภาการพยาบาล (ตารางที่ 2.9 หน้า 73) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำ (ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

2.3 ร่างตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ โดยการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อ 2.1 และ 2.2 โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบหลักฐานจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิเป็นสำคัญ ดังตัวอย่างตารางที่ 3.8 (รายละเอียดในภาคผนวก ง หน้า 406)

(ตัวอย่าง)

ตารางที่ 3.8 (ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์ประเด็นการบริหารงานวิจัยและข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพฯ (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ	ตัวบ่งชี้/เกณฑ์ด้านการวิจัยของ สกอ., ก.พ.ร., สมศ. และสภาการพยาบาล ที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย
หมวด 1 การนำองค์การ (Leadership)			
1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง การกระทำโดยผู้นำระดับสูงในการชี้นำและทำให้ สถาบันมีความยั่งยืน รวมทั้งวิธีการที่ผู้นำระดับสูง สื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีผลการ ดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น	- การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย/ ทิศทาง/ค่านิยมด้านการวิจัย - การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย/ ทิศทาง/ค่านิยมด้านการวิจัย - การส่งเสริมให้มีผลการดำเนินการด้าน การวิจัยที่ดียิ่งขึ้น	เกณฑ์ทั่วไปในการรับรองวิทยฐานะของ สภาการพยาบาล (2551) ข้อ 4.1 ประเด็นย่อย ที่ 1) คือ <u>มีนโยบายและแผนงานวิจัยและ วิชาการเป็นลายลักษณ์อักษร</u>	1. การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง <u>คำอธิบาย</u> การกระทำโดยผู้นำระดับสูงในการชี้นำ และทำให้สถาบันมีความยั่งยืนด้านการวิจัย รวมทั้ง วิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานและ ส่งเสริมให้มีผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดียิ่งขึ้น
1.2 ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคม ระบบธรรมาภิบาลและแนวทางการปรับปรุงระบบ การนำ วิธีการที่สถาบันสร้างความมั่นใจว่ามีการ ดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม ทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและ สนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	- การกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัย ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล - การมีจริยธรรม/จรรยาบรรณด้านการวิจัย - การดำเนินการวิจัยด้วยความรับผิดชอบต่อ สังคมและสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	-	2. ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการ วิจัย <u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีระบบการกำกับดูแล การดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล และแนวทางการปรับปรุงระบบการนำ และมีวิธีการที่สร้างความมั่นใจได้ว่ามีการดำเนินการ วิจัยอย่างถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม ทำให้ บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุน ชุมชนที่สำคัญ

2.4 สร้างเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ โดยในส่วนของกระบวนการได้ประยุกต์ใช้ปัจจัย 4 ประการในการประเมิน (ADLI)

2.5 ตรวจสอบความเหมาะสมของ (ร่าง) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่พัฒนาขึ้น โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเบื้องต้น และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตรวจสอบความเหมาะสมโดยใช้เครื่องมือชุดที่ 2 คือ แบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย 12 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ 8 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมในระดับมาก-มากที่สุด ($\bar{X} = 3.86-4.71$, $SD = 0.53-1.46$) ยกเว้น ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ตัวที่ 1 จำนวนงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อปี ที่มีความเหมาะสมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 1.40$) และผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ตัดตัวบ่งชี้นี้ออก

ในด้านความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินนั้น พบว่า ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ 8 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมในระดับมาก-มากที่สุด ($\bar{X} = 3.86-4.57$, $SD = 0.53-1.46$) ยกเว้น ตัวบ่งชี้ที่ 1 จำนวนงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อปี ที่มีความเหมาะสมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 1.40$) ส่วนเกณฑ์ประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยที่แต่เดิมผู้วิจัยสร้างเกณฑ์แบบเฉพาะเจาะจง (Specific) เป็นรายตัวบ่งชี้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินนั้น มีผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ไม่ได้ตอบแบบประเมินความเหมาะสมของเกณฑ์ให้ผู้วิจัยครบทุกข้อ เนื่องจากมีความคิดเห็นว่ารายละเอียดมากเกินไปและประเมินค่อนข้างยาก แต่ให้ข้อเสนอแนะว่าควรปรับเป็นเกณฑ์กลางแบบรูบริกส์ (Rubrics) ที่ใช้เหมือนกันทุกตัวบ่งชี้เพื่อความตรงและง่ายต่อการประเมิน ซึ่งผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และได้้นำเกณฑ์ที่ปรับแก้แล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกณฑ์คุณภาพฯ 2 ท่าน ตรวจสอบ จนได้เกณฑ์การประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยที่มีความเหมาะสมในระดับมาก-มากที่สุด ($\bar{X} = 4.50-5.00$, $SD = 0-0.71$)

ดังนั้น ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่ใช้ในการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยครั้งนี้ จึงประกอบด้วย ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย 12 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ 7 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 สรุปตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย และตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย
ด้านผลลัพธ์ที่ใช้ในขั้นตอนการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย

ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย (จำนวน 12 ตัวบ่งชี้)	ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ (จำนวน 7 ตัวบ่งชี้)
<ol style="list-style-type: none"> 1. การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง 2. ธรรมชาติภาพและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการวิจัย 3. การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย 4. การจัดทำแผนปฏิบัติการ การคาดการณ์ และการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย 5. การสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6. การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7. การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัย 8. การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย 9. การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน 10. การบริหารจัดการความสามารถ อัตรากำลัง และสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย 11. การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย 12. การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ 2. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 3. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรือนวัตกรรม 4. เงินสนับสนุนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ 5. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาด้านการวิจัย 6. ร้อยละของโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากภายในและภายนอกที่บริหารผ่านสถาบันได้บรรลุวัตถุประสงค์ และเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด 7. ร้อยละของโครงการทั้งหมดที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย

3. กำหนดองค์การเทียบเคียงคือ สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ยินดีให้ข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการวิจัยของสถาบัน และมีการบริหารงานวิจัยประสบความสำเร็จ คือ ได้รับการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาลเป็นระยะเวลา 4-5 ปี มีผลการประเมินคุณภาพภายในจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2552 ในองค์ประกอบด้านการวิจัยอยู่ในระดับดีมาก และมีผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์โดยเฉลี่ยในระดับดีขึ้นไป ($\bar{X} \geq 3.51$)

4. กำหนดแหล่งข้อมูลทุติยภูมิและแหล่งข้อมูลปฐมภูมิที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล

5. สร้างเครื่องมือวิจัยและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ (เครื่องมือชุดที่ 3) แบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (เครื่องมือชุดที่ 4) แบบบันทึกการวิเคราะห์เนื้อหา (เครื่องมือชุดที่ 5) และแบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย (เครื่องมือชุดที่ 6)

6. เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย

6.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ของสถานบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 8 แห่ง เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิและแหล่งข้อมูลปฐมภูมิของสถาบัน

6.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยผู้วิจัยประสานกับฝ่ายวิจัยและฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาของสถานที่ศึกษาในการขอศึกษาข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม โครงสร้างการบริหารงานวิจัย นโยบาย/ทิศทางการวิจัย ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย แผนงาน/โครงการด้านการวิจัย ระเบียบ/ข้อบังคับในการบริหารงานวิจัย แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย ความร่วมมือ/เครือข่ายด้านการวิจัย ฐานข้อมูล/ระบบสารสนเทศด้านการวิจัย ผลการดำเนินการด้านการวิจัย ตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนจุดแข็ง และจุดอ่อนด้านการวิจัยของสถานที่ศึกษา และนำข้อมูลที่ได้นบันทึกลงในแบบบันทึกการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ โดยส่งเครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ และแบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย อย่างละ 1 ชุด ไปให้ผู้บริหารงานวิจัยและ/หรือคณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สถาบันละ 2 คน และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ในการนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ รวม 4 เดือน (ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2554 - มีนาคม พ.ศ. 2555)

7. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และตรวจสอบความตรงของข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ด้วยการให้แหล่งบุคคลผู้ให้ข้อมูลต่างกัน (Data Triangulation) ระหว่างผู้บริหารงานวิจัยกับผู้ปฏิบัติงาน (อาจารย์) และวิธีเก็บข้อมูลต่างกัน (Methodological Triangulation) ระหว่างการใช้แบบสอบถามแบบประเมิน และการศึกษาจากเอกสาร ดังตารางที่ 3.10

ตารางที่ 3.10 การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยการใช้แหล่งบุคคลผู้ให้ข้อมูลต่างกันและใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างกัน

ตัวแปรในการทำ Triangulation	แหล่งบุคคลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล				
	แบบสอบถาม		แบบประเมิน		เอกสาร
	ผู้บริหาร งานวิจัย	อาจารย์	ผู้บริหาร งานวิจัย	อาจารย์	
ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ด้านผลลัพธ์			✓		✓
กระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ		✓	✓		✓

หมายเหตุ: แบบสอบถาม = แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยฯ (ในระยะที่ 1)

แบบประเมิน = แบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ / แบบประเมิน
กระบวนการในการบริหารงานวิจัย

เอกสาร = แบบบันทึกการวิเคราะห์เนื้อหาสภาพการบริหารงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

8. วิเคราะห์ข้อมูลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย โดยเปรียบเทียบกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ค้นหาสถาบันที่มีคะแนนรวมของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุด และศึกษาช่วงห่าง (Gap) ของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และกับสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุด

9. ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานวิจัยของสถาบันที่มีคะแนนรวมของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุดในแต่ละหมวดด้วยแบบสัมภาษณ์ (เครื่องมือชุดที่ 6)

10. วิเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของสถาบันที่เป็นกรณีศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในระยะที่ 3 ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการพิจารณาคำ ข้อความ หรือประโยคสำคัญ ที่สอดคล้องกับประเด็นการบริหารงานวิจัยที่มุ่งศึกษา สรุปข้อมูลจากความถี่ของคำหรือข้อความที่สอดคล้องกันในแต่ละประเด็น และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์ตัดสินการเป็นสถาบันที่มีความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย คือ มีผลลัพธ์การบริหารงานวิจัยโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป ($\bar{X} \geq 3.51$)

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยเพื่อการเทียบเคียงสมรรถนะระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในภาพรวม รายด้าน และรายตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0-3 คะแนน และกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 2.51 - 3.00 สถาบันมีกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในระดับดีมาก
- 1.51 - 2.50 สถาบันมีกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในระดับดี
- 0.51 - 1.50 สถาบันมีกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในระดับพอใช้
- 0 - 0.50 สถาบันมีกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในระดับไม่ดี/ต้องปรับปรุง

ตารางที่ 3.11 เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยจำแนกตามปัจจัยการประเมิน

ADLI	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	การแปลผล
Approach	0 - 0.50	ไม่ดี	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีเพียงสารสนเทศผิวเผิน
	0.51 - 1.50	พอใช้	เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบ แต่ยังไม่มีประสิทธิภาพ
	1.51 - 2.50	ดี	มีแนวทางอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพแต่ยังไม่สมบูรณ์
	2.51 - 3.00	ดีมาก	มีแนวทางอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพอย่างสมบูรณ์
Deployment	0 - 0.50	ไม่ดี	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย
	0.51 - 1.50	พอใช้	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติยังไม่ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง และยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นเกือบทุกหน่วยงาน
	1.51 - 2.50	ดี	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติทำได้ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง แต่การปฏิบัติยังแตกต่างกันบ้างในบางหน่วยงาน
	2.51 - 3.00	ดีมาก	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ โดยการปฏิบัติทำได้ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง และไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติระหว่างหน่วยงาน
Learning	0 - 0.50	ไม่ดี	ไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงแนวทาง หรือมีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา
	0.51 - 1.50	พอใช้	เริ่มมีแนวคิดในการปรับปรุงแนวทาง แต่เป็นการปรับปรุงแบบพื้นๆ ยังไม่เป็นระบบ
	1.51 - 2.50	ดี	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงแนวทางอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้น
	2.51 - 3.00	ดีมาก	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงแนวทางอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจริง มีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้น และมีการแบ่งปันความรู้ภายในสถาบัน โดยมีหลักฐานชัดเจน
Integration	0 - 0.50	ไม่ดี	ไม่มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน
	0.51 - 1.50	พอใช้	เริ่มมีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
	1.51 - 2.50	ดี	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน สอดคล้องกับบริบท และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน
	2.51 - 3.00	ดีมาก	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน สอดคล้องกับบริบท เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน และมีความสอดคล้องกลมกลืนกันระหว่างแนวทางการปฏิบัติ การวัดประเมินผล และการปรับปรุงในทุกหน่วยงาน

4.2 วิเคราะห์หาคะแนนรวมและคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในภาพรวม รายด้าน และรายตัวบ่งชี้ เพื่อนำมาใช้ในการเทียบเคียงสมรรถนะโดยใช้หลักการให้คะแนนตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ด้วยการเทียบเคียงบัญญัติไตรยางค์ ดังนี้

$$\text{คะแนนรวมของกระบวนการในการบริหารงานวิจัย} = \frac{\text{คะแนนรวมที่ได้จากการตอบแบบประเมิน} \times \text{คะแนนเต็มตาม EdPEX}}{\text{คะแนนเต็มในแบบประเมิน}}$$

ตารางที่ 3.12 คะแนนเต็มของแบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับคะแนนเต็มที่ใช้ประเมินกระบวนการตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	คะแนนเต็มในแบบประเมิน	คะแนนเต็มตาม EdPEx
หมวด 1 การนำองค์การ	96	120
ตัวบ่งชี้ที่ 1. การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง	48	70
ตัวบ่งชี้ที่ 2. ธรรมชาติของและยอมรับผิดชอบต่อสังคมด้านการวิจัย	48	50
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	60	85
ตัวบ่งชี้ที่ 3. การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย	12	40
ตัวบ่งชี้ที่ 4. การจัดทำแผนปฏิบัติการ การคาดการณ์ และการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย	48	45
หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า	72	85
ตัวบ่งชี้ที่ 5. การสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	36	40
ตัวบ่งชี้ที่ 6. การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	36	45
หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	36	90
ตัวบ่งชี้ที่ 7. การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัย	12	45
ตัวบ่งชี้ที่ 8. การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย	24	45
หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน	84	85
ตัวบ่งชี้ที่ 9. การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน	48	45
ตัวบ่งชี้ที่ 10. การบริหารขีดความสามารถ อัตราค่าจ้าง และสภาพแวดล้อมในการวิจัย	36	40
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ	72	85
ตัวบ่งชี้ที่ 11. การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย	36	35
ตัวบ่งชี้ที่ 12. การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัย	36	50
รวม	420	550

4.3 วิเคราะห์หาช่วงห่าง (Gap Analysis) ของกระบวนการในการบริหารงานวิจัย โดยใช้วิธีการคำนวณของ บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช (2546: 53)

$$\text{ช่วงห่าง} = \frac{\text{ผู้ที่เราเปรียบเทียบกับ} - \text{ตัวเราเอง}}{\text{ผู้ที่เราเปรียบเทียบกับ}} \times 100$$

5. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของสถาบันที่ได้คะแนนรวมของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุดในแต่ละหมวดวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้วิธีพิจารณาข้อความหรือประโยคสำคัญ ที่สอดคล้องกับประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ สรุปใจความโดยดึงสาระสำคัญจากคำให้สัมภาษณ์ และนำเสนอในเชิงบรรยายความเป็นกรณีศึกษาเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน

ระยะที่ 3 การจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ระยะนี้เป็นการจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการบริหารงานวิจัยภายใต้องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่วิเคราะห์ได้ในระยะที่ 1 ร่วมกับการใช้แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่ได้จากการเทียบเคียงสมรรถนะในระยะที่ 2 มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่

- แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย คู่มือการบริหารงานวิจัย รายงานประจำปีฐานข้อมูลวิจัย และเว็บไซต์ของสถาบัน พ.ศ. 2553-2555
- รายงานการประเมินตนเองเพื่อรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2553 และรายงานผลการประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)
- รายงานการประเมินตนเองเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) และรายงานผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)
- รายงานการประเมินตนเองเพื่อขอรับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ปีล่าสุดที่ขอรับรอง)
- รายงานการประเมินตนเองเพื่อการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันการศึกษาของกองทัพรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) และรายงานผลการประเมินจากกองคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากองทัพบก กองบัญชาการ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ คณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ คือ มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และ/หรือ เป็นผู้รับผิดชอบด้านการวิจัย/การบริหารงานวิจัยของสถาบัน ไม่นต่ำกว่า 1 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 3 มี 2 ชุด คือ

1. แบบบันทึกการวิเคราะห์เนื้อหาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (เครื่องมือชุดที่ 5) สำหรับใช้ในการวิเคราะห์สารสนเทศสำคัญเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม โครงสร้างการบริหารงานวิจัย นโยบาย/ทิศทางการวิจัย ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย แผนงาน/โครงการด้านการวิจัย ระเบียบ/ข้อบังคับในการบริหารงานวิจัย แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย ความร่วมมือ/เครือข่ายด้านการวิจัย ระบบฐานข้อมูล/สารสนเทศด้านการวิจัย ผลการดำเนินการด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนจุดแข็ง และจุดอ่อนด้านการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2. แบบสัมภาษณ์สภาพแวดล้อมและทิศทางในการบริหารงานวิจัย (เครื่องมือชุดที่ 7) เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง-จุดอ่อนในการบริหารงานวิจัย) โดยใช้แนวคิด McKinsey 7S ข้อคำถามสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส-ภาวะคุกคามในการบริหารงานวิจัย) ใช้แนวคิด PEST Analysis และข้อคำถามในส่วนของทิศทางในการบริหารงานวิจัย ใช้แนวคิดของพสุ เดชะรินทร์ (2549) และ Certo and Peter (1991) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแนวทางการบริหารงานวิจัยตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการบริหารงานวิจัยของสถาบัน

ตอนที่ 3 การกำหนดทิศทางในการบริหารงานวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์สภาพแวดล้อมและทิศทางในการบริหารงานวิจัย (เครื่องมือชุดที่ 7) ทำโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเบื้องต้น และให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามในด้านความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

วิธีดำเนินการวิจัยในระยะที่ 3

1. ศึกษาสภาพการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ
2. สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและทิศทางในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจากคณะกรรมการวิจัย จำนวน 9 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกตามกรอบแนวคิดของ McKinsey 7S และ PEST Analysis
3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการบริหารงานวิจัย (SWOT Analysis) โดย
 - 3.1 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัย จำแนกตามองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) 8 องค์ประกอบ โดยใช้ข้อมูลจาก 3 แหล่งร่วมกัน คือ ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ผลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยที่ประเมินโดยผู้บริหารงานวิจัย และผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการบริหารงานวิจัย
 - 3.2 วิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามในการบริหารงานวิจัยจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการบริหารงานวิจัย และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง
4. วิเคราะห์ทิศทางในการบริหารงานวิจัยจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัย ร่วมกับการศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของสถาบันที่มีแนวปฏิบัติที่ดีที่ได้จากระยะที่ 2 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
5. จัดทำ TOWS Matrix ในแต่ละองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยเพื่อกำหนดกลยุทธ์และประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
6. กำหนดแนวปฏิบัติในแต่ละกลยุทธ์ โดยนำแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่ได้จากการเทียบเคียงสมรรถนะในระยะที่ 2 ความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานวิจัยของคณะกรรมการวิจัย และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณา
7. ร่างยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ที่ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย
8. นำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ที่จัดทำขึ้น นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยการจัดประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ และแบบสัมภาษณ์สภาพแวดล้อมและทิศทางในการบริหารงานวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการพิจารณาข้อความ หรือประโยคสำคัญ ที่สอดคล้องกับประเด็นการบริหารงานวิจัย สรุปข้อมูลจากความถี่ของข้อความที่สอดคล้องกันในแต่ละประเด็น และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ และนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ระยะนี้เป็นการนำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมาให้ที่ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจนได้ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยที่สมบูรณ์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 6 คน ได้แก่

1.1 ผู้อำนวยการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 3 คน

1.2 อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับ

ปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการทำวิจัยอย่างน้อย 3 ปี จำนวน 3 คน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์การวิชาชีพ/หน่วยประเมินคุณภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและยุทธศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัยในระยะที่ 4

1. กำหนดการประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในวันพุธที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2555 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้อง 403 อาคารประชุมสุข อาชาวอำรุง คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยทำหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการประชุม และจัดส่งเอกสารประกอบการประชุม ได้แก่ สรุปโครงร่างการวิจัย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัย ผลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่ได้จากกรณีศึกษา การจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ และ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ที่ได้ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้า 2 สัปดาห์ก่อนวันประชุมจริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณา

2. จัดประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญของโครงการวิจัย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัย แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่ได้จากการเทียบเคียงสมรรถนะ และวิธีการจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิรับทราบเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน จากนั้นให้ที่ประชุมได้นำเสนอข้อคิดเห็น และอภิปราย ถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้วิจัยจะจดบันทึกรายงานการประชุม และบันทึกเสียงการประชุมไว้เพื่อการตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องและสมบูรณ์

3. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ

4. จัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ที่ปรับปรุงแล้ว ฉบับที่ 2 ส่งให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้อีกครั้ง

5. ปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ตามข้อเสนอแนะ ครั้งที่ 2 และนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

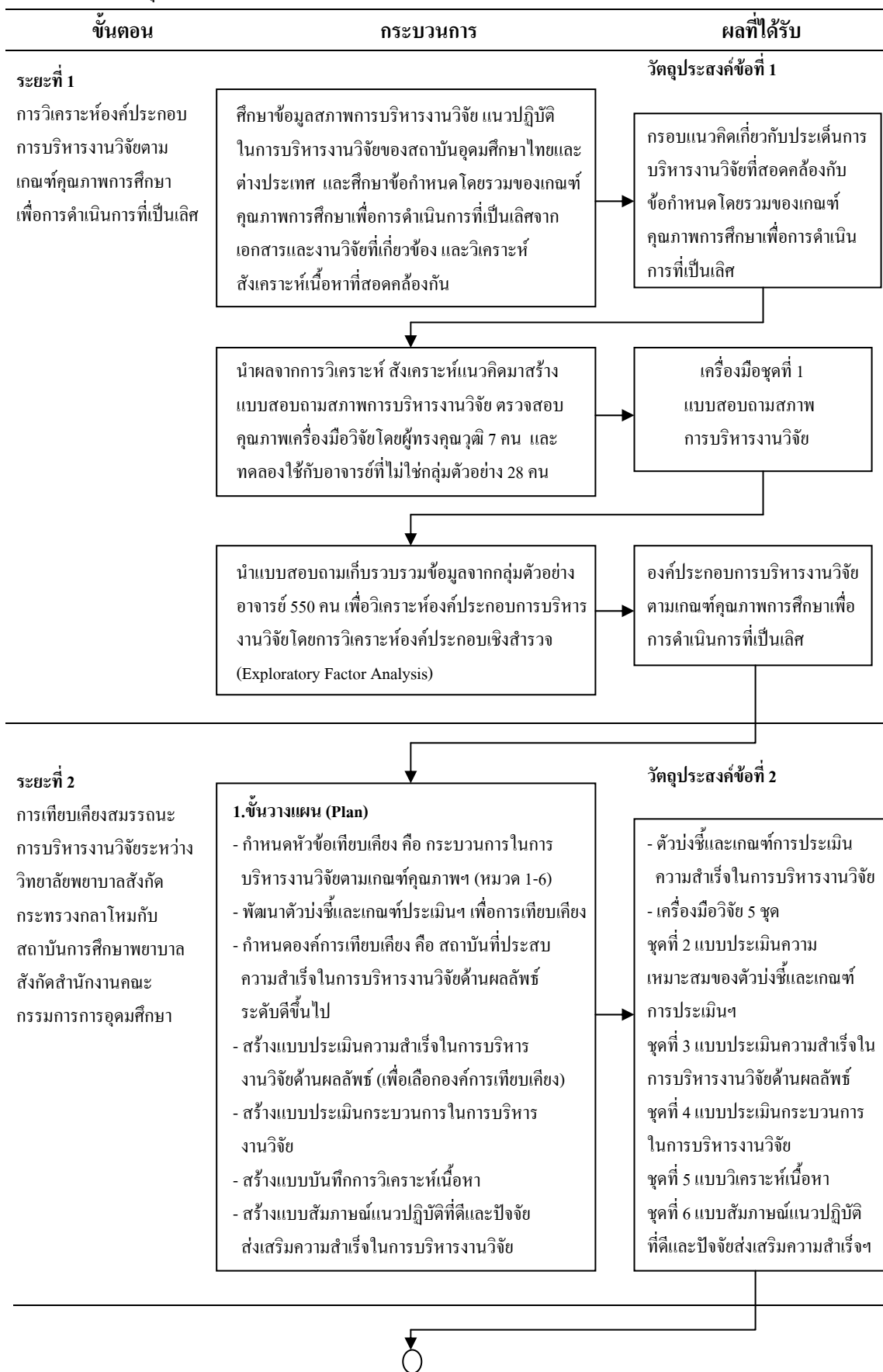
ข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกการประชุมและการบันทึกเสียงการประชุม ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยดึงประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอผลการประชุมในแต่ละประเด็นโดยสรุป

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

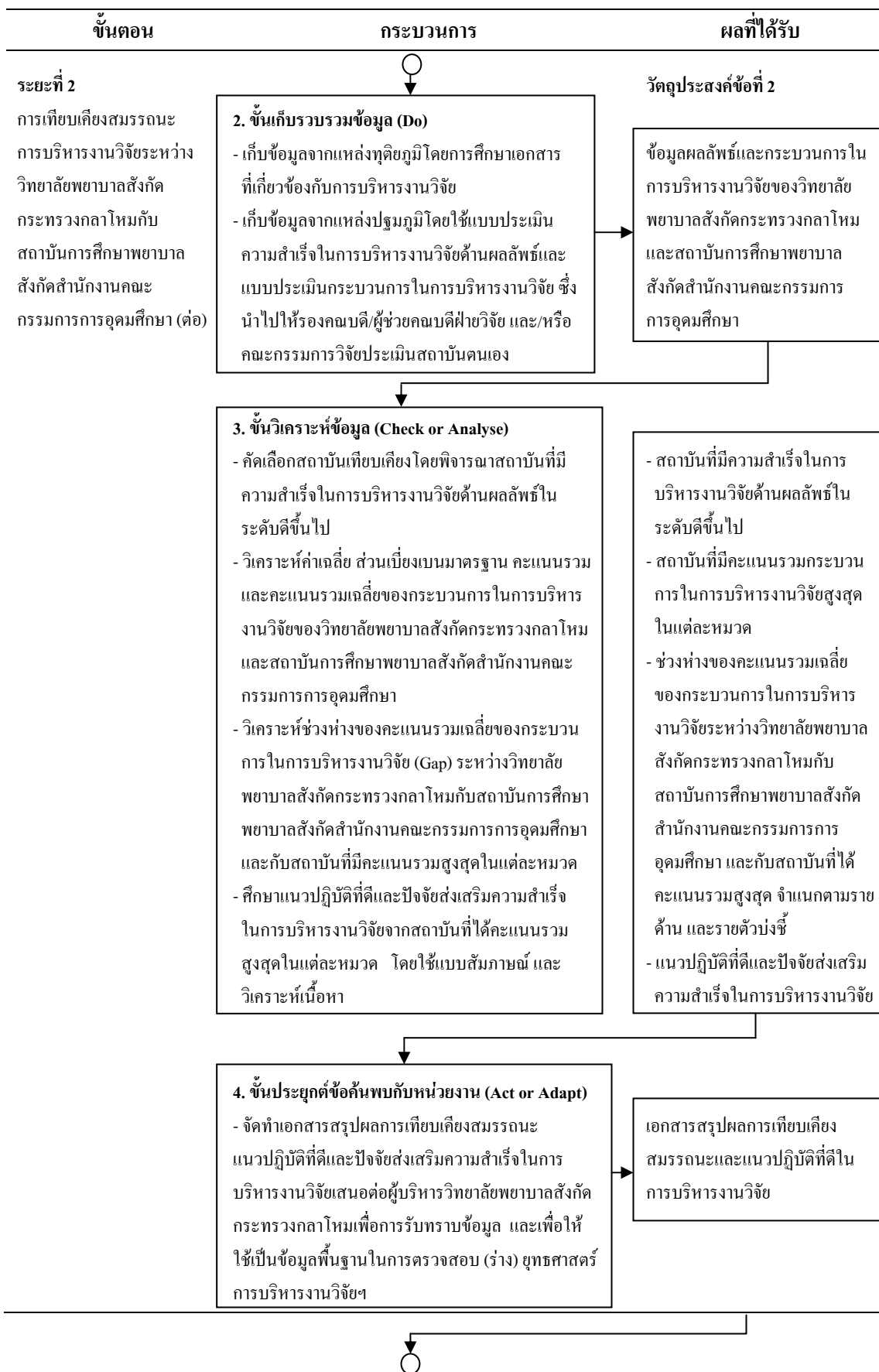
ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนจากสถานที่ศึกษาวิจัย 5 แห่ง ได้แก่ 1) คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ชุด C สายพยาบาลศาสตร์) 2) คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล 3) คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 4) คณะกรรมการประเมินงานวิจัยด้านจริยธรรม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ 5) คณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรมแพथวิทยาเรือ

เมื่อได้รับการรับรองแล้ว จึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหางานวิจัยและคณะกรรมการวิจัยด้วยตนเอง และติดต่อกับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ประสานงานของแต่ละสถานที่ศึกษาวิจัยในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ ซึ่งมีกระบวนการเชิญชวนให้เข้าร่วมการวิจัย โดยผู้วิจัยจะส่งเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant Information Sheet) ที่มีข้อมูลสรุปเกี่ยวกับการดำเนินโครงการวิจัยและการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed Consent Form) และแบบสอบถาม/แบบประเมิน/แบบสัมภาษณ์ ให้กลุ่มตัวอย่างคนละ 1 ชุด เพื่อให้รับทราบก่อนตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากการถูกบังคับทั้งทางตรงและทางอ้อม และหากผู้เข้าร่วมการวิจัยยินดีเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจะให้ลงนามในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการ/ถอนตัวจากการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน (สำหรับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จะมีกระบวนการเชิญชวนให้เข้าร่วมการวิจัยที่แตกต่างไป คือ ผู้วิจัยจะส่งเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยและแบบสอบถาม/แบบประเมินให้กลุ่มตัวอย่างคนละ 1 ชุด เพื่อให้รับทราบก่อนตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัย หากกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถาม/แบบประเมินตอบกลับคืนผู้วิจัยแล้วถือว่ากลุ่มตัวอย่างได้สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย โดยไม่ต้องเซ็นหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย เพื่อเป็นการรักษาความลับของข้อมูลที่ผู้วิจัยไม่สามารถเชื่อมโยงไปถึงผู้ตอบได้)

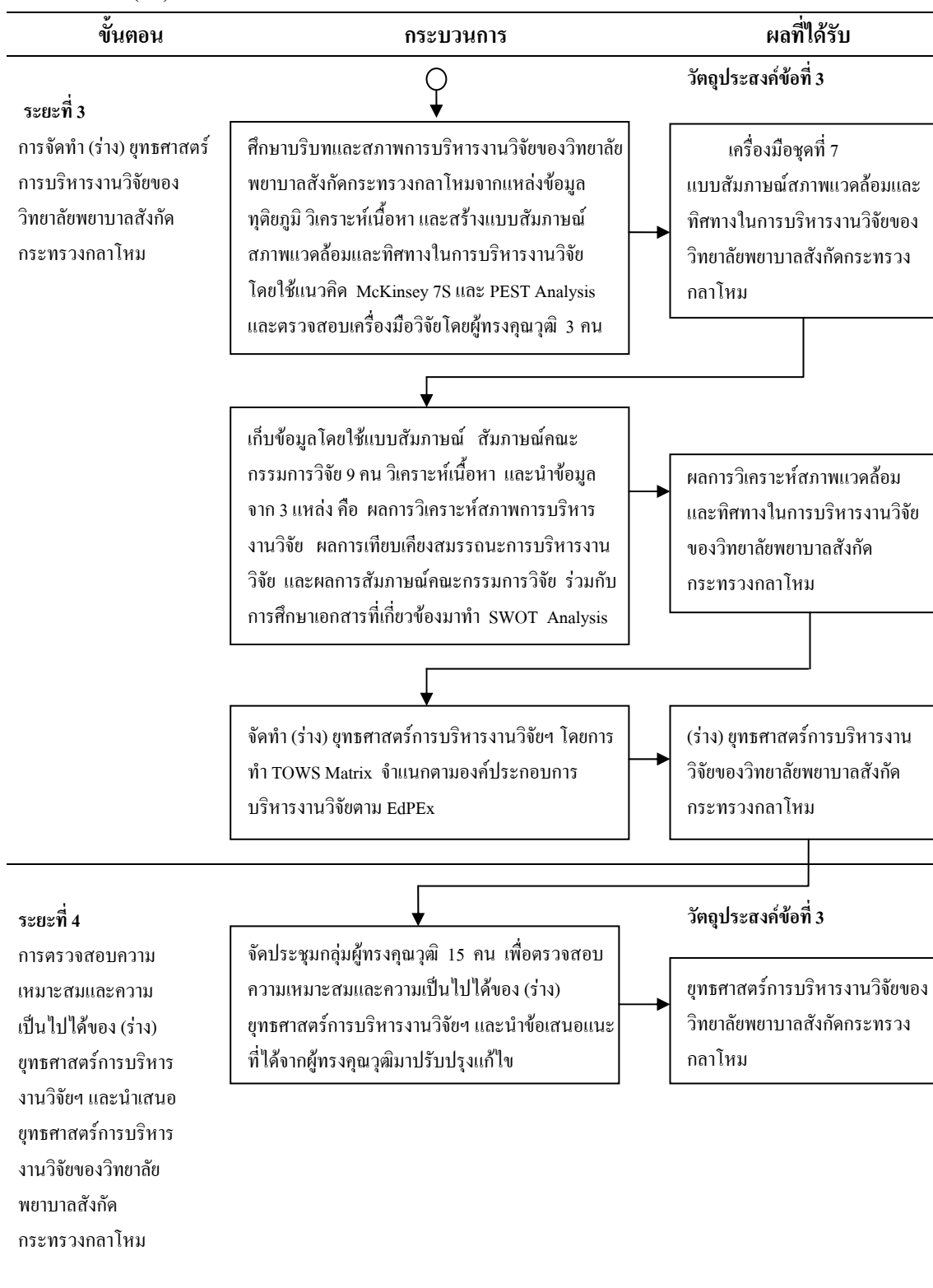
ตารางที่ 3.13 สรุปการดำเนินการวิจัยในภาพรวม



ตารางที่ 3.13 (ต่อ)



ตารางที่ 3.13 (ต่อ)



ตารางที่ 3.14 สรุปตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แหล่งข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย	ข้อมูล/ตัวแปร	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	แหล่งข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
1. วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	- สภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	- แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	- อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 550 คน	- ส่งแบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยฯ ไปให้กลุ่มตัวอย่าง โดยประสานการเก็บข้อมูลกับฝ่ายวิจัย/คณะกรรมการวิจัยของแต่ละสถาบัน - ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลรวม 4 เดือน (ธ.ค. 54 – มี.ค. 55)	- การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)
2. เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	- ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	- แบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย	- ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ จำนวน 2 คน ด้านการบริหารงานวิจัย จำนวน 3 คน และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน	- นำแบบประเมินไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย	- หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินฯ - เกณฑ์ตัดสินความเหมาะสมที่ระดับมาก - มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ≥ 3.51)

ตารางที่ 3.14 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การวิจัย	ข้อมูล/ตัวแปร	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	แหล่งข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
2. เปรียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ต่อ)	- สภาพการบริหารงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ	- แบบบันทึกการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิจัย	แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย คู่มือการบริหารงานวิจัย รายงานการประเมินตนเอง และผลการประเมินคุณภาพการศึกษภายในและภายนอกสถาบัน รายงานประจำปี ฐานข้อมูลวิจัย และ เว็บไซต์ ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	- ประสานการเก็บข้อมูลกับฝ่ายวิจัย/ คณะกรรมการวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง - ศึกษาและบันทึกข้อมูลสารสนเทศสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม โครงสร้างการบริหารงานวิจัย นโยบาย/ทิศทางกรวิจัย ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย แผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการวิจัย ระเบียบ/ข้อบังคับในการบริหารงานวิจัย แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย ความร่วมมือ/เครือข่ายด้านการวิจัย ฐานข้อมูลวิจัย ผลการดำเนินงาน การดำเนินการวิจัยตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ ตลอดจนจุดแข็ง และจุดอ่อนด้านการวิจัย	- วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
	- ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้านผลลัพธ์	- แบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์	- ผู้บริหารงานวิจัย และ/หรือ คณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 8 คน	- ส่งแบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ฯ ไปให้กลุ่มตัวอย่าง โดยประสานการเก็บข้อมูลกับฝ่ายวิจัย/ คณะกรรมการวิจัยของแต่ละสถาบัน - ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลรวม 4 เดือน (ธ.ค. 54 – มี.ค. 55)	- หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินตามตัวบ่งชี้ฯ - เกณฑ์ตัดสินสถาบันที่มีความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ คือ มีค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้อยู่ในระดับดีขึ้นไป ($\bar{X} \geq 3.51$)

ตารางที่ 3.14 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การวิจัย	ข้อมูล/ตัวแปร	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	แหล่งข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
2. เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ต่อ)	- กระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	- แบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย	- ผู้บริหารงานวิจัย และ/หรือ คณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 8 คน	- ส่งแบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยไปให้กลุ่มตัวอย่าง โดยประสานการเก็บข้อมูลกับฝ่ายวิจัย/คณะกรรมการวิจัยแต่ละสถาบัน - ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลรวม 4 เดือน (ธ.ค. 54 – มี.ค. 55)	- หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนรวม และคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในภาพรวม รายด้าน และรายตัวบ่งชี้ - หาช่วงห่าง (Gap) ของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ. และกับสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุด
	- แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย	- แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย	- ผู้บริหารงานวิจัยของสถาบันที่มีคะแนนรวมของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุดในแต่ละหมวด	- สัมภาษณ์ผู้บริหารงานวิจัยของสถาบันที่มีคะแนนรวมของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุดในแต่ละหมวด โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น	- วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตารางที่ 3.14 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การวิจัย	ข้อมูล/ตัวแปร	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	แหล่งข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
3. นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	- ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	- แบบสัมภาษณ์สภาพแวดล้อมและทิศทางในการบริหารงานวิจัย - เอกสารประกอบการประชุม (สรุปโครงสร้างการวิจัย สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัย ผลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย และการจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม)	- คณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 9 คน - ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 15 คน	- สัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์ฯ - จัดประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	- วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) - วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2) เทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ 3) นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตอนที่ 3 การจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 5 ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ผู้วิจัยนำกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้จำนวน 336 คน มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 54 ตัว ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) ขนาด 54×54 ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรจากค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) โดยพิจารณาความเหมาะสมที่ค่า $KMO > 0.50$ และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อทดสอบความเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) ด้วย Bartlett's Test of Sphericity ต้องปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จากนั้นทำการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis: PCA) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax) พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า 1 ตัวแปรแต่ละตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.30 จึงยอมรับว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ กำหนดจำนวนองค์ประกอบจากความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรรวมกันได้มากกว่า 60 % และกำหนดชื่อองค์ประกอบแต่ละด้านให้สอดคล้องกับแนวคิด/ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นๆ (Hair et al., 2010: 105-120)

ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปร 54 ตัว พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.82 -4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.77-1.12 (ตารางที่ 4.2)
2. ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ได้ค่า KMO เท่ากับ 0.970 (> 0.50 และมีค่าเข้าใกล้ 1) และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ค่า Chi-square = 16312.724, $df = 1431$, $p = 0.000$) พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันดี และเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ตารางที่ 4.3)
3. ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis) ที่หมุนแกนแบบแวนิแม็กซ์ (Varimax) โดยพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า 1 และคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ได้องค์ประกอบ

จำนวน 8 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุด ร้อยละ 21.346 และองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรร่วมกันได้ ร้อยละ 70.952 (ตารางที่ 4.4-4.13)

4. กำหนดชื่อองค์ประกอบตามคุณลักษณะของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ และเรียงลำดับองค์ประกอบตามความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย

มี 15 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.466 - 0.766

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย

มี 14 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.474 - 0.687

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำด้านการวิจัย

มี 8 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.499 - 0.742

องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย

มี 6 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.466 - 0.635

องค์ประกอบที่ 5 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย

มี 3 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.565 - 0.612

องค์ประกอบที่ 6 การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย

มี 2 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.705 - 0.803

องค์ประกอบที่ 7 การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย

มี 3 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.381 - 0.613

องค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย

มี 3 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.433 - 0.791

* รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1-4.13

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n = 336 คน)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สังกัด		
กระทรวงกลาโหม	73	21.73
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	27	8.04
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ	29	8.63
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ	17	5.06
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	263	78.27
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	45	13.39
โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	53	15.77
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	13	3.87
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	41	12.20
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	61	18.15
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	50	14.88
รวม	336	100.00
ตำแหน่งวิชาการ		
อาจารย์	178	52.98
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	104	30.95
รองศาสตราจารย์	54	16.07
รวม	336	100.00
ตำแหน่งบริหาร		
หัวหน้าสำนัก/ส่วนงาน/ฝ่าย	7	2.08
รองหัวหน้าสำนัก/ส่วนงาน/ฝ่าย	6	1.79
หัวหน้าภาควิชา	27	8.04
รองหัวหน้าภาควิชา	11	3.27
หัวหน้าสาขาวิชา	22	6.55
รองหัวหน้าสาขาวิชา	3	0.89
ไม่มีตำแหน่งบริหาร	237	70.54
อื่นๆ	23	6.85
- ประธานวิชา/สาขาวิชา	5	1.49
- ประธานกรรมการ/กรรมการบริหารหลักสูตร	5	1.49
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยคณบดีฯ	5	1.49

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
- รองคณบดี	4	1.19
- ผู้ช่วยอธิการบดี	1	0.30
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของคณะ	3	0.89
รวม	336	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	5	1.49
ปริญญาโท	179	53.27
ปริญญาเอก	152	45.24
รวม	336	100.00
ประสบการณ์ทำงานในสถาบัน		
< 5 ปี	42	12.50
5 - 9 ปี	33	9.82
10 - 14 ปี	50	14.88
15 - 19 ปี	66	19.64
≥ 20 ปี	145	43.15
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ร้อยละ 78.27) ปฏิบัติงานอยู่ที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มากที่สุด (ร้อยละ 18.15) รองลงมาคือ โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ร้อยละ 15.77 และ 14.88 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ (ร้อยละ 52.98) รองลงมาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ (ร้อยละ 30.95 และ 16.07 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งบริหาร (ร้อยละ 70.54) รองลงมาคือ เป็นหัวหน้าภาควิชา และอื่นๆ (ร้อยละ 8.04 และ 6.85 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 53.27) รองลงมาคือ ปริญญาเอก และปริญญาตรี (ร้อยละ 45.24 และ 1.49 ตามลำดับ) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในสถาบัน ≥ 20 ปี (ร้อยละ 43.15) รองลงมาคือ 15-19 ปี และ 10-14 ปี (ร้อยละ 19.64 และ 14.88 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสภาพการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษายาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (n = 336 คน)

สภาพการบริหารงานวิจัย		\bar{X}	SD	CV%	Sk	Ku
หมวด 1 การนำองค์การ						
L1	ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยของสถาบันไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.40	0.767	17.432	-1.275	1.504
L2	ผู้นำระดับสูงสื่อสาร/ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย ไปสู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้กลไกการสื่อสารแบบ 2 ทาง	3.94	0.891	22.614	-0.424	-0.542
L3	ผู้นำระดับสูงสื่อถึงความตั้งใจที่จะทำให้การดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย	4.21	0.820	19.477	-0.729	-0.260
L4	ผู้นำระดับสูงได้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยที่สื่อสารไว้กับบุคลากร	3.99	0.819	20.526	-0.540	0.001
L5	ผู้นำระดับสูงสร้างขวัญ กำลังใจ /แรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลและยกย่องชมเชยผู้มีผลงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ	3.76	0.914	24.309	-0.559	0.210
L6	ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบันเป็นประจำ	3.68	0.960	26.087	-0.404	-0.325
L7	ผู้นำระดับสูงทำให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย การเรียนรู้ และสร้างผลงานวิจัย ที่สอดคล้องกับทิศทางการวิจัยและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	3.71	0.854	23.019	-0.282	-0.227
L8	สถาบันมีผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยที่บริหารงานด้วยความโปร่งใสในด้านต่างๆ	4.04	0.847	20.965	-0.826	0.894
L9	สถาบันมีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมในการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้ถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม และจรรยาบรรณนักวิจัย	4.36	0.846	19.404	-1.484	2.357
L10	สถาบันส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยทางการพยาบาลที่สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญของสถาบัน	3.91	0.890	22.762	-0.489	-0.361
L11	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยของผู้นำระดับสูง/คณะกรรมการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้น	3.38	1.009	29.852	-0.286	-0.288

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานวิจัย		\bar{X}	SD	CV%	Sk	Ku
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์						
S12	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคด้านการวิจัยและการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	3.74	0.900	24.064	-0.243	-0.488
S13	สถาบันกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยโดยคำนึงถึงความสามารถในการปฏิบัติตามแผน และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.61	0.853	23.629	-0.173	-0.293
S14	สถาบันให้ความสำคัญกับความท้าทายและความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยโดยนำมาพิจารณาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ / วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย	3.71	0.893	24.070	-0.378	-0.202
S15	สถาบันจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดระยะเวลา งบประมาณ และบุคลากรรับผิดชอบแผนอย่างชัดเจน	4.04	0.861	21.312	-0.695	0.053
S16	สถาบันสื่อสารและประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการวิจัยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจและนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งสถาบัน	3.76	0.866	23.032	-0.316	-0.524
S17	สถาบันมีการประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญ และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบันอย่างสม่ำเสมอ	3.76	0.912	24.255	-0.278	-0.521
S18	สถาบันให้ข้อมูลแก่บุคลากรเกี่ยวกับแนวโน้ม/การคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญ	3.90	0.918	23.538	-0.519	-0.420
S19	สถาบันมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยกับเกณฑ์เป้าประสงค์ และผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ผ่านมา	3.92	0.898	22.908	-0.644	0.109
S20	สถาบันมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่คาดการณ์ไว้กับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นคู่แข่ง/อยู่ในระดับเดียวกัน	3.58	0.977	27.291	-0.458	-0.217

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานวิจัย		\bar{X}	SD	CV%	Sk	Ku
หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า						
C21	สถาบันส่งเสริมให้อาจารย์กำหนด โจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยสุขภาพ/สาธารณสุขของประเทศและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.76	0.934	24.840	-0.598	0.133
C22	สถาบันมีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับบริการด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นประจำ เพื่อนำไปปรับปรุงการให้บริการด้านการวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.31	0.933	28.187	-0.188	-0.190
C23	สถาบันมีการให้บริการด้านการวิจัยที่หลากหลาย เป็นระบบตอบสนองความต้องการของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.58	0.917	25.615	-0.295	-0.110
C24	สถาบันสนับสนุนให้อาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้บริการด้านการวิจัย โดยการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่หลากหลายและกลไกการสื่อสารสองทาง	3.65	0.949	26.000	-0.440	-0.169
C25	สถาบันมีการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย โดยมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน	3.21	0.972	30.280	-0.205	-0.053
C26	สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยกับอาจารย์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ	3.16	0.968	30.633	-0.254	-0.168
C27	สถาบันมีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และจัดการกับข้อร้องเรียน/ความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ	3.03	0.974	32.145	-0.235	-0.105
C28	สถาบันมีการใช้แนวคิด/วิธีการ/ระบบ/เทคโนโลยีใหม่ๆ (นวัตกรรม) เพื่อการปรับปรุงการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียน การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยของสถาบัน	3.13	1.047	33.450	-0.258	-0.231
หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้						
M29	สถาบันมีการเลือกและรวบรวมข้อมูลตัวบ่งชี้การดำเนินการด้านการวิจัยได้เหมาะสม สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอก การรับรองวิทยฐานะ และการแบ่งกลุ่มสถาบัน	3.90	0.844	21.641	-0.526	0.381
M30	สถาบันมีการวัด วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยของสถาบันอย่างเป็นระบบ ทันต่อความต้องการและทิศทางการวิจัยอยู่เสมอ	3.59	0.913	25.432	-0.373	-0.158

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานวิจัย		\bar{X}	SD	CV%	Sk	Ku
M31	สถาบันมีการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยที่สำคัญที่ได้จากการวัด วิเคราะห์ และทบทวนใ้บุคลากรรับทราบเป็นประจำเพื่อให้เห็นลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงให้การดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	3.47	0.920	26.513	-0.421	0.034
M32	สถาบันมีการตรวจสอบคุณภาพและความพร้อมใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย ฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์อยู่เสมอ ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยมีความถูกต้องเชื่อถือได้ทันกาล และพร้อมใช้งาน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบัน	3.40	1.012	29.765	-0.478	0.019
M33	สถาบันมีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ด้านการวิจัยทางการพยาบาลในสาขาต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ระหว่างผู้วิจัย/สถาบันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.49	0.904	25.903	-0.415	0.076
M34	สถาบันใ้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการจัดการสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย และการจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการให้สอดคล้องกับทิศทางและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบัน	3.38	0.966	28.580	-0.491	-0.019
หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน						
W35	สถาบันใช้ผลงานวิจัยเป็นเกณฑ์สำคัญส่วนหนึ่งในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.14	1.067	25.773	-1.238	0.924
W36	สถาบันมีการให้ค่าตอบแทน/รางวัลแก่ผู้มีผลงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นที่ตอบสนองต่อทิศทางวิจัยและเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ	3.83	1.075	28.068	-0.672	-0.306
W37	สถาบันมีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่บุคลากร โดยพิจารณาถึงความต้องการของอาจารย์และผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความรู้และทักษะด้านการวิจัยที่ต้องการพัฒนา และความครอบคลุมของโอกาสในการพัฒนา	3.99	0.823	20.627	-0.522	-0.054
W38	สถาบันมีการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.20	1.065	33.281	-0.203	-0.408
W39	สถาบันมีการใช้ผลการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยของบุคลากรไปปรับปรุงการดำเนินการด้านการวิจัย / สร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมใ้บุคลากรมีความผูกพันด้านการวิจัยมากขึ้น	3.15	1.022	32.444	-0.196	-0.279

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานวิจัย		\bar{X}	SD	CV%	Sk	Ku
W40	สถาบันมีการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยที่มีอยู่อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานวิจัยของสถาบันบรรลุผลสำเร็จ	2.82	1.115	39.539	0.001	-0.666
W41	สถาบันมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย รวมทั้งทักษะ สมรรถนะด้านการวิจัย และกำลังคนที่มีอยู่ในแต่ละระดับเป็นประจำ	3.04	1.012	33.289	-0.101	-0.395
W42	สถาบันมีการใช้แนวคิด/วิธีการ/ระบบ/เทคโนโลยีใหม่ๆ (นวัตกรรม) เพื่อปรับปรุงการบริหารขีดความสามารถด้านการวิจัย และอัตรากำลังให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็วและต่อเนื่อง	3.07	1.003	32.671	-0.257	-0.238
W43	สถาบันมีการจัดสภาพแวดล้อม ได้แก่ อาคารสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีรวมถึงบรรยากาศภายในสถาบันให้มีความเหมาะสม มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงานวิจัย ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	3.57	0.937	26.246	-0.462	-0.094
W44	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยของสถาบัน และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยจนดีขึ้น	3.27	1.013	30.979	-0.401	-0.204
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ						
P45	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นจากทาง การสอน /การพยาบาล/การวิจัย เพื่อนำไปใช้ประกอบการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทิศทางการวิจัย และเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	3.71	0.991	26.712	-0.617	0.096
P46	สถาบันมีการจัดทำระเบียบ/หลักเกณฑ์/ข้อกำหนดการบริหารงานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกหน่วยงานได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย	4.00	0.937	23.425	-1.052	1.163
P47	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินระบบการบริหารงานวิจัยของสถาบัน และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยให้สอดคล้องกับทิศทางการวิจัยและเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	3.32	1.000	30.120	-0.582	0.076

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานวิจัย		\bar{X}	SD	CV%	Sk	Ku
P48	สถาบันมีการใช้แนวคิด/วิธีการ/ระบบ/เทคโนโลยีใหม่ๆ (นวัตกรรม) เพื่อปรับปรุงการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย ให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็ว และต่อเนื่อง	3.24	0.963	29.722	-0.344	-0.149
P49	สถาบันมีการจัดการต้นทางในการบริหาร โครงการวิจัยอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ โดยจัดทำเป็นเอกสาร/คู่มือแจกให้แก่หน่วยงานต่างๆ หรือประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของสถาบัน	3.30	0.954	28.909	-0.301	-0.089
P50	สถาบันมีการจัดการกลางทางในการบริหาร โครงการวิจัยอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ โดยจัดทำเป็นเอกสาร/คู่มือแจกให้แก่หน่วยงานต่างๆ หรือประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของสถาบัน	3.40	0.969	28.500	-0.522	0.104
P51	สถาบันมีการจัดการปลายทางในการบริหาร โครงการวิจัยอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ โดยจัดทำเป็นเอกสาร/คู่มือแจกให้แก่หน่วยงานต่างๆ หรือประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของสถาบัน	3.34	0.960	28.743	-0.432	-0.053
P52	หน่วยงานต่างๆ ของสถาบันได้ปฏิบัติตามแนวทาง/วิธีการบริหาร โครงการวิจัยในการจัดการต้นทาง กลางทาง และปลายทาง ตามที่สถาบันออกแบบไว้อย่างครอบคลุมและถูกต้อง	3.30	0.938	28.424	-0.436	0.016
P53	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิผลในการบริหาร โครงการวิจัยทั้งระดับองค์กรและระดับบุคคลอย่างเป็นระบบ และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการบริหาร โครงการวิจัย ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	3.17	1.009	31.830	-0.328	-0.228
P54	สถาบันมีการใช้แนวคิด/วิธีการ/ระบบ/เทคโนโลยีใหม่ๆ (นวัตกรรม) เพื่อปรับปรุงการออกแบบการบริหาร โครงการวิจัย และการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัย โดยเร็วและต่อเนื่อง	3.15	1.020	32.381	-0.251	-0.292

จากตารางที่ 4.2 ตัวแปรสภาพการบริหารงานวิจัยทั้ง 54 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ถึงดี ($\bar{x} = 2.82-4.40$) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุด-ต่ำสุด พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณสมบัติได้ในระดับดี คือ ตัวแปร L1-ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและค่านิยมด้านการวิจัยของสถาบันไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.40$) รองลงมาคือ L9-สถาบันมีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมในการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้ถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม และจรรยาบรรณนักวิจัย ($\bar{x} = 4.36$) และ L3-ผู้นำระดับสูงสื่อถึงความตั้งใจที่จะทำให้การดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย ($\bar{x} = 4.21$) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสภาพการบริหารงานวิจัยต่ำสุดซึ่งกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณสมบัติได้ในระดับพอใช้ คือ W40-สถาบันมีการบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยที่มีอยู่ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเหมาะสมเพื่อให้งานวิจัยของสถาบันบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{x} = 2.82$)

ตัวแปรสภาพการบริหารงานวิจัยส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลใกล้เคียงกับโค้งปกติ เนื่องจากมีค่าความเบ้ (Skewness: Sk) และความโด่ง (Kurtosis: Ku) ต่ำเข้าใกล้ศูนย์ (Sk = -0.826-0.001; Ku = -0.666-0.924) ยกเว้น ตัวแปร L1-ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยของสถาบันไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน L9-สถาบันมีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมในการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้ถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม และจรรยาบรรณนักวิจัย W35-สถาบันใช้ผลงานวิจัยเป็นเกณฑ์สำคัญส่วนหนึ่งในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ P46-สถาบันมีการจัดทำระเบียบ/หลักเกณฑ์/ข้อกำหนดการบริหารงานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรทุกหน่วยงานได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ที่มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Sk = -1.484 ถึง -1.052 ตามลำดับ) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินสภาพการบริหารงานวิจัยตามตัวแปรดังกล่าวอยู่ในระดับคะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยทั้ง 4 ตัวแปรมีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อย (ค่าความโด่งมากกว่า 0: Ku = 0.924- 2.357 ตามลำดับ) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรในภาพรวม (CV%) พบว่ามีค่าตั้งแต่ 17.432-39.539 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุด คือ W40-สถาบันมีการบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยที่มีอยู่อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานวิจัยของสถาบันบรรลุผลสำเร็จ (CV% = 39.539) และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด คือ L1-ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยของสถาบันไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน (CV% = 17.432)

ตารางที่ 4.3 ค่าไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO-MSA) และ ค่า Bartlett's Test

ค่าไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO-MSA)		0.970
ค่า Bartlett's Test (Bartlett's Test of Sphericity)	Approx. Chi-Square	16312.724
	df	1431
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (KMO) ในภาพรวม มีค่า 0.970 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมดีมาก และผลการทดสอบ KMO ด้วย Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) กล่าวคือ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตารางที่ 4.4 ผลการสกัดองค์ประกอบสภาพการบริหารงานวิจัยด้วยวิธีวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ
(Principal Component Analysis) ที่หมุนแกนแบบแวนิแม็กซ์ (Varimax)

ลำดับ	ตัวแปร	องค์ประกอบ							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	P53	0.766	0.315	0.141	0.298	0.089	-0.015	0.085	0.106
2	W40	0.761	0.156	0.245	0.055	0.122	0.107	-0.053	0.062
3	P54	0.759	0.278	0.131	0.307	0.087	0.113	0.139	0.090
4	P52	0.744	0.273	0.115	0.149	0.080	0.120	0.244	0.099
5	W42	0.742	0.207	0.295	0.157	0.198	0.176	-0.008	0.100
6	W41	0.737	0.181	0.263	0.144	0.226	0.119	0.020	0.194
7	W39	0.732	0.193	0.280	0.175	0.203	0.238	-0.052	0.130
8	P50	0.698	0.226	0.089	0.127	0.027	0.063	0.390	0.112
9	P51	0.696	0.293	0.142	0.179	0.070	0.132	0.296	0.084
10	P48	0.692	0.261	0.218	0.188	0.237	0.096	0.099	0.196
11	W38	0.655	0.170	0.247	0.182	0.201	0.298	-0.031	0.172
12	P49	0.648	0.324	0.203	0.189	0.162	0.066	0.143	0.107
13	P47	0.624	0.312	0.252	0.209	0.158	-0.035	0.132	0.276
14	L11	0.484	0.319	0.401	0.359	0.032	-0.083	0.111	-0.055
15	P45	0.466	0.369	0.173	0.008	0.259	0.155	0.220	0.268
16	S19	0.194	0.687	0.250	0.157	0.190	0.133	0.132	0.172
17	S18	0.231	0.681	0.239	0.163	0.104	0.108	0.089	0.121
18	S14	0.320	0.650	0.367	0.195	0.153	0.051	0.089	0.012
19	S13	0.365	0.648	0.359	0.139	0.057	-0.160	0.093	0.073
20	C21	0.199	0.608	0.188	0.385	-0.018	0.224	0.112	0.042
21	S17	0.290	0.607	0.276	0.019	0.256	0.175	0.144	-0.045
22	S12	0.332	0.589	0.280	0.105	0.158	-0.139	0.105	0.146
23	S20	0.226	0.577	0.200	0.353	0.069	0.285	-0.110	0.205
24	M29	0.213	0.577	0.102	0.111	0.445	0.204	0.147	0.239
25	S15	0.320	0.556	0.396	-0.006	0.166	-0.003	0.273	-0.150
26	M30	0.391	0.533	0.181	0.218	0.381	0.215	0.065	0.091
27	S16	0.426	0.507	0.376	0.122	0.152	-0.073	0.268	0.006
28	L10	0.229	0.496	0.347	0.251	-0.034	0.130	0.138	0.121
29	M31	0.419	0.474	0.142	0.269	0.453	0.158	0.073	0.160

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแปร	องค์ประกอบ							
		1	2	3	4	5	6	7	8
30	L4	0.249	0.242	0.742	0.122	0.166	0.105	0.089	0.073
31	L3	0.187	0.260	0.739	0.152	0.202	0.116	0.071	0.090
32	L7	0.283	0.313	0.687	0.182	0.082	0.129	-0.037	0.144
33	L5	0.274	0.237	0.612	0.099	0.013	0.270	0.212	-0.009
34	L1	0.071	0.188	0.603	0.147	0.376	0.095	0.176	0.110
35	L2	0.206	0.345	0.587	0.161	0.223	0.005	0.098	0.259
36	L6	0.218	0.309	0.584	0.272	-0.083	0.188	0.065	0.113
37	L8	0.252	0.336	0.499	-0.026	-0.026	0.014	0.463	0.044
38	C27	0.522	0.291	0.188	0.635	0.202	0.069	0.040	0.097
39	C28	0.549	0.210	0.162	0.613	0.237	0.055	0.041	0.112
40	C26	0.489	0.300	0.182	0.598	0.221	0.085	0.095	0.094
41	C25	0.425	0.325	0.253	0.581	0.145	0.087	0.128	0.128
42	C24	0.346	0.122	0.274	0.508	0.230	0.193	0.356	0.034
43	C22	0.399	0.370	0.274	0.466	0.140	0.155	-0.011	0.037
44	M33	0.402	0.228	0.237	0.249	0.612	0.114	0.144	0.102
45	M32	0.444	0.230	0.209	0.174	0.598	0.165	0.098	0.114
46	M34	0.485	0.261	0.241	0.230	0.565	0.014	0.026	0.081
47	W35	0.119	0.092	0.103	0.121	0.145	0.803	0.180	0.089
48	W36	0.315	0.145	0.326	0.099	0.058	0.705	0.079	-0.021
49	L9	-0.030	0.141	0.184	0.297	0.099	0.277	0.613	0.132
50	P46	0.373	0.239	0.160	-0.105	0.147	0.084	0.556	0.342
51	C23	0.293	0.259	0.266	0.372	0.220	0.196	0.381	-0.047
52	W43	0.327	0.104	0.144	0.137	0.095	0.050	0.148	0.791
53	W44	0.568	0.191	0.152	0.182	0.141	-0.013	0.047	0.596
54	W37	0.305	0.207	0.386	-0.123	0.132	0.299	0.154	0.433

ตารางที่ 4.5 ค่าไอเกน (Eigen values) ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance) และร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %) ของแต่ละองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1	11.527	21.346	21.346
2	7.470	13.834	35.180
3	6.019	11.147	46.327
4	3.840	7.110	53.437
5	2.874	5.323	58.760
6	2.311	4.280	63.040
7	2.158	3.996	67.036
8	2.115	3.916	70.952

จากตารางที่ 4.5 พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยที่วิเคราะห์ได้มี 8 องค์ประกอบ มีค่าไอเกนอยู่ระหว่าง 2.115-11.527 โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรร่วมกันได้ร้อยละ 70.952 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุดร้อยละ 21.346 องค์ประกอบที่ 2 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 13.834 องค์ประกอบที่ 3 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 11.147 องค์ประกอบที่ 4 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 7.110 องค์ประกอบที่ 5 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 5.323 องค์ประกอบที่ 6 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 4.280 องค์ประกอบที่ 7 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 3.996 และองค์ประกอบที่ 8 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 3.916

ตารางที่ 4.6 องค์ประกอบที่ 1 การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย

ลำดับ	ตัวแปร	สภาพการบริหารงานวิจัย	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าการ รวม
1	P53	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพในการบริหาร โครงการวิจัยทั้งระดับองค์การและระดับบุคคลอย่างเป็นระบบ และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการบริหารโครงการวิจัยให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	0.766	0.821
2	W40	สถาบันมีการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยที่มีอยู่ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานวิจัยของสถาบันบรรลุผลสำเร็จ	0.761	0.700
3	P54	สถาบันมีการใช้นวัตกรรมเพื่อปรับปรุงการออกแบบการบริหารโครงการวิจัย และการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็วและต่อเนื่อง	0.759	0.813
4	P52	หน่วยงานต่างๆ ของสถาบันได้ปฏิบัติตามแนวทาง/วิธีการบริหารโครงการวิจัยในการจัดการต้นทาง กลางทาง และปลายทาง ตามที่สถาบันออกแบบไว้อย่างครอบคลุมและถูกต้อง	0.744	0.754
5	W42	สถาบันมีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงการบริหารขีดความสามารถด้านการวิจัยและอัตรากำลัง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็วและต่อเนื่อง	0.742	0.785
6	W41	สถาบันมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย รวมทั้งทักษะ สมรรถนะด้านการวิจัย และกำลังคนที่มีอยู่ในแต่ละระดับเป็นประจำ	0.737	0.769
7	W39	สถาบันมีการใช้ผลการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยของบุคลากรไปปรับปรุงการดำเนินการด้านการวิจัย / สร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันด้านการวิจัยมากขึ้น	0.732	0.800
8	P50	สถาบันมีการจัดการกลางทางในการบริหารโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ	0.698	0.732
9	P51	สถาบันมีการจัดการปลายทางในการบริหารโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ	0.696	0.740
10	P48	สถาบันมีการใช้นวัตกรรมเพื่อปรับปรุงการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็วและต่อเนื่อง	0.692	0.743
11	W38	สถาบันมีการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	0.655	0.712

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแปร	สภาพการบริหารงานวิจัย	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าการ รวม
12	P49	สถาบันมีการจัดการต้นทางในการบริหารโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบ ที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ	0.648	0.664
13	P47	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินระบบการบริหารงานวิจัยของสถาบัน และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยให้สอดคล้องกับทิศทางการวิจัยและเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	0.624	0.713
14	L11	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยของผู้ในระดับสูง/คณะกรรมการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้น	0.484	0.649
15	P45	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุนความเชี่ยวชาญทางการสอน/การพยาบาล/การวิจัย เพื่อนำไปใช้ประกอบการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยของสถาบัน ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทิศทางการวิจัยและเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	0.466	0.595
ค่าไอเกน เท่ากับ 11.527				
ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 21.346				

จากตารางที่ 4.6 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปร 15 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลงมา ตั้งแต่ 0.766-0.466 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ P53-สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิผลในการบริหาร โครงการวิจัยทั้งระดับองค์กรและระดับบุคคลอย่างเป็นระบบ และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการบริหาร โครงการวิจัยให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน(0.766) รองลงมา คือ W40-สถาบันมีการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยที่มีอยู่ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรสายสนับสนุน อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานวิจัยของสถาบันบรรลุผลสำเร็จ (0.761) และ P54-สถาบันมีการใช้นวัตกรรมเพื่อปรับปรุงการออกแบบการบริหารโครงการวิจัย และการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็วและต่อเนื่อง (0.759) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 1 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบ เท่ากับ 11.527 คิดเป็นร้อยละ 21.346 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด ซึ่งกลุ่มตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึงสภาพการบริหาร

งานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ ในหมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน หมวด 6 การจัดการกระบวนการเกี่ยวกับการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย การประเมินความผูกพันด้านการวิจัย การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย การออกแบบการบริหาร โครงการวิจัย การประเมินระบบการบริหารงานวิจัย และประสิทธิผลการบริหารโครงการวิจัย และมีเพียง 1 ตัวแปรที่อธิบายถึงเกณฑ์ในหมวด 1 การนำองค์การเกี่ยวกับการประเมินการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งข้อสงสัยประกอบด้านนี้ว่า การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.7 องค์ประกอบที่ 2 การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย

ลำดับ	ตัวแปร	สภาพการบริหารงานวิจัย	น้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าการรวม
1	S19	สถาบันมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยกับเกณฑ์เป้าประสงค์ และผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและติดตามพัฒนาการด้านการวิจัยของสถาบัน	0.687	0.698
2	S18	สถาบันให้ข้อมูลแก่บุคลากรเกี่ยวกับแนวโน้ม/การคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญ	0.681	0.646
3	S14	สถาบันให้ความสำคัญกับความท้าทายและความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยโดยนำมาพิจารณาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	0.650	0.732
4	S13	สถาบันกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยโดยคำนึงถึงความสามารถในการปฏิบัติตามแผนและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.648	0.745
5	C21	สถาบันส่งเสริมให้อาจารย์กำหนดโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยสุขภาพ/สาธารณสุขของประเทศ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.608	0.658
6	S17	สถาบันมีการประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้สำคัญ และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินการด้านการวิจัยบรรลุเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	0.607	0.647
7	S12	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้านการวิจัย และการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	0.589	0.623
8	S20	สถาบันมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่คาดการณ์ไว้กับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นคู่แข่ง/อยู่ในระดับเดียวกัน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงด้านการวิจัยให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็วและต่อเนื่อง	0.577	0.689

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแปร	สภาพการบริหารงานวิจัย	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าการ รวม
9	M29	สถาบันมีการเลือกและรวบรวมข้อมูลตัวบ่งชี้การดำเนินการด้านการวิจัยได้เหมาะสม สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายในการประเมินคุณภาพภายนอก การรับรองวิทยฐานะ และการแบ่งกลุ่มสถาบัน	0.577	0.719
10	S15	สถาบันจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดระยะเวลา งบประมาณ และบุคลากรรับผิดชอบแผนอย่างชัดเจน	0.556	0.693
11	M30	สถาบันมีการวัด วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยของสถาบันอย่างเป็นระบบ ทันต่อความต้องการและทิศทางการวิจัยอยู่เสมอ	0.533	0.722
12	S16	สถาบันสื่อสารและประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการวิจัยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งสถาบัน	0.507	0.695
13	L10	สถาบันส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยทางการพยาบาลที่สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญของสถาบัน	0.496	0.533
14	M31	สถาบันมีการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยที่สำคัญที่ได้จากการวัด วิเคราะห์ และทบทวนให้บุคลากรรับทราบเป็นประจำ เพื่อให้เห็นลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงให้การดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	0.474	0.754
ค่าไอเคน เท่ากับ 7.470				
ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 13.834				

จากตารางที่ 4.7 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปร 14 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลงมา ตั้งแต่ 0.687-0.474 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ S19-สถาบันมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยกับเกณฑ์เป้าประสงค์ และผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและติดตามพัฒนาการด้านการวิจัยของสถาบัน (0.687) รองลงมา คือ S18-สถาบันให้ข้อมูลแก่บุคลากรเกี่ยวกับแนวโน้ม/การคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญ (0.681) และ S14-สถาบันให้ความสำคัญกับความท้าทายและความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยโดยนำมาพิจารณาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน (0.650) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบ เท่ากับ 7.470 คิดเป็นร้อยละ 13.834 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด ซึ่งกลุ่มตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึงสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ ในหมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ รองลงมา คือ หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย เกี่ยวกับการวัด วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัย และมี 2 ตัวแปร ที่อธิบายถึงผลการดำเนินการในหมวด 1 การนำองค์การ และหมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า ได้แก่ การทำวิจัยที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และการกำหนดโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศและตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านนี้ว่า การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.8 องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำด้านการวิจัย

ลำดับ	ตัวแปร	สภาพการบริหารงานวิจัย	น้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าการรวม
1	L4	ผู้นำระดับสูงได้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยที่สื่อสารไว้กับบุคลากร	0.742	0.739
2	L3	ผู้นำระดับสูงสื่อถึงความตั้งใจที่จะทำให้การดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย	0.739	0.740
3	L7	ผู้นำระดับสูงทำให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย การเรียนรู้ และสร้างผลงานวิจัย ที่สอดคล้องกับทิศทางการวิจัยและเป็นประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	0.687	0.729
4	L5	ผู้นำระดับสูงสร้างขวัญ กำลังใจ /แรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลและยกย่องชมเชยผู้มีผลงานวิจัยทางพยาบาลดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ	0.612	0.634
5	L1	ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยของสถาบัน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	0.603	0.620
6	L2	ผู้นำระดับสูงสื่อสาร/ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย ไปสู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยใช้กลไกการสื่อสารแบบ 2 ทาง	0.587	0.658
7	L6	ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบันเป็นประจำ	0.584	0.617
8	L8	สถาบันมีผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยที่บริหารงานด้วยความโปร่งใสในด้านต่างๆ	0.499	0.644
ค่าไอเกน เท่ากับ 6.019				
ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 11.147				

จากตารางที่ 4.8 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปร 8 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลงมา ตั้งแต่ 0.742-0.499 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ L4-ผู้นำระดับสูงได้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยที่สื่อสารไว้กับบุคลากร (0.742) รองลงมา คือ L3-ผู้นำระดับสูงสื่อถึงความตั้งใจที่จะทำให้การดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย (0.739) และ L7-ผู้นำระดับสูงทำให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย การเรียนรู้ และสร้างผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับทิศทางการวิจัยและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน (0.687) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 3 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบ เท่ากับ 6.019 คิดเป็นร้อยละ 11.147 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด ซึ่งกลุ่มตัวแปรอธิบายถึงสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ ในหมวด 1 การนำองค์การ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านนี้ว่า ภาวะผู้นำด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.9 องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย

ลำดับ	ตัวแปร	สภาพการบริหารงานวิจัย	น้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าการรวม
1	C27	สถาบันมีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และจัดการกับข้อร้องเรียน / ความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ ที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะแก้ไขข้อร้องเรียน/ความไม่พึงพอใจนั้นอย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที	0.635	0.852
2	C28	สถาบันมีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียน การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยของสถาบัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็วและต่อเนื่อง	0.613	0.822
3	C26	สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยกับอาจารย์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินการที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบัน	0.598	0.794
4	C25	สถาบันมีการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย	0.581	0.749
5	C24	สถาบันสนับสนุนให้อาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้บริการด้านการวิจัย โดยการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่หลากหลาย และกลไกการสื่อสารสองทาง	0.508	0.686

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแปร	สภาพการบริหารงานวิจัย	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าการ รวม
6	C22	สถาบันมีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับบริการด้านการวิจัยจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นประจำ เพื่อนำไปปรับปรุงการให้บริการ ด้านการวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.466	0.634
ค่าไอเกน เท่ากับ 3.840				
ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 7.110				

จากตารางที่ 4.9 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลงมา ตั้งแต่ 0.635-0.466 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ C27-สถาบันมีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และจัดการกับข้อร้องเรียน /ความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ ที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะแก้ไขข้อร้องเรียน/ความไม่พึงพอใจนั้นอย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที (0.635) รองลงมา คือ C28-สถาบันมีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียน การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยของสถาบัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็วและต่อเนื่อง (0.613) และ C26-สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยกับอาจารย์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินการที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบัน (0.598) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 4 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบ เท่ากับ 3.840 คิดเป็นร้อยละ 7.110 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด ซึ่งกลุ่มตัวแปรอธิบายถึงสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ ในหมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวกับ การสร้างความผูกพันด้านการวิจัย และการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านนี้ว่า การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.10 องค์ประกอบที่ 5 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย

ลำดับ	ตัวแปร	สภาพการบริหารงานวิจัย	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าการ ร่วม
1	M33	สถาบันมีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ด้านการวิจัยทางพยาบาลในสาขาต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ระหว่างผู้วิจัย/สถาบัน กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.612	0.750
2	M32	สถาบันมีการตรวจสอบคุณภาพและความพร้อมใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย ฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์ อยู่เสมอ ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันกาล และพร้อมใช้งาน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบัน	0.598	0.731
3	M34	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการจัดการสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย และการจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการให้สอดคล้องกับทิศทางและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบัน	0.565	0.741
ค่าไอเกน เท่ากับ 2.874				
ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 5.323				

จากตารางที่ 4.10 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลงมา ตั้งแต่ 0.612-0.565 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ M33-สถาบันมีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ด้านการวิจัยทางพยาบาลในสาขาต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ระหว่างผู้วิจัย/สถาบัน กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (0.612) รองลงมา คือ M32-สถาบันมีการตรวจสอบคุณภาพและความพร้อมใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย ฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์ อยู่เสมอ ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันกาล และพร้อมใช้งาน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบัน (0.598) และ M34-สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการจัดการสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย และการจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการให้สอดคล้องกับทิศทางและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบัน (0.565) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 5 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบ เท่ากับ 2.874 คิดเป็นร้อยละ 5.323 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด ซึ่งกลุ่มตัวแปรอธิบายถึงสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ ในหมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านนี้ว่า การจัดการความรู้ด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.11 องค์ประกอบที่ 6 การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย

ลำดับ	ตัวแปร	สภาพการบริหารงานวิจัย	น้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าการรวม
1	W35	สถาบันใช้ผลงานวิจัยเป็นเกณฑ์สำคัญส่วนหนึ่งในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.803	0.753
2	W36	สถาบันมีการให้ค่าตอบแทน/รางวัลแก่ผู้มีผลงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นที่ตอบสนองต่อทิศทางการวิจัยและเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบันอย่างเป็นระบบ	0.705	0.744
ค่าไอเกน เท่ากับ 2.311				
ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 4.280				

จากตารางที่ 4.11 พบว่า องค์ประกอบที่ 6 ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.803 และ 0.705 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ W35-สถาบันใช้ผลงานวิจัยเป็นเกณฑ์สำคัญส่วนหนึ่งในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (0.803) รองลงมา คือ W36-สถาบันมีการให้ค่าตอบแทน/รางวัล แก่ผู้มีผลงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นที่ตอบสนองต่อทิศทางการวิจัยและเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบันอย่างเป็นระบบ (0.705) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 6 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบ เท่ากับ 2.311 คิดเป็นร้อยละ 4.280 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด ซึ่งกลุ่มตัวแปรอธิบายถึงสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ ในหมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการผูกใจ จ่ายค่าตอบแทน และให้รางวัลผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านนี้ว่าการผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย

ตารางที่ 4.12 องค์ประกอบที่ 7 การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย

ลำดับ	ตัวแปร	สภาพการบริหารงานวิจัย	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าการ รวม
1	L9	สถาบันมีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมในการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้ถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม และจรรยาบรรณนักวิจัย	0.613	0.622
2	P46	สถาบันมีการจัดทำระเบียบ/หลักเกณฑ์/ข้อกำหนด การบริหารงานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบ	0.556	0.688
3	C23	สถาบันมีการให้บริการด้านการวิจัยที่หลากหลายเป็นระบบ ตอบสนองความต้องการของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.381	0.597
ค่าไอเคน เท่ากับ 2.158				
ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 3.996				

จากตารางที่ 4.12 พบว่า องค์ประกอบที่ 7 ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลงมา ตั้งแต่ 0.613-0.381 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ L9-สถาบันมีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมในการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้ถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม และจรรยาบรรณนักวิจัย (0.613) รองลงมา คือ P46-สถาบันมีการจัดทำระเบียบ/หลักเกณฑ์/ข้อกำหนดการบริหารงานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบ (0.556) และ C23-สถาบันมีการให้บริการด้านการวิจัยที่หลากหลายเป็นระบบ ตอบสนองความต้องการของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (0.381) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 6 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบ เท่ากับ 2.158 คิดเป็นร้อยละ 3.996 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด ซึ่งกลุ่มตัวแปรอธิบายถึงสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ ในหมวด 1 การนำองค์การ เกี่ยวกับธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม หมวด 6 การจัดการกระบวนการ เกี่ยวกับการออกแบบระบบงาน/การจัดทำข้อกำหนดการบริหารงานวิจัย และหมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันให้กับลูกค้าด้วยบริการด้านการวิจัยที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านนี้ว่า การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.13 องค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย

ลำดับ	ตัวแปร	สภาพการบริหารงานวิจัย	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าการ ร่วม
1	W43	สถาบันมีการจัดสภาพแวดล้อมได้แก่ อาคารสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี รวมถึงบรรยากาศภายในสถาบันให้มี สุขอนามัย ความปลอดภัย และเอื้อต่อการทำวิจัย ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	0.791	0.816
2	W44	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยของสถาบันและใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานวิจัยจนดีขึ้น	0.596	0.793
3	W37	สถาบันมีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่บุคลากร โดยพิจารณา ถึงความต้องการของอาจารย์และผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความรู้และ ทักษะด้านการวิจัยที่ต้องการพัฒนาและความครอบคลุมของ โอกาสในการพัฒนา	0.433	0.618
ค่าไอเกน เท่ากับ 2.115				
ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 3.916				

จากตารางที่ 4.13 พบว่า องค์ประกอบที่ 8 ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบ เรียงลงมา ตั้งแต่ 0.791-0.433 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ W43-สถาบันมีการจัด สภาพแวดล้อม ได้แก่ อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยี รวมถึงบรรยากาศภายใน สถาบันให้มีสุขอนามัย ความปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงานวิจัย ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (0.791) รองลงมา คือ W44-สถาบันให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการประเมินสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยของสถาบันและใช้ผลการ ประเมินในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยจนดีขึ้น (0.596) และ W37-สถาบันมีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่บุคลากร โดยพิจารณาถึงความต้องการของอาจารย์ และผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความรู้และทักษะด้านการวิจัยที่ต้องการพัฒนา และความครอบคลุมของ โอกาสในการพัฒนา (0.433) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 8 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบ เท่ากับ 2.115 คิดเป็นร้อยละ 3.916 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด ซึ่งกลุ่มตัวแปรอธิบายถึงสภาพการบริหาร งานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ ในหมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย การสร้างความผูกพันโดยการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านนี้ว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยตาม
เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศเป็น 4 ตอนย่อย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
(A, B และ C) และสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (D, E, F,
G และ H) จากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (ตารางที่ 4.14-4.16)

2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
และสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจากการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ และผลการ
คัดเลือกสถาบันเทียบเคียง (ตารางที่ 4.17-4.19)

2.2.2 ผลการวิเคราะห์กระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (ตารางที่ 4.20-4.25, แผนภูมิที่ 4.1)

2.3 ผลการวิเคราะห์การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม (A, B และ C) กับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา (D, F, G และ H) (ตารางที่ 4.26-4.28, แผนภูมิที่ 4.2-4.6)

2.4 ผลการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของ
สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สถาบัน H และ F)

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ

การนำเสนอในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 3 แห่ง (A, B และ C) และสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 5 แห่ง (D, E, F, G และ H) ที่ได้จากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิและการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ทราบบริบทเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัยของสถาบันนำเสนอข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่/นับจำนวนสถาบันที่มีประเด็นการบริหารงานวิจัยสอดคล้องกันในแต่ละประเด็น สรุปภาพรวมสภาพการบริหารงานวิจัยในแต่ละประเด็น โดยใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ที่มากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนสถาบันในสังกัด ถือเป็นข้อมูลส่วนใหญ่ที่สะท้อนภาพรวมของสถาบัน ดังตารางที่ 4.14-4.16

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ จำแนกตามประเด็นการบริหารงานวิจัย

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาโหม			รวม
	A	B	C	
วิสัยทัศน์				
- เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชั้นนำของกองทัพ	✓	✓		2
- มีความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตพยาบาล	✓	✓		2
- เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลทหารที่มีคุณภาพชั้นนำระดับประเทศ			✓	1
- มีสมรรถนะการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทหาร		✓		1
พันธกิจ (ด้านการวิจัย)				
- ระบุการสร้าง/ผลิตผลงานวิจัยไว้ชัดเจน	✓	✓	✓	3
ค่านิยม				
- ไม่ได้ระบุค่านิยมด้านการวิจัยชัดเจน	✓	✓	✓	3
- มีข้อความที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมวิจัยที่ดี ได้แก่	✓	✓	✓	3
* มีคุณธรรม จริยธรรม	✓	✓		2
* ทำงานเป็นทีม/มีความสามัคคี		✓	✓	2
* มีความรับผิดชอบ		✓	✓	2
* ใฝ่หาความรู้	✓			1
* ใฝ่พัฒนาสู่สากล (ระดับนานาชาติ)			✓	1
* คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่			✓	1

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาโหม			รวม
	A	B	C	
โครงสร้างการบริหารงานวิจัย				
- มีผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถาบัน/หัวหน้ากองการศึกษากำกับดูแล	✓	✓	✓	3
- มีคณะกรรมการวิจัย	✓		✓	2
- มีฝ่ายวิจัยรับผิดชอบงานวิจัย		✓		1
- มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย		✓		1
หน่วยบริหารงานวิจัย				
- มีหน่วยบริหารงานวิจัย / ฝ่ายวิจัย		✓		1
- มีบุคลากรประจำหน่วยบริหารงานวิจัย / ฝ่ายวิจัย		✓		1
นโยบายด้านการวิจัย				
- การส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย	✓	✓	✓	3
* จัดสรรทรัพยากร เช่น เวลา งบประมาณ ให้เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัย	✓	✓	✓	3
* พัฒนาศักยภาพทางการวิจัย	✓	✓		2
- การส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ	✓	✓	✓	3
- การส่งเสริมและสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติและนานาชาติ	✓	✓		2
ทิศทางการวิจัย				
- การวิจัยในชั้นเรียน/การวิจัยทางการศึกษา	✓	✓	✓	3
- การวิจัยในคลินิกและชุมชน/การวิจัยเกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุขของประเทศ (การสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การปฏิรูประบบสุขภาพ)	✓	✓	✓	3
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล/การพยาบาลเวชศาสตร์ทางทหาร	✓	✓	✓	3
- การวิจัยเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น	✓	✓		2

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาโหม			รวม
	A	B	C	
ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย				
- ส่งเสริมการผลิต/พัฒนาผลงานวิจัย	✓	✓	✓	3
กลยุทธ์				
* กำหนดทิศทางการวิจัย เช่น การวิจัยคลินิก การวิจัยการเรียนการสอน การวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหาร หรือการพัฒนางานประจำสื่องานวิจัย	✓	✓	✓	3
* ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยภายในและภายนอกสถาบันทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ	✓	✓	✓	3
* จัดสรรเงินสนับสนุนการวิจัย	✓		✓	2
* พัฒนานักวิจัย เช่น การส่งเสริมความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย หรือ การสร้างนักวิจัยมือใหม่	✓		✓	2
* จัดคลินิกวิจัย หรือที่ปรึกษางานวิจัย	✓		✓	2
* สร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจให้แก่ผู้ผลิตผลงานวิจัย	✓		✓	2
* สร้างเครือข่าย/ความร่วมมือในการผลิตผลงานวิจัยร่วมกับสถาบันอื่นๆ ทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคล	✓			1
แผนงาน/โครงการ				
- การผลิตผลงานวิจัย	✓	✓	✓	3
- การพัฒนาศักยภาพทางการวิจัย	✓	✓	✓	3
- การสร้างฐานข้อมูลวิจัย		✓		1
- การจัดคลินิกวิจัย			✓	1
- การเผยแพร่ผลงานวิจัย			✓	1
ระเบียบปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย				
- มีคู่มือการบริหารงานวิจัย/ผลิตผลงานวิจัย แจกฝ่าย/ภาควิชา		✓	✓	2
- มีแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่บนเว็บไซต์ของสถาบัน	✓	✓		2
- มีระเบียบการบริหารงานวิจัยและกองทุนวิจัยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสถาบัน	✓			1
แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย				
แหล่งทุนภายใน				
- เงินรายรับสถานศึกษา	✓	✓	✓	3
- กองทุนวิจัยของสถาบัน	✓		✓	2

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาโหม			รวม
	A	B	C	
แหล่งทุนภายนอก (ในประเทศ)				
- สำนักงานวิจัยและพัฒนา กระทรวงกลาโหม	✓	✓	✓	3
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.),	✓	✓	✓	3
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	✓	✓	✓	3
การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนนักวิจัย				
- ไม่มีแนวทางสร้างแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน	✓	✓	✓	3
- มีการประกาศเกียรติคุณ และให้เงินรางวัลแก่ผู้ผลิตผลงานวิจัยดีเด่น		✓	✓	2
- มีการนำผลงานวิจัยไปประกอบการพิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือน	✓			1
ความร่วมมือ/เครือข่ายด้านการวิจัย				
- ไม่มีเครือข่ายวิจัยภายในสถาบัน	✓	✓	✓	3
- มีเครือข่ายวิจัยภายนอกในประเทศ แต่น้อยแห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมสมทบ ชมรมพยาบาลสีเหล่า และ โรงพยาบาล/โรงเรียนของเหล่าทัพ	✓	✓	✓	3
- ไม่มีเครือข่ายวิจัยกับต่างประเทศ	✓	✓	✓	3
ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย				
- มีเจ้าหน้าที่สารสนเทศรับผิดชอบดูแลระบบ	✓	✓	✓	3
- ระบบยังไม่เอื้อต่อการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	3
* ไม่ครอบคลุมตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก	✓	✓	✓	3
* ข้อมูลงานวิจัยไม่ครบถ้วนและยังไม่ update	✓	✓	✓	3
* ไม่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นๆ ทั้งในและนอกสถาบัน	✓	✓	✓	3
ระบบและกลไกสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย				
- มีหลักเกณฑ์สนับสนุนการตีพิมพ์และนำเสนอผลงานวิจัย ในระเบียบ/คู่มือการบริหารงานวิจัยของสถาบัน	✓	✓	✓	3
- มีคณะกรรมการวิจัย/ฝ่ายวิจัยฯ เป็นผู้รับผิดชอบ และให้การสนับสนุนการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการ และนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการทั้งรูปแบบปากเปล่าและโปสเตอร์ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ	✓	✓	✓	3
- มีเงินสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย	✓	✓	✓	3

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาโหม			รวม
	A	B	C	
- มีวารสารรองรับการตีพิมพ์เป็นของตนเอง/ในสังกัด ซึ่งเป็นวารสารระดับชาติ ที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และได้รับการยอมรับจาก สกอ.	✓		✓	2
ระบบและกลไกเพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์				
- ยังไม่มีระบบและกลไกที่ชัดเจน	✓	✓	✓	3
- ระบุขั้นตอนเฉพาะการเสนอขอจดลิขสิทธิ์งานวิจัยไว้ในคู่มือการบริหารงานวิจัย		✓		1
จุดแข็งด้านการวิจัย (จากรายงานผลการประเมินคุณภาพของสถาบัน)				
- อาจารย์มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย	✓	✓	✓	3
- มีวารสารของเหล่าทัพรองรับการตีพิมพ์ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นวารสารระดับชาติ ที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และได้รับการยอมรับจาก สกอ.	✓		✓	2
- มีเงินทุนสนับสนุนการวิจัยสูงกว่าเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด		✓		1
จุดที่ควรพัฒนา (จากรายงานผลการประเมินคุณภาพของสถาบัน)				
- ควรพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการวิจัยให้สมบูรณ์ ทันสมัย รองรับการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	3
- ควรจัดสรรเวลา และกำหนดสัดส่วนภาระงานของอาจารย์ ให้เอื้อต่อการทำวิจัย	✓	✓	✓	3
- ควรเพิ่มแรงจูงใจในการสร้างผลงานวิจัย เช่น การประกาศเกียรติคุณผู้มี ผลงานวิจัยดีเด่น การเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น	✓	✓	✓	3
- ควรพัฒนาระบบและกลไกในการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ความรู้จากงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ และให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าใจได้	✓	✓	✓	3
- ควรเร่งผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์/เผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ให้ได้ตามเกณฑ์ ประเมินคุณภาพภายนอกที่กำหนด		✓	✓	2
- ควรมีระบบและกลไกการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัย / สนับสนุนให้มีการ จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่ชัดเจน	✓	✓		2
- ควรจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพของ สกอ. และมีการเทียบเคียงกับสถาบันอื่นๆ			✓	1
- ควรพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการเขียน โครงการ/ชุดโครงการวิจัย เพื่อการขอ ทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก		✓		1
- ควรสร้างเครือข่าย/ความร่วมมือในการวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งในและ ต่างประเทศมากยิ่งขึ้น	✓			1

จากตารางที่ 4.14 พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีสภาพการบริหารงานวิจัยที่ศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิโดยสรุป ดังนี้

วิสัยทัศน์: สถาบันส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชั้นนำของกองทัพ และความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตพยาบาล บางแห่งมีวิสัยทัศน์ที่จะเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพชั้นนำระดับประเทศ (C) หรือมีสมรรถนะการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทหาร (B)

พันธกิจ (ด้านการวิจัย): ทุกสถาบันมีการระบุพันธกิจหลักของสถาบันด้านการผลิตผลงานวิจัยไว้อย่างชัดเจนรองลงมาจากพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต/การจัดการเรียนการสอน

ค่านิยม (ด้านการวิจัย): ทุกสถาบันไม่ได้กำหนดค่านิยมด้านการวิจัยของสถาบันไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีค่านิยมของสถาบันที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมวิจัยที่ดี ได้แก่ มีคุณธรรม จริยธรรม ทำงานเป็นทีม/มีความสามัคคี มีความรับผิดชอบ ใฝ่หาความรู้ ใฝ่พัฒนาสู่สากล และคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่

โครงสร้างการบริหารงานวิจัย: ทุกสถาบันมีผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ/หัวหน้ากองการศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัย ส่วนใหญ่บริหารงานวิจัยในรูปแบบของคณะกรรมการวิจัย แต่ไม่มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบัน (ใช้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของกรมแพทย์ต้นสังกัด) มีเพียงสถาบัน B ที่มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันและบริหารงานวิจัยโดยมีฝ่ายวิจัยรับผิดชอบ

หน่วยบริหารงานวิจัย: ส่วนใหญ่ไม่มีหน่วยบริหารงานวิจัย/ฝ่ายวิจัยโดยเฉพาะ มีเพียงสถาบัน B ที่มีฝ่ายวิจัยรับผิดชอบงานวิจัยของสถาบันและมีบุคลากรประจำฝ่าย

นโยบายด้านการวิจัย: ทุกสถาบันมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย ได้แก่ การจัดสรรทรัพยากรให้เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัย การพัฒนาศักยภาพทางการวิจัย ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งส่วนใหญ่มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติและนานาชาติด้วยเช่นกัน

ทิศทางการวิจัย: ทุกสถาบันมีทิศทางการวิจัยที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของสถาบัน นโยบายของกองทัพ และยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ได้แก่ การวิจัยในชั้นเรียน/การวิจัยทางการศึกษา การวิจัยในคลินิกและชุมชน/การวิจัยเกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุขของประเทศ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล/การพยาบาลเวชศาสตร์ทางทหาร ซึ่งส่วนใหญ่จะมีทิศทางการวิจัยเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะ

ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านการวิจัย: ทุกสถาบันมียุทธศาสตร์ด้านการวิจัยที่สำคัญ คือ ส่งเสริมการผลิต/พัฒนาผลงานวิจัย โดยมีกลยุทธ์สำคัญ คือ กำหนดทิศทางการวิจัยที่ชัดเจน ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยภายในและภายนอกสถาบันทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

รองลงมาที่สถาบันส่วนใหญ่มี คือ กลยุทธ์จัดสรรเงินสนับสนุนการวิจัย พัฒนานักวิจัย จัดคลินิกวิจัย/ที่ปรึกษางานวิจัย สร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจให้แก่ผู้ผลิตผลงานวิจัย และบางแห่ง (A) มีกลยุทธ์สร้างเครือข่าย/ความร่วมมือในการผลิตผลงานวิจัยร่วมกับสถาบันอื่นๆ ทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคล

แผนงาน/โครงการด้านการวิจัย: ทุกสถาบันมีแผนงาน/โครงการผลิตผลงานวิจัยและการพัฒนาศักยภาพทางการวิจัย บางแห่งมีโครงการสร้างฐานข้อมูลวิจัย (B) การจัดคลินิกวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย (C)

ระเบียบปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย: ส่วนใหญ่มีคู่มือการบริหารงานวิจัย/คู่มือการผลิตผลงานวิจัยแจกให้ทุกฝ่าย/ภาควิชา และแบบฟอร์มเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสถาบัน เพื่อให้อาจารย์ใช้เป็นแนวทางในการผลิตผลงานวิจัย และสถาบันสามารถให้การสนับสนุนได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีเนื้อหาครอบคลุมการจัดการต้นทาง กลางทาง และปลายทางในการบริหารโครงการวิจัยของสถาบัน ซึ่งบางแห่ง (A) มีระเบียบบริหารงานวิจัยและกองทุนวิจัยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสถาบัน

แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย: ทุกสถาบันมีแหล่งทุนวิจัยภายในที่สำคัญ คือ เงินรายรับสถานศึกษา รองลงมาที่สถาบันส่วนใหญ่มี คือ กองทุนวิจัยของสถาบัน วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอกจำนวนน้อยแหล่ง ที่ทุกสถาบันได้รับเป็นแหล่งทุนในประเทศ มีอยู่ 3 แหล่งทุน คือ สำนักงานวิจัยและพัฒนา กระทรวงกลาโหม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนนักวิจัย: ทุกสถาบันยังไม่มีแนวทางสร้างแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนผู้ผลิตผลงานวิจัยเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่มีการประกาศเกียรติคุณ/ให้เงินรางวัลผู้ผลิตผลงานวิจัยดีเด่น มีเพียงบางแห่งที่ผู้บริหารมีการนำผลงานวิจัยไปประกอบการพิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือน (A)

ความร่วมมือ/เครือข่ายด้านการวิจัย: ทุกสถาบันไม่มีเครือข่ายวิจัยภายในสถาบันและไม่มีเครือข่ายวิจัยกับต่างประเทศ มีเพียงความร่วมมือ/เครือข่ายด้านการวิจัยกับหน่วยงานต่างๆ ในประเทศ แต่จำนวนน้อย ได้แก่ มหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมสมทบ ชมรมพยาบาลสีเหล่า และโรงพยาบาล/โรงเรียนของเหล่าทัพบางแห่ง

ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย: ทุกสถาบันมีเจ้าหน้าที่สารสนเทศรับผิดชอบดูแลระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัย แต่ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศยังไม่เอื้อต่อการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่ครอบคลุมตัวบ่งชี้

การประกันคุณภาพการศึกษา ข้อมูลงานวิจัยยังไม่ครบถ้วนและทันสมัย (ไม่ update) ตลอดจนยังไม่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นๆ ทั้งในและนอกสถาบัน

ระบบและกลไกสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย: ทุกสถาบันมีหลักเกณฑ์สนับสนุนการตีพิมพ์และนำเสนอผลงานวิจัยในระเบียบ/คู่มือการบริหารงานวิจัยของสถาบัน มีคณะกรรมการวิจัย/ฝ่ายวิจัยฯ เป็นผู้รับผิดชอบให้การสนับสนุนการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการทั้งรูปแบบปากเปล่าและโปสเตอร์ ในระดับชาติและนานาชาติ โดยมีเงินสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย ซึ่งสถาบันส่วนใหญ่มีวารสารเป็นของตนเอง/ในสังกัด ที่เป็นวารสารระดับชาติ มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูล TCI และได้รับการยอมรับจาก สกอ. เป็นแหล่งรองรับการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่สำคัญของสถาบัน

ระบบและกลไกเพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์: ทุกสถาบันยังไม่มีระบบและกลไกช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์/การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่ชัดเจน มีเพียงสถาบัน B เท่านั้นที่ระบุนขั้นตอนการเสนอขอสิทธิงานวิจัยไว้ในคู่มือการบริหารงานวิจัยของสถาบัน

จุดแข็ง/จุดเด่นด้านการวิจัย: ทุกสถาบันได้รับการประเมินคุณภาพว่าสถาบันมีจุดแข็ง คือ อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ส่วนใหญ่มีวารสารของเหล่าทัพรองรับการตีพิมพ์ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นวารสารระดับชาติที่ได้รับการยอมรับจาก สกอ. และบางแห่ง (B) มีเงินทุนสนับสนุนการวิจัยสูงกว่าเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด

จุดที่ควรพัฒนา: ทุกสถาบันได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพว่าควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศให้สมบูรณ์ ทันสมัย รองรับการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดสรรเวลาและกำหนดสัดส่วนภาระงานของอาจารย์ให้เอื้อต่อการทำวิจัย เพิ่มแรงจูงใจในการสร้างผลงานวิจัย ตลอดจนพัฒนาระบบและกลไกในการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยเพื่อนำไปใช้และให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าใจได้ รองลงมาที่สถาบันส่วนใหญ่ได้รับข้อเสนอแนะ คือ ควรเร่งผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ให้ได้ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกที่กำหนด และควรมีระบบและกลไกการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัย/สนับสนุนให้มีการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่ชัดเจน ขณะที่บางแห่งได้รับข้อเสนอแนะว่าควรจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพของ สกอ. และมีการเทียบเคียงกับสถาบันอื่นๆ (C) ควรพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการเขียนโครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัย เพื่อขอทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (B) หรือควรสร้างเครือข่าย/ความร่วมมือในการวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศมากยิ่งขึ้น (A)

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ได้จากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ จำแนกตามประเด็นการบริหารงานวิจัย

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา					รวม
	D	E	F	G	H	
วิสัยทัศน์						
- เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำเป็นศูนย์กลางวิชาการทางการพยาบาลระดับนานาชาติ (เช่น เอเชีย)	✓		✓	✓	✓	4
- มุ่งคุณภาพ คุณธรรม		✓	✓			2
- การสร้างเสริมสุขภาพ / การพัฒนาสุขภาพแก่สังคม	✓		✓			2
- การบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล			✓		✓	2
- การพึ่งตนเองตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง				✓		1
พันธกิจ (ด้านการวิจัย)						
- สร้าง/พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพและแก้ไข ปัญหาสุขภาพของประชาชน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ค่านิยม						
- ไม่ได้ระบุค่านิยมด้านการวิจัยชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	5
- มีข้อความที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมวิจัยที่ดี ได้แก่	✓		✓	✓	✓	5
* ทำงานเป็นทีม/สามัคคี/เรียนรู้ร่วมกัน	✓		✓	✓	✓	3
* มุ่งความเป็นเลิศ / มุ่งเน้นคุณภาพ	✓			✓	✓	3
* มีความรับผิดชอบ	✓		✓		✓	3
* มีคุณธรรม จริยธรรม	✓		✓			2
* สร้างนวัตกรรม	✓					1
โครงสร้างการบริหารงานวิจัย						
- มีคณบดีเป็นที่ปรึกษา/กำกับดูแล	✓	✓	✓	✓	✓	5
- มีรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	5
- มีคณะกรรมการวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	5
- มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย	✓	✓		✓	✓	4
หน่วยบริหารงานวิจัย						
- มีหน่วยบริหารงานวิจัยส่วนกลางของสถาบัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
- มีบุคลากรสายสนับสนุนประจำหน่วย	✓		✓	✓	✓	4

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา					รวม
	D	E	F	G	H	
นโยบายด้านการวิจัย						
- การส่งเสริมการวิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ทิศทางการวิจัย วิสัยทัศน์ หรือผังพิสัยงานวิจัยของสถาบัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
- การส่งเสริม/สนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	5
- การส่งเสริม/สนับสนุนการนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและ นานาชาติ		✓		✓		2
- การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย	✓				✓	2
- การวิจัยต่อยอดจากองค์ความรู้ที่มีอยู่	✓	✓				2
- การวิจัยสถาบัน/การวิจัยในงานประจำ	✓			✓		2
- การพัฒนางานวิจัยตามพื้นที่/สาขาความเชี่ยวชาญ		✓				1
- การอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย เช่น เวลา วัสดุ อุปกรณ์	✓					1
- การผลิตงานวิจัยให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ					✓	1
- การแสวงหาแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก					✓	1
ทิศทางการวิจัย						
- การวิจัยที่สอดคล้องกับทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์ การวิจัย/ปัญหาสาธารณสุขของประเทศ หรือปัญหาสุขภาพในพื้นที่	✓	✓	✓	✓	✓	5
- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	✓	✓			✓	3
- การวิจัยสถาบัน/พัฒนางาน	✓					1
- การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล					✓	1
- การวิจัยเกี่ยวกับภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้าน การแพทย์ทางเลือก และสมุนไพร			✓			1
- การวิจัยเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการแก้ปัญหาและ สร้างเสริมสุขภาพ			✓			1

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา					รวม
	D	E	F	G	H	
ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย						
- มุ่งเน้นการวิจัย/สร้างองค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศ	✓			✓		2
- การพัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพ มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน		✓	✓			2
- การวิจัยเฉพาะทางเพื่อความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ ที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกับการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการแก้ปัญหาสาธารณสุขของประเทศ					✓	1
กลยุทธ์						
* ส่งเสริมการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	5
* พัฒนางานวิจัยที่สร้างนวัตกรรม / นำไปสู่การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา และผลิตในเชิงพาณิชย์	✓	✓	✓	✓		4
* ส่งเสริมการวิจัยที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์/ผังพิสัยงานวิจัยสถาบัน		✓		✓	✓	3
* แสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอกเพิ่มขึ้น	✓	✓			✓	3
* พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ	✓		✓			2
* สร้างแรงจูงใจ/สิ่งจูงใจในการทำวิจัย		✓			✓	2
* พัฒนาโครงการวิจัยสถาบัน/งานวิจัยจากงานประจำ	✓				✓	2
* สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ		✓		✓		2
* พัฒนาศักยภาพนักวิจัย		✓				1
* พัฒนาฐานข้อมูลด้านการวิจัย		✓				1
* ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์					✓	1
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการวิจัย						
- การพัฒนาระบบบริหารจัดการการวิจัย	✓		✓	✓	✓	4
- การพัฒนาศักยภาพทางการวิจัย	✓	✓	✓		✓	4
- การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย เช่น การตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	✓	✓	✓		✓	4
- การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย	✓		✓		✓	3

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา					รวม
	D	E	F	G	H	
- การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนนักวิจัย	✓		✓		✓	3
- การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย	✓		✓		✓	3
- การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัย	✓	✓			✓	3
- การจัดการความรู้ด้านการวิจัย			✓		✓	2
- การกำหนดทิศทางในการวิจัย เช่น พัฒนา theme วิจัย วิจัยสถาบัน ฯลฯ	✓					1
- การยกระดับวารสารคณะให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับระดับสากล			✓			1
- การส่งเสริมการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์					✓	1
ระเบียบปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย						
- มีแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่บนเว็บไซต์ของสถาบัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
- มีประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสถาบัน	✓	✓		✓	✓	4
* หลักเกณฑ์การขอรับ/ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยของเงินกองทุน คณะ/งบประมาณเงินรายได้	✓	✓		✓	✓	4
* การให้รางวัล/ค่าตอบแทนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	✓				✓	2
* การให้รางวัลสำหรับโครงการวิจัยที่สำเร็จตรงเวลา					✓	1
- มีคู่มือการวิจัย/คู่มือนักวิจัย แจกอาจารย์		✓	✓			2
แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย						
แหล่งทุนภายใน						
- เงินรายได้คณะ	✓	✓	✓	✓	✓	5
- เงินงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓		4
- กองทุนวิจัยของคณะ	✓		✓		✓	3
แหล่งทุนภายนอก (ในประเทศ)						
- เครือข่ายพยาบาลศาสตร์เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ (พย.สสส.)	✓	✓			✓	3
- สภากาชาดพยาบาล	✓		✓		✓	3
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)	✓			✓	✓	3
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)			✓	✓		2
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)			✓	✓		2
- สำนักหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)	✓				✓	2

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา					รวม
	D	E	F	G	H	
การสร้างแรงจูงใจ และสิ่งตอบแทนนักวิจัย						
- มีเงินรางวัล/ค่าตอบแทนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ	✓		✓	✓	✓	4
- ยกย่อง/แสดงความชื่นชมผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น โดยการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและสาธารณชนรับทราบผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ จดหมายข่าว บอร์ดเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือการประชุมวิชาการประจำปี	✓			✓	✓	3
- จัดสรรเงินทุนวิจัยที่มีค่าตอบแทนรายเดือนแก่นักวิจัย	✓					1
- มีการวางระบบการสร้างบันไดอาชีพนักวิจัย	✓					1
- มีโล่รางวัลเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น			✓			1
- มีเงินรางวัลสำหรับโครงการวิจัยที่ดำเนินการแล้วเสร็จตรงเวลา					✓	1
- ไม่มีรางวัล/สิ่งตอบแทนนักวิจัยที่ชัดเจน		✓				1
ความร่วมมือ/เครือข่ายด้านการวิจัย						
เครือข่ายวิจัยภายใน						
- มีเครือข่ายวิจัยภายในสถาบันในรูปแบบของหน่วยวิจัย (Research Unit) ศูนย์วิจัยเฉพาะทาง/สถานวิจัย (Center of Research/Research Center) และ/หรือ ศูนย์วิจัยความเป็นเลิศ (Center of Excellence)	✓	✓	✓	✓	✓	5
เครือข่ายวิจัยภายนอก						
- มีเครือข่ายวิจัยกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ เช่น ประเทศในแถบทวีปเอเชีย อเมริกา ออสเตรเลีย หรือ ยุโรป	✓	✓	✓	✓	✓	5
- มีเครือข่ายวิจัยกับหน่วยงานในประเทศ เช่น เครือข่ายพยาบาลศาสตร์ เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ (พย.สสส.) สถาบันสมทบ หรือ รพ.ในสังกัด	✓		✓	✓	✓	4

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา					รวม
	D	E	F	G	H	
ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย						
- มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยที่ครอบคลุมข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้อมูลโครงการวิจัย จริยธรรมการวิจัย หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการวิจัย แหล่งทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ แหล่งเผยแพร่งานวิจัย การจัดประชุม/อบรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัย หรือการจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา	✓		✓	✓	✓	4
- มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัย จำแนกตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ	✓		✓	✓	✓	4
- มีการจัดการความรู้ด้านการวิจัย/ชุมชนวิจัยทางการพยาบาล			✓		✓	2
- มีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยของอาจารย์	✓		✓			2
ระบบและกลไกสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย						
- มีหลักเกณฑ์สนับสนุนการตีพิมพ์และนำเสนอผลงานวิจัย ในคู่มือบริหารงานวิจัย/คู่มือนักวิจัย/ประกาศไว้บนเว็บไซต์สถาบัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
- มีการจัดสรรงบประมาณ/ทุนสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	5
- มีการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ	✓	✓			✓	3
- มีผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา/ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศช่วยตรวจสอบภาษาอังกฤษ ในการเตรียมบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร หรือที่ประชุมระดับนานาชาติ	✓			✓	✓	3
- มีวารสารของสถาบันที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติรองรับการตีพิมพ์บทความวิจัย	✓		✓	✓		3
- มีจดหมายข่าว/จุลสารข่าว เผยแพร่ข่าวสารด้านการวิจัยของคณาจารย์	✓		✓			2
ระบบและกลไกเพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัย						
- ใช้ระบบและกลไกของมหาวิทยาลัย โดยมีหน่วยบริหารงานวิจัยของสถาบันช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัยในการติดต่อประสานงานการยื่นเอกสารกับหน่วยจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	5

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา					รวม
	D	E	F	G	H	
จุดแข็งด้านการวิจัย (จากรายงานผลการประเมินคุณภาพของสถาบัน)						
- มีเงินสนับสนุนการวิจัย/ กองทุนวิจัยจำนวนมาก	✓	✓	✓	✓	✓	5
- มีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกจำนวนมาก ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการวิจัยเป็นที่ยอมรับในระดับท้องถิ่นและประเทศ	✓		✓	✓	✓	4
- มีระบบจูงใจและสิ่งตอบแทนผู้ทำวิจัยอย่างเหมาะสม	✓			✓	✓	3
- มีการจัดทำข้อตกลงภาระงานด้านการวิจัย	✓				✓	2
- มีการจัดตั้งหน่วยวิจัย/สถานวิจัยเฉพาะทาง ที่สามารถผลิตงานวิจัยได้ ประโยชน์ตอบสนองต่อความต้องการทางสุขภาพของประชาชน		✓			✓	2
- มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่มีคุณภาพระดับสากล และได้รับการยอมรับสูง	✓					1
- มีสิ่งพิสัยการวิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ				✓		1
- อาจารย์มีความตระหนักในบทบาทและกระตือรือร้นที่จะทำวิจัย					✓	1
จุดที่ควรพัฒนา (จากรายงานผลการประเมินคุณภาพของสถาบัน)						
- ควรส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติเพิ่มมากขึ้น โดยการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน	✓	✓	✓	✓		4
- ควรพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานการนำผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์ และชี้แจงให้บุคลากรรับทราบ เพื่อให้เป็นไปในแนวทาง เดียวกันทั้งสถาบัน		✓	✓		✓	3
- ควรส่งเสริมการทำวิจัย/ชุด โครงการวิจัยเพื่อขอทุนจากภายนอกเพิ่มขึ้น	✓				✓	2
- ควรกำหนดสัดส่วนภาระงานของอาจารย์ให้เหมาะสม / แก้ปัญหาการ ขาดแคลนอัตรากำลังอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์ได้มีเวลาทำวิจัยเพิ่มขึ้น				✓	✓	2
- ควรทำวิจัยร่วมกับเครือข่ายวิจัยที่มีอยู่ให้มากขึ้น	✓					1

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีสภาพการบริหารงานวิจัยที่ศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิโดยสรุป ดังนี้

วิสัยทัศน์: สถาบันส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ/เป็นศูนย์กลางวิชาการทางการพยาบาลระดับนานาชาติ (โดยเฉพาะแถบเอเชีย) รองลงมาคือ มุ่งคุณภาพ คุณธรรม การสร้างเสริมสุขภาพ/การพัฒนาสุขภาพแก่สังคม และการบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล มีเพียงสถาบัน G ที่เน้นการพึ่งตนเองตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (ด้านการวิจัย): ทุกสถาบันมีการระบุพันธกิจหลักด้านการวิจัยไว้อย่างชัดเจน รองลงมาจากพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต/การจัดการเรียนการสอน คือ สร้าง/พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพและแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชน

ค่านิยม (ด้านการวิจัย): ทุกสถาบันไม่ได้กำหนดค่านิยมด้านการวิจัยไว้ชัดเจน แต่ส่วนใหญ่มีค่านิยมของสถาบันที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมวิจัยที่ดี ได้แก่ ทำงานเป็นทีม/สามัคคี/เรียนรู้ร่วมกัน มุ่งความเป็นเลิศ/มุ่งเน้นคุณภาพ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม และสร้างนวัตกรรม

โครงสร้างการบริหารงานวิจัย: ทุกสถาบันมีคณะเป็นที่ปรึกษา/กำกับดูแล มีรองคณบดี และ/หรือผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานวิจัย และมีคณะกรรมการวิจัย รวมถึงเกือบทุกสถาบันจะมีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ยกเว้น สถาบัน F ที่ไม่มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเป็นของสถาบัน

หน่วยบริหารงานวิจัย: ทุกสถาบันมีหน่วยบริหารงานวิจัยส่วนกลางของสถาบัน ซึ่งเกือบทุกสถาบันจะมีบุคลากรสายสนับสนุนประจำหน่วยรับผิดชอบงานวิจัยโดยเฉพาะ ยกเว้น สถาบัน E ที่ไม่มีบุคลากรสายสนับสนุนประจำหน่วย

นโยบายด้านการวิจัย: ทุกสถาบันมีนโยบายการส่งเสริมการวิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ทิศทางการวิจัย วิสัยทัศน์ หรือผังพิสัยงานวิจัยของสถาบัน และการส่งเสริม/สนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย รองลงมาคือ การส่งเสริม/สนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การวิจัยต่อยอดจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ และการวิจัยสถาบัน/การวิจัยในงานประจำ มีเพียงบางแห่งที่มีนโยบายในการพัฒนางานวิจัยตามพื้นที่/สาขาความเชี่ยวชาญ (E) การอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย (D) การผลิตงานวิจัยให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ และการแสวงหาแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก (H)

ทิศทางการวิจัย: ทุกสถาบันส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยที่สอดคล้องกับทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์การวิจัย/ปัญหาสาธารณสุขของประเทศ/ปัญหาสุขภาพในพื้นที่ รองลงมาคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีเพียงบางแห่งที่มีทิศทางการวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน/พัฒนางาน (D) การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล (H) การวิจัยเกี่ยวกับภูมิปัญญา

การแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้าน การแพทย์ทางเลือก และสมุนไพร รวมถึงการวิจัยเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างเสริมสุขภาพ (F)

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการวิจัย: บางสถาบันมียุทธศาสตร์ด้านการวิจัย คือ มุ่งเน้นการวิจัย/สร้างองค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศ (D, G) บางสถาบันมียุทธศาสตร์การพัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพ มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน (E, F) มีเพียงสถาบัน H ที่มียุทธศาสตร์การวิจัยเฉพาะทางเพื่อความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกับการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการแก้ปัญหาสาธารณสุขของประเทศ ทุกสถาบันมีกลยุทธ์ด้านการวิจัยที่สำคัญคือ ส่งเสริมการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัย รองลงมาคือ พัฒนางานวิจัยที่สร้างนวัตกรรม/นำไปสู่การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา และผลิตในเชิงพาณิชย์ ส่งเสริมการวิจัยที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์/ผังป肄งานวิจัยของสถาบัน และแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอกเพิ่มขึ้น ส่วนน้อยที่มีกลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ (D, F) สร้างแรงจูงใจ/สิ่งจูงใจในการทำวิจัย (E, H) พัฒนาโครงการวิจัยสถาบัน/งานวิจัยจากงานประจำ (D, H) สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ (E, G) และมีเพียงบางแห่งที่มีกลยุทธ์พัฒนาศักยภาพนักวิจัย พัฒนาฐานข้อมูลด้านการวิจัย (E) และส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (H)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการวิจัย: ส่วนใหญ่มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการการวิจัย การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย และการสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยโดยการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศ รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนนักวิจัย การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัย มีเพียงบางแห่งที่มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการวิจัย (F, H) การกำหนดทิศทางในการวิจัย (D) การยกระดับวารสารคณะให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (F) และการส่งเสริมการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ (H)

ระเบียบปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย: ทุกสถาบันมีแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวิจัยเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของสถาบัน และส่วนใหญ่จะมีประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย ได้แก่ หลักเกณฑ์การขอรับ/ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยของเงินกองทุนคณะ/งบประมาณเงินรายได้ การให้รางวัล/ค่าตอบแทนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรือรางวัลสำหรับโครงการวิจัยที่ทำเสร็จตรงเวลา เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของสถาบันด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งบางแห่ง (E, F) จะมีคู่มือการวิจัย/คู่มือนักวิจัย แจกให้อาจารย์ทุกคนด้วย เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการผลิตผลงานวิจัยฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสถาบันสามารถให้การสนับสนุนได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดครอบคลุมการจัดการต้นทาง กลางทาง และปลายทางในการบริหารโครงการวิจัยของสถาบัน

แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย: ทุกสถาบันมีแหล่งทุนวิจัยภายในที่สำคัญ ได้แก่ เงินรายได้ของคณะ รองลงมาคือ เงินงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัย และเงินกองทุนวิจัยของคณะ ตามลำดับ มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยภายนอกในประเทศหลายแหล่ง เช่น เครือข่ายพยาบาล ศาสตร์เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ (พย.สสส.), สภากาชาด, สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.), สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สสส.) และสำนักหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนนักวิจัย: ส่วนใหญ่มีการสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนนักวิจัยในรูปแบบของเงินรางวัล/ค่าตอบแทนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ รองลงมาคือ ยกย่อง/แสดงความชื่นชมผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น โดยการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและสาธารณชนรับทราบผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ จดหมายข่าว บอร์ดเผยแพร่ ผลงานวิจัย หรือการประชุมวิชาการประจำปี บางแห่งมีการจัดสรรเงินทุนวิจัยที่มีค่าตอบแทนรายเดือนแก่นักวิจัยและมีการวางระบบการสร้างบันไดอาชีพนักวิจัย (D) มีโล่รางวัลเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น (F) และมีเงินรางวัลสำหรับโครงการวิจัยที่ดำเนินการแล้วเสร็จตรงเวลา (H) ยกเว้นสถาบัน E ที่ยังไม่มีแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนนักวิจัยที่ชัดเจน

ความร่วมมือ/เครือข่ายด้านการวิจัย: ทุกสถาบันมีเครือข่ายวิจัยภายในสถาบันในรูปแบบของหน่วยวิจัย (Research Unit) ศูนย์วิจัยเฉพาะทาง/สถานวิจัย (Center of Research/Research Center) และ/หรือศูนย์วิจัยความเป็นเลิศ (Center of Excellence) และมีความร่วมมือ/เครือข่ายด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น แถบทวีปเอเชีย อเมริกา ออสเตรเลีย หรือ ยุโรป

ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย: ส่วนใหญ่มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยที่ครอบคลุมข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้อมูลโครงการวิจัย จริยธรรมการวิจัย หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัย แหล่งทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ แหล่งเผยแพร่งานวิจัย การจัดประชุม/อบรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยและการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งสามารถสืบค้นข้อมูลสารสนเทศจำแนกตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาด้านการวิจัยได้ บางแห่งมีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ด้านการวิจัย/ชุมชนวิจัยทางการแพทย์ (F, H) และมีระบบฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญของอาจารย์ในสถาบัน (D, F)

ระบบและกลไกสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย: ทุกสถาบันมีหลักเกณฑ์สนับสนุนการตีพิมพ์และนำเสนอผลงานวิจัยในคู่มือบริหารงานวิจัย/คู่มือนักวิจัย/ประกาศไว้บนเว็บไซต์สถาบันมีการจัดสรรงบประมาณ/ทุนสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย ส่วนใหญ่มีการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ และมีผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา/ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศช่วยตรวจสอบภาษาอังกฤษในการเตรียมบทความวิจัยเพื่อ

ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือที่ประชุมวิชาการระดับนานาชาติ รวมทั้งมีวารสารของสถาบันที่ได้รับ การยอมรับในระดับชาติ รองรับการตีพิมพ์บทความวิจัย และบางแห่ง (D, F) มีจดหมายข่าว/ จดสารข่าวสำหรับเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันด้วย

ระบบและกลไกเพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัย: ทุกสถาบันใช้ระบบและกลไก เพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยของมหาวิทยาลัย โดยมีหน่วยบริหารงานวิจัยของสถาบัน ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่นักวิจัยในการติดต่อประสานงาน การยื่นเอกสารกับหน่วยจัดการ ทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย

จุดแข็ง/จุดเด่นด้านการวิจัย: ทุกสถาบันได้รับการประเมินคุณภาพว่ามีจุดแข็งด้านการวิจัย คือ มีเงินสนับสนุนการวิจัย/กองทุนวิจัยจำนวนมาก ส่วนใหญ่มีอาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการวิจัยเป็นที่ยอมรับในระดับท้องถิ่นและประเทศ มีระบบ จูงใจและสิ่งตอบแทนผู้ทำวิจัยอย่างเหมาะสม บางแห่งมีจุดเด่น คือ การจัดทำข้อตกลงภาระงานด้าน การวิจัยที่ชัดเจน (D, H) จัดตั้งหน่วยวิจัย/สถานวิจัยเฉพาะทางที่สามารถผลิตงานวิจัยได้ประโยชน์ ตอบสนองต่อความต้องการทางสุขภาพของประชาชน (E, H) มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์ที่มีคุณภาพระดับสากลและได้รับการยอมรับสูง (D) มีผังพิสัยการวิจัยที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ (G) หรืออาจารย์มีความตระหนักในบทบาทและกระตือรือร้นที่จะทำ วิจัย (H)

จุดที่ควรพัฒนา: สถาบันส่วนใหญ่ได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพว่ามีจุดที่ควร พัฒนา คือ ควรส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติเพิ่มมากขึ้น โดยการกำหนด เป้าหมายให้ชัดเจน รองลงมาคือ ควรพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และชี้แจงให้บุคลากรรับทราบ เพื่อจัดเก็บให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งสถาบัน บางแห่งได้รับ ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมการทำวิจัย/ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอทุนจากภายนอกเพิ่มขึ้น (D, H) ควร กำหนดสัดส่วนภาระงานของอาจารย์ให้เหมาะสมเพื่อให้อาจารย์ได้มีเวลา/โอกาสในการทำงานวิจัย เพิ่มขึ้น (G, H) หรือควรทำวิจัยร่วมกับเครือข่ายวิจัยที่มีอยู่ให้มากขึ้น (D)

ตารางที่ 4.16 สรุปสภาพการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (ภาพรวม)

ประเด็นการบริหารงานวิจัย	สภาพการบริหารงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ	
	วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
วิสัยทัศน์	- มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชั้นนำของกองทัพและความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตพยาบาล	- มุ่งสู่การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำเป็นศูนย์กลางวิชาการทางการพยาบาลระดับนานาชาติ (โดยเฉพาะแถบเอเชีย)
พันธกิจ (ด้านการวิจัย)	- มีการระบุพันธกิจหลักของสถาบันด้านการผลิตผลงานวิจัยไว้อย่างชัดเจนรองลงมาจากพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต/การจัดการเรียนการสอน	- มีการระบุพันธกิจหลักด้านการวิจัยไว้อย่างชัดเจนรองลงมาจากพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต/การจัดการเรียนการสอน คือ สร้าง/พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพและแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชน
ค่านิยม (ด้านการวิจัย)	- ไม่ได้กำหนดค่านิยมด้านการวิจัยของสถาบันไว้ชัดเจน แต่มีค่านิยมของสถาบันที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมวิจัยที่ดี ได้แก่ มีคุณธรรม จริยธรรม ทำงานเป็นทีม/มีความสามัคคี และมีความรับผิดชอบ	- ไม่ได้กำหนดค่านิยมด้านการวิจัยไว้ชัดเจน แต่มีค่านิยมของสถาบันที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมวิจัยที่ดี ได้แก่ ทำงานเป็นทีม/สามัคคี/เรียนรู้ร่วมกัน มุ่งความเป็นเลิศ/ มุ่งเน้นคุณภาพ และมีความรับผิดชอบ
โครงสร้างการบริหารงานวิจัย	- มีผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ/หัวหน้ากองการศึกษา เป็นผู้กำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัย - บริหารงานวิจัยในรูปแบบของคณะกรรมการวิจัย แต่ไม่มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบัน (ใช้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยกรมแพทย์ต้นสังกัด)	- มีคณบดีเป็นที่ปรึกษา/กำกับดูแล มีรองคณบดี และ/หรือผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานวิจัย และมีคณะกรรมการวิจัย - มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
หน่วยบริหารงานวิจัย	- ส่วนใหญ่ไม่มีหน่วยบริหารงานวิจัย/ฝ่ายวิจัย	- มีหน่วยบริหารงานวิจัยส่วนกลางของสถาบัน และมีบุคลากรสายสนับสนุนประจำหน่วยรับผิดชอบงานวิจัย โดยเฉพาะ
นโยบายด้านการวิจัย	- ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย ได้แก่ การจัดสรรทรัพยากร เช่น เวลา งบประมาณ ให้เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัย การพัฒนาศักยภาพทางการวิจัย การส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย และการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติและนานาชาติ	- ส่งเสริมการวิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ทิศทางการวิจัย วิสัยทัศน์ หรือผังพิสัยงานวิจัยของสถาบัน และส่งเสริม/สนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย
ทิศทางการวิจัย	- มีทิศทางการวิจัยที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของสถาบัน นโยบายของกองทัพ และยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ได้แก่ การวิจัยในชั้นเรียน/การวิจัยทางการศึกษา การวิจัยในคลินิก และชุมชน/การวิจัยเกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุขของประเทศ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล/การพยาบาล เวชศาสตร์ทางทหาร และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยที่สอดคล้องกับทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์การวิจัย/ปัญหาสาธารณสุขของประเทศ/ปัญหาสุขภาพในพื้นที่ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ประเด็น การบริหาร งานวิจัย	สภาพการบริหารงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ	
	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ด้านการวิจัย	- ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการผลิต/พัฒนาผลงานวิจัย - มีกลยุทธ์สำคัญ คือ กำหนดทิศทางงานวิจัยที่ชัดเจน ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยภายในและ ภายนอกสถาบันทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ จัดสรรเงินสนับสนุนการวิจัย พัฒนานักวิจัย จัดคลินิก วิจัยที่ปรึกษางานวิจัย สร้างขวัญ กำลังใจและ แรงจูงใจให้แก่ผู้ผลิตผลงานวิจัย	- ยุทธศาสตร์แตกต่างกันไป เช่น มุ่งเน้นการวิจัย/สร้าง องค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์การพัฒนางานวิจัย ที่มีคุณภาพ มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน หรือยุทธศาสตร์การวิจัยเฉพาะทางเพื่อความเป็นเลิศตาม วิสัยทัศน์ - มีกลยุทธ์สำคัญคือ ส่งเสริมการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงาน วิจัย พัฒนางานวิจัยที่สร้างนวัตกรรม/นำไปสู่การจด ทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา และผลิตในเชิงพาณิชย์ ส่งเสริมการวิจัยที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์/ผังพิสัยงานวิจัย ของสถาบัน และแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจาก ภายนอกเพิ่มขึ้น
แผนงาน/ โครงการด้าน การวิจัย	- มีแผนงาน/โครงการผลิตผลงานวิจัยและการพัฒนา ศักยภาพทางการวิจัย	- มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ บริหารจัดการการวิจัย การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้าน การวิจัย การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย การสร้าง บรรยากาศทางการวิจัย การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทน นักวิจัย การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัย
ระเบียบปฏิบัติ ในการบริหาร งานวิจัย	- มีคู่มือการบริหารงานวิจัย/คู่มือการผลิตผลงานวิจัย แจกให้ทุกฝ่าย/ภาควิชา และแบบฟอร์มเกี่ยวกับการ บริหารงานวิจัยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสถาบัน โดย มีเนื้อหาครอบคลุมการจัดการต้นทาง กลางทาง และ ปลายทางในการบริหาร โครงการวิจัยของสถาบัน	- มีแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวิจัย และประกาศเกี่ยวกับการ บริหารงานวิจัย ได้แก่ หลักเกณฑ์การให้ทุนสนับสนุนการ วิจัยของเงินกองทุนคณะ/งบประมาณเงินรายได้ การให้ รางวัล/ ค่าตอบแทนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรือรางวัลสำหรับโครงการวิจัยที่ทำเสร็จตรงเวลา เผยแพร่ ไว้บนเว็บไซต์ของสถาบัน
แหล่งทุน สนับสนุน การวิจัย	- มีแหล่งทุนวิจัยภายในที่สำคัญ คือ เงินรายรับ สถานศึกษา และกองทุนวิจัยของสถาบัน - มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอกน้อยแหล่ง ที่ได้รับเป็นแหล่งทุนในประเทศ 3 แหล่งทุน คือ สำนักงานวิจัยและพัฒนากระทรวงกลาโหม สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)	- มีแหล่งทุนวิจัยภายในที่สำคัญ ได้แก่ เงินรายได้ของคณะ เงินงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัย และเงินกองทุน วิจัยของคณะ - มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยภายนอกในประเทศหลาย แหล่ง ที่สำคัญคือ เครือข่ายพยาบาลศาสตร์เพื่อการสร้าง เสริมสุขภาพ (พย.สสส.) สภาการพยาบาล และสถาบันวิจัย ระบบสาธารณสุข (สวรส.)

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ประเด็น การบริหาร งานวิจัย	สภาพการบริหารงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ	
	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
การสร้าง แรงจูงใจและสิ่ง ตอบแทนนักวิจัย	- ยังไม่มีแนวทางสร้างแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนผู้ผลิต ผลงานวิจัยเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ในทาง ปฏิบัติส่วนใหญ่มีการประกาศเกียรติคุณ/ให้เงิน รางวัลผู้ผลิตผลงานวิจัยดีเด่น	- มีการสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนนักวิจัยในรูปแบบ ของเงินรางวัล/ค่าตอบแทนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ โดยระบุไว้เป็น ลายลักษณ์อักษรชัดเจน - ยกย่อง/แสดงความชื่นชมผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น โดยการ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและสาธารณชนรับทราบผ่าน ช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ จดหมายข่าว บอร์ดเผยแพร่ ผลงานวิจัย หรือการประชุมวิชาการประจำปี
ความร่วมมือ/ เครือข่ายด้าน การวิจัย	- ไม่มีเครือข่ายวิจัยภายในสถาบันและไม่มีเครือข่าย วิจัยกับต่างประเทศ มีเพียงความร่วมมือ/เครือข่าย ด้านการวิจัยกับหน่วยงานต่างๆ ในประเทศ แต่ จำนวนน้อย ได้แก่ มหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมสมทบ ชมรมพยาบาลสีเหล่า และ โรงพยาบาล/โรงเรียนของ เหล่าทัพบางแห่ง	- มีเครือข่ายวิจัยภายในสถาบันในรูปแบบของหน่วยวิจัย (Research Unit) ศูนย์วิจัยเฉพาะทาง/สถานวิจัย (Center of Research/ Research Center) และ/หรือศูนย์วิจัยความเป็น เลิศ (Center of Excellence) และมีความร่วมมือ/เครือข่าย ด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เช่น แถบทวีปเอเชีย อเมริกา ออสเตรเลีย หรือ ยุโรป
ระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ เกี่ยวกับการ บริหารงานวิจัย	- มีเจ้าหน้าที่สารสนเทศรับผิดชอบดูแลระบบ ฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัย แต่ระบบ ฐานข้อมูลและสารสนเทศยังไม่เอื้อต่อการบริหาร งานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่ ครอบคลุมตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา ข้อมูลงานวิจัยยังไม่ครบถ้วนและทันสมัย ตลอดจน ยังไม่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นๆ ทั้งในและนอก สถาบัน	- มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยที่ ครอบคลุมข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้อมูล โครงการวิจัย จริยธรรมการวิจัย หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การวิจัย แหล่งทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ แหล่งเผยแพร่งานวิจัย การจัดประชุม/อบรมต่างๆ ที่ เกี่ยวกับการวิจัยและการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่ง สามารถสืบค้นข้อมูลจำแนกตามตัวบ่งชี้การประกัน คุณภาพการศึกษาด้านการวิจัยได้
ระบบและกลไก สนับสนุนการ เผยแพร่ผลงาน วิจัย	- มีหลักเกณฑ์สนับสนุนการตีพิมพ์และนำเสนอผลงาน วิจัยในระเบียบ/คู่มือการบริหารงานวิจัยของสถาบัน - มีเงินสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย - มีวารสารของสถาบัน/หน่วยงานในสังกัดที่ได้รับการ ยอมรับในระดับชาติรองรับการตีพิมพ์บทความวิจัย	- มีหลักเกณฑ์สนับสนุนการตีพิมพ์และนำเสนอผลงานวิจัย ในคู่มือการบริหารงานวิจัย/คู่มือนักวิจัย/เว็บไซต์สถาบัน - มีการจัดสรรเงินสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย - มีการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ - มีผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา/ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศช่วย ตรวจสอบภาษาอังกฤษในการเตรียมบทความวิจัย - มีวารสารของสถาบันที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ รองรับการตีพิมพ์บทความวิจัย

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ประเด็น การบริหาร งานวิจัย	สภาพการบริหารงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ	
	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ระบบและกลไก เพื่อช่วยในการ คุ้มครองสิทธิ ของงานวิจัยที่ นำไปใช้ ประโยชน์	- ไม่มีระบบและกลไกช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์/การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่ชัดเจน	- ใช้ระบบและกลไกเพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยของมหาวิทยาลัย โดยมีหน่วยบริหารงานวิจัยของสถาบันทำหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่นักวิจัยในการติดต่อประสานงาน การยื่นเอกสารกับหน่วยจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย
จุดแข็ง/จุดเด่น ด้านกรวิจัย	- อาจารย์มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย - มีวารสารของเหล่าทัพรองรับการตีพิมพ์ที่ชัดเจนซึ่งเป็นวารสารระดับชาติที่ได้รับการยอมรับจาก สกอ.	- มีเงินสนับสนุนการวิจัย/กองทุนวิจัยจำนวนมาก - มีอาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการวิจัยเป็นที่ยอมรับในระดับท้องถิ่นและประเทศ - มีระบบจูงใจและสิ่งตอบแทนผู้ทำวิจัยอย่างเหมาะสม
จุดที่ควรพัฒนา	- ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศให้สมบูรณ์ทันสมัย รองรับการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ควรจัดสรรเวลาและกำหนดสัดส่วนภาระงานของอาจารย์ให้เอื้อต่อการทำวิจัย - เพิ่มแรงจูงใจในการสร้างผลงานวิจัย - พัฒนาระบบและกลไกในการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อนำไปใช้และให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าใจได้ - ควรเร่งผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์/เผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ให้ได้ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกที่กำหนด - ควรมีระบบและกลไกการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัย/สนับสนุนให้มีการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่ชัดเจน	- ควรส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติเพิ่มมากขึ้น โดยการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน - ควรพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และชี้แจงให้บุคลากรรับทราบ เพื่อจัดเก็บให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งสถาบัน

2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจากการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ และผลการคัดเลือกสถาบันเทียบเคียง

การนำเสนอในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และผลการคัดเลือกสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่จะนำมาเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยกับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ดังตารางที่ 4.17-4.19

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 3 คน)	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัด สกอ. (n = 5 คน)
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	-	1
ปริญญาโท	1	2
ปริญญาเอก	2	2
รวม	3	5
ตำแหน่งในการบริหารงานวิจัย		
รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย	-	2
รองประธานคณะกรรมการวิจัย	1	-
เลขานุการคณะกรรมการวิจัย	1	2
กรรมการวิจัย	1	1
รวม	3	5

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 3 คน)	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัด สกอ. (n = 5 คน)
อายุ		
อายุเฉลี่ย	43 ปี	47.80 ปี
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	8.54 ปี	10.18 ปี
อายุต่ำสุด - สูงสุด	35 - 52 ปี	31 - 58 ปี
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน		
ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย	16.33 ปี	20.80 ปี
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12.66 ปี	9.34 ปี
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด - สูงสุด	5 - 30 ปี	6 - 30 ปี
ประสบการณ์เป็นผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการ วิจัยระดับสถาบัน		
ประสบการณ์เฉลี่ย	6.67 ปี	4.60 ปี
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	7.37 ปี	4.93 ปี
ประสบการณ์ต่ำสุด - สูงสุด	1 - 15 ปี	1 - 10 ปี
ประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายในสถาบัน		
ประสบการณ์เฉลี่ย	3 เรื่อง/ปี	10 เรื่อง/ปี
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1 เรื่อง/ปี	12 เรื่อง/ปี
ประสบการณ์ต่ำสุด - สูงสุด	2 - 3 เรื่อง/ปี	0 - 30 เรื่อง/ปี
ประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายนอกสถาบัน		
ประสบการณ์เฉลี่ย	2 เรื่อง/ปี	2 เรื่อง/ปี
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1 เรื่อง/ปี	2 เรื่อง/ปี
ประสบการณ์ต่ำสุด - สูงสุด	2 - 3 เรื่อง/ปี	0 - 5 เรื่อง/ปี

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 3 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 1 คน ปริญญาเอก 2 คน มีตำแหน่งเป็นรองประธานคณะกรรมการวิจัย เลขานุการคณะกรรมการวิจัย และกรรมการวิจัยของสถาบัน (ตำแหน่งละ 1 คน) มีอายุเฉลี่ย 43 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 16.33 ปี มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยระดับสถาบันเฉลี่ย 6.67 ปี มีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายในสถาบันเฉลี่ย 3 เรื่อง/ปี และมีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายนอกสถาบันเฉลี่ย 2 เรื่อง/ปี

ส่วนกลุ่มตัวอย่าง 5 คน ที่ให้ข้อมูลความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 1 คน ปริญญาโท 2 คน และปริญญาเอก 2 คน มีตำแหน่งเป็นรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย 2 คน เลขานุการคณะกรรมการวิจัย 2 คน และกรรมการวิจัย 1 คน มีอายุเฉลี่ย 47.80 ปี (ประมาณ 48 ปี) ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 20.80 ปี มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยระดับสถาบันเฉลี่ย 4.60 ปี มีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายในสถาบันเฉลี่ย 10 เรื่อง/ปี และประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายนอกสถาบันเฉลี่ย 2 เรื่อง/ปี

2) ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ และผลการคัดเลือกสถาบันเทียบเคียง

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 3 คน)

ตัวบ่งชี้	คะแนนความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์			\bar{x}	SD
	สถาบัน A	สถาบัน B	สถาบัน C		
1. งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ (ปี 2551-2553)	2.52 (ร้อยละ 10.06)	1.15 (ร้อยละ 4.58)	1.73 (ร้อยละ 6.93)	1.80	0.69
2. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ (ปี 2551-2553)	0 (ไม่มี)	3.33 (ร้อยละ 13.33)	0.90 (ร้อยละ 3.61)	1.41	1.72
3. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตรในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (ปี 2549-2553)	0 (ไม่มี)	0 (ไม่มี)	0 (ไม่มี)	0.00	0.00
4. เงินสนับสนุนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ (ปี 2553)	3.21 (32,122.34 บาท/คน)	5.00 (61,147.14 บาท/คน)	0.36 (3,636.36 บาท/คน)	2.86	2.34
5. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาด้านการวิจัย (ปี 2553)	4.00 (ร้อยละ 73.17)	4.00 (ร้อยละ 70.00)	4.00 (ร้อยละ 70.00)	4.00	0.00
6. ร้อยละของโครงการวิจัยที่ได้รับเงินสนับสนุนจากภายในและภายนอกที่บริหารผ่านสถาบันได้บรรลุวัตถุประสงค์ และเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด (ปี 2553)	5.00 (ร้อยละ 100.00)	1.00 (ร้อยละ 0.00)	4.00 (ร้อยละ 70.00)	3.33	2.08

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	คะแนนความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์			\bar{X}	SD
	สถาบัน A	สถาบัน B	สถาบัน C		
7. ร้อยละของโครงการทั้งหมดที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย (ปี 2553)	5.00 (ร้อยละ 84.62)	2.00 (ร้อยละ 33.33)	5.00 (ร้อยละ 100.00)	4.00	1.73
\bar{X}	2.82	2.35	2.28	2.49	1.49
ระดับความสำเร็จ	พอใช้	ต้องปรับปรุง	ต้องปรับปรุง	ต้องปรับปรุง	

จากตารางที่ 4.18 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ($\bar{X} = 2.49$, $SD = 1.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด-ต่ำสุด พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาด้านการวิจัย และตัวบ่งชี้ที่ 7. ร้อยละของโครงการทั้งหมดที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.00$ เท่ากัน, $SD = 0.00$ และ 1.73 ตามลำดับ) รองลงมาคือตัวบ่งชี้ที่ 6. ร้อยละของโครงการวิจัยที่ได้รับเงินสนับสนุนจากภายในและภายนอกที่บริหารผ่านสถาบันได้บรรลุวัตถุประสงค์และเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ที่มีผลการดำเนินงานในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 2.08$) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและมีผลการดำเนินงานในระดับที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วน คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตรในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ($\bar{X} = 0$, $SD = 0$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (n = 5 คน)

ตัวบ่งชี้	คะแนนความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์					\bar{X}	SD
	สถาบัน D	สถาบัน E	สถาบัน F	สถาบัน G	สถาบัน H		
1. งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ (ปี 2551-2553)	5.00 (ร้อยละ 46.06)	2.09 (ร้อยละ 8.37)	3.86 (ร้อยละ 15.43)	2.92 (ร้อยละ 11.69)	5.00 (ร้อยละ 20.53)	3.77	1.28
2. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ (ปี 2551-2553)	1.97 (ร้อยละ 7.87)	4.49 (ร้อยละ 17.95)	1.98 (ร้อยละ 7.90)	3.09 (ร้อยละ 12.34)	2.69 (ร้อยละ 10.76)	2.84	1.04
3. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตรในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (ปี 2549-2553)	2.00 (สิทธิบัตร 2 ชิ้น)	0 (ไม่มี)	5.00 (ลิขสิทธิ์ 26 เรื่อง)	5.00 (ลิขสิทธิ์ 6 เรื่อง)	5.00 (ลิขสิทธิ์ 6 เรื่อง)	3.40	2.30
4. เงินสนับสนุนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ (ปี 2553)	2.06 (61,676.85 บาท/คน)	5.00 (82,436.79 บาท/คน)	5.00 (532,368 บาท/คน)	2.76 (82,876.94 บาท/คน)	2.50 (74,893.09 บาท/คน)	3.46	1.42
5. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาด้านการวิจัย (ปี 2553)	5.00 (ร้อยละ 100.00)	5.00 (ร้อยละ 100.00)	5.00 (ร้อยละ 80.00)	5.00 (ร้อยละ 90.00)	4.00 (ร้อยละ 68.42)	4.80	0.45
6. ร้อยละของโครงการวิจัยที่ได้รับเงินสนับสนุนจากภายในและภายนอกที่บริหารผ่านสถาบันได้บรรลุวัตถุประสงค์และเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด (ปี 2553)	4.00 (ร้อยละ 75.00)	2.00 (ร้อยละ 25.00)	4.00 (ร้อยละ 65.00)	5.00 (ร้อยละ 97.05)	4.00 (ร้อยละ 70.00)	3.80	1.10
7. ร้อยละของโครงการทั้งหมดที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย (ปี 2553)	5.00 (ร้อยละ 100.00)	5.00 (ร้อยละ 100.00)	5.00 (ร้อยละ 80.00)	4.00 (ร้อยละ 65.00)	5.00 (ร้อยละ 100.00)	4.80	0.45
\bar{X}	3.58	3.37	4.26	3.97	4.03	3.84	0.36
ระดับความสำเร็จ	ดี	พอใช้	ดี	ดี	ดี	ดี	
สถาบันที่นำมาเทียบเคียง ($\bar{X} \geq 3.51$)	✓	✗	✓	✓	✓	✓	

หมายเหตุ: คะแนนตัวบ่งชี้ที่ 1, 2 ของสถาบัน D และคะแนนตัวบ่งชี้ที่ 2 ของสถาบัน E ได้มาจากข้อมูลเฉพาะปี 2553 เนื่องจากมีข้อมูลย้อนหลังไม่ครบ 3 ปี

จากตารางที่ 4.19 สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด-ต่ำสุด พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาด้านการวิจัย และตัวบ่งชี้ที่ 7. ร้อยละของโครงการทั้งหมดที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.45$ เท่ากัน) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 6. ร้อยละของโครงการวิจัยที่ได้รับเงินสนับสนุนจากภายในและภายนอกที่บริหารผ่านสถาบันได้บรรลุวัตถุประสงค์และเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ที่มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 1.10$) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 2.84$, $SD = 1.04$) ในกรณีนี้ สถาบันที่มีความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยในระดับดีขึ้นไป ($\bar{X} \geq 3.51$) ที่ถือว่าผ่านเกณฑ์การคัดเลือกสถาบันที่จะนำมาเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยกับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มี 4 สถาบัน คือ สถาบัน D, F, G และ H

2.2.2 ผลการวิเคราะห์กระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

การนำเสนอในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์กระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่ได้จากการตอบแบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล และการตอบแบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยโดยผู้บริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 3 แห่ง (A, B และ C) และสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 4 แห่ง (D, F, G และ H) ดังตารางที่ 4.20-4.25

1) สภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ข้อ	สภาพการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม (n = 73 คน)		สถาบันการศึกษา พยาบาลสังกัด สกอ. (n = 197 คน)	
		\bar{X} (SD)	ระดับ	\bar{X} (SD)	ระดับ
หมวด 1 การนำองค์กร		3.78 (0.66)	ดี	3.97 (0.63)	ดี
1	ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยของสถาบันไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.23 (0.87)	ดี	4.42 (0.73)	ดี
2	ผู้นำระดับสูงสื่อสาร/ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย ไปสู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้กลไกการสื่อสารแบบ 2 ทาง	3.85 (0.95)	ดี	3.93 (0.90)	ดี
3	ผู้นำระดับสูงสื่อถึงความตั้งใจที่จะทำให้การดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย	4.08 (0.80)	ดี	4.21 (0.84)	ดี
4	ผู้นำระดับสูงได้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยที่สื่อสารไว้กับบุคลากร	3.93 (0.84)	ดี	3.99 (0.81)	ดี
5	ผู้นำระดับสูงสร้างขวัญ กำลังใจ /แรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลและยกย่องชมเชยผู้มีผลงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ	3.48 (0.94)	พอใช้	3.84 (0.89)	ดี
6	ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบันเป็นประจำ	3.42 (0.91)	พอใช้	3.78 (0.96)	ดี

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อ	สภาพการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม (n = 73 คน)		สถาบันการศึกษา พยาบาลสังกัด สกอ. (n = 197 คน)	
		\bar{X} (SD)	ระดับ	\bar{X} (SD)	ระดับ
7	ผู้นำระดับสูงทำให้อุบลลากรมีความตื่นตัวในการเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย การเรียนรู้ และสร้างผลงานวิจัย ที่สอดคล้องกับทิศทางการวิจัยและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	3.62 (0.88)	ดี	3.72 (0.85)	ดี
8	สถาบันมีผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยที่บริหารงานด้วยความโปร่งใสในด้านต่างๆ	4.07 (0.80)	ดี	4.04 (0.86)	ดี
9	สถาบันมีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมในการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้ถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม และจรรยาบรรณนักวิจัย	3.96 (1.01)	ดี	4.45 (0.79)	ดี
10	สถาบันส่งเสริมให้อุบลลากรทำวิจัยทางการแพทย์ที่สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญของสถาบัน	3.66 (0.92)	ดี	3.92 (0.90)	ดี
11	สถาบันให้อุบลลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยของผู้นำระดับสูง/คณะกรรมการวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้น	3.33 (0.97)	พอใช้	3.39 (1.03)	พอใช้
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์		3.72 (0.71)	ดี	3.80 (0.73)	ดี
12	สถาบันให้อุบลลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคด้านการวิจัยและการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	3.84 (0.94)	ดี	3.79 (0.92)	ดี
13	สถาบันกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยโดยคำนึงถึงความสามารถในการปฏิบัติตามแผน และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.75 (0.78)	ดี	3.62 (0.90)	ดี
14	สถาบันให้ความสำคัญกับความท้าทายและความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยโดยนำมาพิจารณาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ / วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย	3.58 (0.90)	ดี	3.78 (0.87)	ดี

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อ	สภาพการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม (n = 73 คน)		สถาบันการศึกษา พยาบาลสังกัด สกอ. (n = 197 คน)	
		\bar{X} (SD)	ระดับ	\bar{X} (SD)	ระดับ
15	สถาบันจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยกำหนดระยะเวลา งบประมาณ และบุคลากรรับผิดชอบแผนอย่างชัดเจน	4.00 (0.76)	ดี	4.10 (0.87)	ดี
16	สถาบันสื่อสารและประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการวิจัยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจและนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งสถาบัน	3.73 (0.87)	ดี	3.79 (0.85)	ดี
17	สถาบันมีการประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญ และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบันอย่างสม่ำเสมอ	3.68 (0.91)	ดี	3.76 (0.91)	ดี
18	สถาบันให้ข้อมูลแก่บุคลากรเกี่ยวกับแนวโน้ม/การคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้ที่สำคัญ	3.78 (0.87)	ดี	3.86 (0.95)	ดี
19	สถาบันมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยกับเกณฑ์เป้าประสงค์ และผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ผ่านมา	3.88 (0.91)	ดี	3.84 (0.90)	ดี
20	สถาบันมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่คาดการณ์ไว้กับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นคู่แข่ง/อยู่ในระดับเดียวกัน	3.25 (1.02)	พอใช้	3.63 (0.94)	ดี

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อ	สภาพการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม (n = 73 คน)		สถาบันการศึกษา พยาบาลสังกัด สกอ. (n = 197 คน)	
		\bar{X} (SD)	ระดับ	\bar{X} (SD)	ระดับ
หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า		3.05 (0.80)	พอใช้	3.43 (0.75)	พอใช้
21	สถาบันส่งเสริมให้อาจารย์กำหนดโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยสุขภาพ/สาธารณสุขของประเทศและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.37 (0.92)	พอใช้	3.90 (0.91)	ดี
22	สถาบันมีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับบริการด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นประจำ เพื่อนำไปปรับปรุงการให้บริการด้านการวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.05 (0.83)	พอใช้	3.36 (0.94)	พอใช้
23	สถาบันมีการให้บริการด้านการวิจัยที่หลากหลาย เป็นระบบตอบสนองความต้องการของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.29 (0.84)	พอใช้	3.64 (0.88)	ดี
24	สถาบันสนับสนุนให้อาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้บริการด้านการวิจัย โดยการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่หลากหลายและใช้กลไกการสื่อสารแบบสองทาง	3.23 (0.99)	พอใช้	3.75 (0.87)	ดี
25	สถาบันมีการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย โดยมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน	2.96 (0.95)	พอใช้	3.29 (0.98)	พอใช้
26	สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยกับอาจารย์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ	2.86 (0.98)	พอใช้	3.25 (0.96)	พอใช้
27	สถาบันมีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และจัดการกับข้อร้องเรียน /ความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ	2.78 (0.95)	พอใช้	3.08 (0.97)	พอใช้
28	สถาบันมีการใช้แนวคิด/วิธีการ/ระบบ/เทคโนโลยีใหม่ๆ (นวัตกรรม) เพื่อการปรับปรุงการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียน การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยของสถาบัน	2.86 (1.02)	พอใช้	3.15 (1.05)	พอใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อ	สภาพการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม (n = 73 คน)		สถาบันการศึกษา พยาบาลสังกัด สกอ. (n = 197 คน)	
		\bar{X} (SD)	ระดับ	\bar{X} (SD)	ระดับ
หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้		3.35 (0.81)	พอใช้	3.58 (0.76)	ดี
29	สถาบันมีการเลือกและรวบรวมข้อมูลตัวบ่งชี้การดำเนินการด้านการวิจัยได้เหมาะสม สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอก การรับรองวิทยฐานะ และการแบ่งกลุ่มสถาบัน	3.79 (0.83)	ดี	3.90 (0.85)	ดี
30	สถาบันมีการวัด วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยของสถาบันอย่างเป็นระบบ ทันต่อความต้องการ และทิศทางการวิจัยอยู่เสมอ	3.42 (0.83)	พอใช้	3.63 (0.90)	ดี
31	สถาบันมีการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยที่สำคัญที่ได้จากการวัด วิเคราะห์ และทบทวนให้บุคลากรรับทราบเป็นประจำเพื่อให้เห็นลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงให้การดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	3.19 (0.86)	พอใช้	3.55 (0.92)	ดี
32	สถาบันมีการตรวจสอบคุณภาพและความพร้อมใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย ฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์อยู่เสมอ ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยมีความถูกต้องเชื่อถือได้ ทันกาล และพร้อมใช้งาน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบัน	3.11 (1.11)	พอใช้	3.47 (0.96)	พอใช้
33	สถาบันมีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ด้านการวิจัยทางพยาบาลในสาขาต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ระหว่างผู้วิจัย/สถาบันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.33 (0.94)	พอใช้	3.52 (0.88)	ดี
34	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการจัดการสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย และการจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการให้สอดคล้องกับทิศทางและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัย	3.26 (1.00)	พอใช้	3.40 (0.94)	พอใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อ	สภาพการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม (n = 73 คน)		สถาบันการศึกษา พยาบาลสังกัด สกอ. (n = 197 คน)	
		\bar{X} (SD)	ระดับ	\bar{X} (SD)	ระดับ
หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน		3.14 (0.79)	พอใช้	3.45 (0.72)	พอใช้
35	สถาบันใช้ผลงานวิจัยเป็นเกณฑ์สำคัญส่วนหนึ่งในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.04 (1.17)	พอใช้	4.45 (0.81)	ดี
36	สถาบันมีการให้ค่าตอบแทน/รางวัลแก่ผู้มีผลงานวิจัยทาง การพยาบาลดีเด่นที่ตอบสนองต่อทิศทางการวิจัยและเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ	3.21 (1.07)	พอใช้	4.05 (1.00)	ดี
37	สถาบันมีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่บุคลากรโดยพิจารณาถึงความต้องการของอาจารย์และผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความรู้และทักษะด้านการวิจัยที่ต้องการพัฒนา และ ความครอบคลุมของโอกาสในการพัฒนา	3.88 (0.87)	ดี	3.96 (0.82)	ดี
38	สถาบันมีการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยของบุคลากร อย่างเป็นระบบ	2.95 (1.01)	พอใช้	3.21 (1.07)	พอใช้
39	สถาบันมีการใช้ผลการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยไปปรับปรุงการดำเนินการด้านการวิจัย/สร้างนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันด้านการวิจัยดีขึ้น	2.92 (0.98)	พอใช้	3.20 (1.01)	พอใช้
40	สถาบันมีการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยอย่างเหมาะสมเพื่อให้งานวิจัยของสถาบันบรรลุผลสำเร็จ	2.71 (1.11)	พอใช้	2.82 (1.11)	พอใช้
41	สถาบันมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย รวมทั้งทักษะ สมรรถนะด้านการวิจัย และกำลังคนที่มีอยู่ในแต่ละระดับเป็นประจำ	2.97 (0.94)	พอใช้	3.01 (1.03)	พอใช้
42	สถาบันมีการใช้แนวคิด/วิธีการ/ระบบ/เทคโนโลยีใหม่ๆ (นวัตกรรม)เพื่อปรับปรุงการบริหารขีดความสามารถด้านการวิจัยและอัตรากำลังให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็วและต่อเนื่อง	2.88 (0.97)	พอใช้	3.09 (1.01)	พอใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อ	สภาพการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม (n = 73 คน)		สถาบันการศึกษา พยาบาลสังกัด สกอ. (n = 197 คน)	
		\bar{X} (SD)	ระดับ	\bar{X} (SD)	ระดับ
43	สถาบันมีการจัดสภาพแวดล้อม ได้แก่ อาคารสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีรวมถึงบรรยากาศภายในสถาบันให้มี สุขอนามัย ความปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงานวิจัย ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการ ทำงาน	3.55 (0.91)	ดี	3.48 (0.92)	พอใช้
44	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานวิจัยของสถาบัน และใช้ผลการ ประเมินในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการ ทำงานวิจัยจนดีขึ้น	3.34 (0.99)	พอใช้	3.20 (1.04)	พอใช้
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ		3.19 (0.77)	พอใช้	3.44 (0.77)	พอใช้
45	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุนความเชี่ยวชาญทาง การสอน /การพยาบาล/การวิจัย เพื่อนำไปใช้ประกอบการ ออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทิศทางการวิจัย และ เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของ สถาบัน	3.44 (1.00)	พอใช้	3.78 (0.98)	ดี
46	สถาบันมีการจัดทำระเบียบ/หลักเกณฑ์/ข้อกำหนดการบริหาร งานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกหน่วยงานได้ใช้ เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย	3.86 (0.96)	ดี	4.02 (0.88)	ดี
47	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินระบบการบริหาร งานวิจัยของสถาบัน และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการ ออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยให้สอดคล้องกับทิศทางการ วิจัยและเป้าหมาย/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย ของสถาบัน	3.25 (1.00)	พอใช้	3.34 (0.98)	พอใช้
48	สถาบันมีการใช้แนวคิด/วิธีการ/ระบบ/เทคโนโลยีใหม่ๆ (นวัตกรรม) เพื่อปรับปรุงการออกแบบระบบการบริหาร งานวิจัยให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็ว และต่อเนื่อง	3.01 (0.99)	พอใช้	3.26 (0.93)	พอใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อ	สภาพการบริหารงานวิจัย	วิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม (n = 73 คน)		สถาบันการศึกษา พยาบาลสังกัด สกอ. (n = 197 คน)	
		\bar{X} (SD)	ระดับ	\bar{X} (SD)	ระดับ
49	สถาบันมีการจัดการต้นทางในการบริหาร โครงการวิจัยอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ โดยจัดทำเป็นเอกสาร/คู่มือแจกให้แก่หน่วยงานต่างๆ หรือประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของสถาบัน	2.97 (0.93)	พอใช้	3.38 (0.93)	พอใช้
50	สถาบันมีการจัดการกลางทางในการบริหาร โครงการวิจัยอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ โดยจัดทำเป็นเอกสาร /คู่มือ แจกให้แก่หน่วยงานต่างๆ หรือประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของสถาบัน	3.22 (0.85)	พอใช้	3.47 (0.95)	พอใช้
51	สถาบันมีการจัดการปลายทางในการบริหาร โครงการวิจัยอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ โดยจัดทำเป็นเอกสาร /คู่มือ แจกให้แก่หน่วยงานต่างๆ หรือประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของสถาบัน	3.11 (0.92)	พอใช้	3.40 (0.96)	พอใช้
52	หน่วยงานต่างๆ ของสถาบันได้ปฏิบัติตามแนวทาง/วิธีการบริหาร โครงการวิจัยในการจัดการต้นทาง กลางทาง และปลายทาง ตามที่สถาบันออกแบบไว้อย่างครอบคลุมและถูกต้อง	3.11 (0.92)	พอใช้	3.35 (0.91)	พอใช้
53	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพในการบริหาร โครงการวิจัยทั้งระดับองค์กรและระดับบุคคลอย่างเป็นระบบ และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการบริหารโครงการวิจัยให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	3.08 (0.97)	พอใช้	3.21 (1.03)	พอใช้
54	สถาบันมีการใช้แนวคิด/วิธีการ/ระบบ/เทคโนโลยีใหม่ๆ (นวัตกรรม) เพื่อปรับปรุงการออกแบบการบริหาร โครงการวิจัย และการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัย โดยเร็วและต่อเนื่อง	2.81 (0.94)	พอใช้	3.22 (0.98)	พอใช้
การบริหารงานวิจัยในภาพรวม		3.39 (0.65)	พอใช้	3.62 (0.65)	ดี

จากตารางที่ 4.20 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.39, SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการบริหารงานวิจัยในรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.05-3.35, SD = 0.77-0.81$) ยกเว้น หมวด 1 การนำองค์การและหมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ที่มีการบริหารงานวิจัยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.78, 3.72; SD = 0.66, 0.71$ ตามลำดับ) โดยมีการบริหารงานวิจัยในรายชื่อ ดังนี้

หมวด 1 การนำองค์การ พบว่า มีการบริหารงานวิจัยตามรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.62-4.23, SD = 0.80-1.01$) ยกเว้น ข้อ 5. ผู้นำระดับสูงสร้างขวัญ กำลังใจ /แรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลและยกย่องชมเชยผู้มีผลงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ ข้อ 6. ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบันเป็นประจำ และ ข้อ 11. สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยของผู้นำระดับสูง/คณะกรรมการวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้น ที่มีการปฏิบัติในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.33-3.48, SD = 0.91-0.97$)

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่า มีการบริหารงานวิจัยตามรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.58-4.00, SD = 0.76-0.94$) ยกเว้น ข้อ 20. สถาบันมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่คาดการณ์ไว้กับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นคู่แข่ง/อยู่ในระดับเดียวกันที่มีการปฏิบัติในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.25, SD = 1.02$)

หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า พบว่า มีการบริหารงานวิจัยตามรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.78-3.37, SD = 0.83-1.02$)

หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ พบว่า มีการบริหารงานวิจัยตามรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.11-3.42, SD = 0.83-1.11$) ยกเว้น ข้อ 29. สถาบันมีการเลือกและรวบรวมข้อมูลตัวบ่งชี้การดำเนินการด้านการวิจัยได้เหมาะสม สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอก การรับรองวิทยฐานะ และการแบ่งกลุ่มสถาบันที่มีการปฏิบัติในระดับดี ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.83$)

หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีการบริหารงานวิจัยตามรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.71-3.34, SD = 0.94-1.17$) ยกเว้น ข้อ 37. สถาบันมีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่บุคลากรโดยพิจารณาถึงความต้องการของอาจารย์และผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความรู้และทักษะด้านการวิจัยที่ต้องการพัฒนาและความครอบคลุมของโอกาสในการพัฒนาสถาบัน และข้อ 43. มีการจัดสภาพแวดล้อม ได้แก่ อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยี รวมถึงบรรยากาศภายใน

สถาบันให้มีความสุขอนามัย ความปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงานวิจัย ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีการปฏิบัติในระดับดี ($\bar{X} = 3.88, 3.55; SD = 0.87, 0.91$ ตามลำดับ)

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ พบว่า มีการบริหารงานวิจัยตามรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.81-3.44, SD = 0.85-1.00$) ยกเว้น ข้อ 46. สถาบันมีการจัดทำระเบียบ/หลักเกณฑ์/ข้อกำหนดการบริหารงานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกหน่วยงานได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ที่มีการปฏิบัติในระดับดี ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.96$)

สำหรับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า มีสภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการบริหารงานวิจัยในหมวด 1 การนำองค์การ หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และหมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.58-3.97, SD = 0.63-0.76$) ส่วนหมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และหมวด 6 การจัดการกระบวนการ มีการบริหารงานวิจัยอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.43-3.45, SD = 0.72-0.77$ ตามลำดับ) โดยมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัยในรายชื่อ ดังนี้

หมวด 1 การนำองค์การ พบว่า มีการบริหารงานวิจัยตามรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.72-4.45, SD = 0.73-0.96$) ยกเว้น ข้อ 11. สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยของผู้ในระดับสูง/คณะกรรมการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้น ที่มีการปฏิบัติในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.39, SD = 1.03$)

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่า มีการบริหารงานวิจัยตามรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.62-4.10, SD = 0.85-0.95$)

หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า พบว่า มีการบริหารงานวิจัยตามรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.08-3.36, SD = 0.94-1.05$) ยกเว้น ข้อ 21. สถาบันส่งเสริมให้อาจารย์กำหนดโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยสุขภาพ/สาธารณสุขของประเทศและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อ 23. สถาบันมีการให้บริการด้านการวิจัยที่หลากหลาย เป็นระบบ ตอบสนองความต้องการของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และข้อ 24. สถาบันสนับสนุนให้อาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้บริการด้านการวิจัย โดยการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่หลากหลายและใช้กลไกการสื่อสารแบบสองทาง ที่มีการปฏิบัติในระดับดี ($\bar{X} = 3.64-3.90, SD = 0.87-0.91$)

หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ พบว่า มีการบริหารงานวิจัยตามรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.52-3.90$, $SD = 0.85-0.92$) ยกเว้น ข้อ 32. สถาบันมีการตรวจสอบคุณภาพและความพร้อมใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย ฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์ อยู่เสมอ ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยมีความถูกต้องเชื่อถือได้ ทันกาล และพร้อมใช้งาน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบัน และข้อ 34. สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการจัดการสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย และการจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการให้สอดคล้องกับทิศทางและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัย ที่มีการปฏิบัติในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.96$, 0.94 ตามลำดับ)

หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีการบริหารงานวิจัยตามรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.82-3.48$, $SD = 0.92-1.11$) ยกเว้น ข้อ 35. สถาบันใช้ผลงานวิจัยเป็นเกณฑ์สำคัญส่วนหนึ่งในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อ 36. สถาบันมีการให้ค่าตอบแทน/รางวัลแก่ผู้มีผลงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นที่ตอบสนองต่อทิศทางการวิจัยและเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ และข้อ 37. สถาบันมีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่บุคลากร โดยพิจารณาถึงความต้องการของอาจารย์และผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความรู้และทักษะด้านการวิจัยที่ต้องการพัฒนาและความครอบคลุมของโอกาสในการพัฒนา ที่มีการปฏิบัติในระดับดี ($\bar{X} = 3.96-4.45$, $SD = 0.81-1.00$ ตามลำดับ)

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ พบว่า มีการบริหารงานวิจัยตามรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.21-3.47$, $SD = 0.91-1.03$) ยกเว้น ข้อ 45. สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุความเชี่ยวชาญทางการสอน/การพยาบาล/การวิจัย เพื่อนำไปใช้ประกอบการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทิศทางการวิจัย และเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน และข้อ 46. สถาบันมีการจัดทำระเบียบ/หลักเกณฑ์/ข้อกำหนดการบริหารงานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกหน่วยงานได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ที่มีการปฏิบัติในระดับดี ($\bar{X} = 3.78$, 4.02 ; $SD = 0.98$, 0.88 ตามลำดับ)

2) กระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามการประเมินของผู้บริหารงานวิจัย

การนำเสนอในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมินบริบทเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศตามการประเมินของผู้บริหารงานวิจัยของกลุ่มตัวอย่างสถาบันที่ศึกษา ดังตารางที่ 4.21-4.24 และแผนภูมิที่ 4.1

2.1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตารางที่ 4.21 จำนวนผู้ประเมิน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปและหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไป	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 3 คน)	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัด สกอ. (n = 4 คน)
ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	1 คน	-
ปริญญาเอก	2 คน	4 คน
รวม	3 คน	4 คน
ตำแหน่งในการบริหารงานวิจัย		
ประธานคณะกรรมการวิจัย	3 คน	-
รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย	-	4 คน
รวม	3 คน	4 คน
อายุ		
อายุเฉลี่ย	50.67 ปี	54.75 ปี
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	7.10 ปี	2.363 ปี
อายุต่ำสุด - สูงสุด	43 - 57 ปี	53 - 58 ปี
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน		
ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย	28.33 ปี	25.00
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	8.62 ปี	4.55
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด - สูงสุด	19 - 36 ปี	19 - 30 ปี

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 3 คน)	สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัด สกอ. (n = 4 คน)
ประสบการณ์เป็นผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการ วิจัยระดับสถาบัน		
ประสบการณ์เฉลี่ย	7.33 ปี	1.71 ปี
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	6.81 ปี	2.22 ปี
ประสบการณ์ต่ำสุด - สูงสุด	2 - 15 ปี	0.25 (3 เดือน) - 5 ปี
ประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายในสถาบัน		
ประสบการณ์เฉลี่ย	7 เรื่อง/ปี	4 เรื่อง/ปี
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	3 เรื่อง/ปี	2 เรื่อง/ปี
ประสบการณ์ต่ำสุด - สูงสุด	4 - 10 เรื่อง/ปี	2 - 5 เรื่อง/ปี
ประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายนอกสถาบัน		
ประสบการณ์เฉลี่ย	5 เรื่อง/ปี	2 เรื่อง/ปี
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	2 เรื่อง/ปี	2 เรื่อง/ปี
ประสบการณ์ต่ำสุด - สูงสุด	2 - 7 เรื่อง/ปี	1 - 4 เรื่อง/ปี

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 3 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท 1 คน ปริญญาเอก 2 คน ทุกคนมีตำแหน่งเป็นประธานคณะกรรมการวิจัยของสถาบัน มีอายุเฉลี่ย 50.67 ปี (ประมาณ 51 ปี) ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 28.33 ปี มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยระดับสถาบันเฉลี่ย 7.33 ปี มีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายในสถาบันเฉลี่ย 7 เรื่อง/ปี และมีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายนอกสถาบันเฉลี่ย 5 เรื่อง/ปี

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 4 คน ทุกคนมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งเป็นรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย มีอายุเฉลี่ย 54.75 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 25 ปี มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยระดับสถาบันเฉลี่ย 1.71 ปี มีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายในสถาบันเฉลี่ย 4 เรื่อง/ปี และมีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายนอกสถาบันเฉลี่ย 2 เรื่อง/ปี

2.2) สมรรถนะหลัก ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการวิจัยของสถาบัน

ตารางที่ 4.22 สมรรถนะหลัก ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิจัย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไป	วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม				ข้อมูลทั่วไป	สถาบัน การศึกษาพยาบาล สังกัด สกอ.				
	A	B	C	รวม		D	F	G	H	รวม
สมรรถนะหลัก					สมรรถนะหลัก					
- การเรียนการสอนทางการพยาบาล		✓	✓	2	- การพยาบาลในสาขาที่เกี่ยวข้อง/ศูนย์วิจัยเฉพาะทางของสถาบัน เช่น ผู้สูงอายุ สุขภาพสตรี ภูมิปัญญาตะวันออก ฯลฯ		✓	✓	✓	3
- บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางการพยาบาลในแต่ละสาขา	✓			1	- การพัฒนาและการผลิตงานวิจัย	✓				1
					- การตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติ	✓				1
ลูกค้ำ					ลูกค้ำ					
- อาจารย์ของสถาบัน		✓	✓	2	- หน่วยงาน/องค์กรด้านสุขภาพหรือที่สนับสนุนทุนวิจัย เช่น	✓	✓	✓	✓	4
- กองการพยาบาล/โรงพยาบาลในสังกัด	✓	✓		2	: เครือข่ายพยาบาลศาสตร์เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ (พย.สสส.)	✓	✓	✓	✓	4
- กรมแพทย์ทหาร, กองทัพและกระทรวงกลาโหม	✓			1	: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)	✓	✓	✓	✓	4
- องค์กรวิชาชีพ ได้แก่ สมาคมพยาบาล และสภาการพยาบาล	✓			1	: สำนักงานคณะกรรมการสร้างเสริมสุขภาพแห่งชาติ (สสส.)	✓	✓		✓	3
- สถาบันหลักที่เข้าร่วมสมทบ	✓			1	: สำนักงานประกันสังคมและสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)	✓			✓	2
					: กรมสุขภาพจิต	✓	✓			2
					- มหาวิทยาลัยที่สังกัด		✓			1

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม				ข้อมูลทั่วไป	สถาบัน การศึกษาพยาบาล สังกัด สกอ.				
	A	B	C	รวม		D	F	G	H	รวม
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
- ผู้บริหารของสถาบัน	✓	✓	✓	3	- อาจารย์ของสถาบัน	✓	✓		✓	3
- อาจารย์ของสถาบัน	✓	✓	✓	3	- ผู้รับบริการ/ชุมชน		✓	✓	✓	3
- ผู้รับบริการ/ชุมชน	✓	✓		2	- ผู้บริหารของสถาบัน	✓	✓			2
- เครือข่ายวิจัย/เครือข่ายสถาบัน	✓	✓		2	- หน่วยงานให้ทุนวิจัย	✓	✓			2
- บุคลากร รพ./สถานพยาบาล	✓			1	- บุคลากร รพ./สถานพยาบาล			✓	✓	2
					- เครือข่ายวิจัย/เครือข่ายสถาบัน		✓			1

จากตารางที่ 4.22 พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลัก คือ การเรียนการสอน รองลงมา คือ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพยาบาลแต่ละสาขาลูกค้า (Customer) ในการวิจัยของสถาบันส่วนใหญ่ คือ อาจารย์ของสถาบัน และกองการพยาบาล/โรงพยาบาลในสังกัด รองลงมาคือ กรมแพथทหาร กองทัพ กระทรวงกลาโหม องค์กรวิชาชีพ และสถาบันหลักที่เข้าร่วมสมทบ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ในการวิจัยของสถาบันส่วนใหญ่ คือ ผู้บริหาร และอาจารย์ของสถาบัน รองลงมาคือ ผู้รับบริการ/ชุมชน เครือข่ายวิจัย/เครือข่ายสถาบัน และบุคลากรของโรงพยาบาล/สถานพยาบาล

สำหรับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลัก คือ การพยาบาลในสาขาที่เกี่ยวข้องชาย/ศูนย์วิจัยเฉพาะทางของสถาบัน เช่น ผู้สูงอายุ สุขภาพสตรี ภูมิปัญญาตะวันออก ฯลฯ มีบางสถาบันที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการพัฒนาและผลิตงานวิจัย รวมถึงตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ลูกค้า (Customer) ในการวิจัยของสถาบันส่วนใหญ่ คือ หน่วยงานภายนอกที่สนับสนุนทุนวิจัย เช่น พย.สสส., วช., สสส., สปสช., กรมสุขภาพจิต ฯลฯ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ในการวิจัยของสถาบันส่วนใหญ่ คือ อาจารย์ของสถาบัน และผู้รับบริการ/ชุมชน รองลงมาคือ ผู้บริหารของสถาบัน หน่วยงานให้ทุนสนับสนุนการวิจัย บุคลากรของโรงพยาบาล/สถานพยาบาล และเครือข่ายวิจัย/เครือข่ายสถาบัน

2.3) กระบวนการในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายด้าน ตัวบ่งชี้ และ ปัจจัยการประเมิน (n = 3 คน)

ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	Approach			Deployment			Learning			Integration			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หมวด 1 การนำองค์การด้านการวิจัย													2.02	0.45	ดี¹
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง	1.92	0.76	ดี¹	2.00	0.66	ดี¹	1.75	0.25	ดี¹	1.58	0.52	ดี¹	1.81	0.53	ดี¹
1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย	2.00	1.00	ดี ¹	1.67	1.16	ดี ¹	1.33	0.58	พอใช้	1.33	0.58	พอใช้	1.58	0.80	ดี ¹
1.2 การสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงาน	1.33	0.58	พอใช้	2.00	0.00	ดี ¹	2.00	0.00	ดี ¹	1.67	0.58	ดี ¹	1.75	0.25	ดี ¹
1.3 การสร้างความผูกพัน/แรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน	2.00	1.00	ดี ¹	2.00	1.00	ดี ¹	2.00	0.00	ดี ¹	1.67	0.58	ดี ¹	1.92	0.58	ดี ¹
1.4 การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย	2.33	0.58	ดี ¹	2.33	1.16	ดี ¹	1.67	0.58	ดี ¹	1.67	0.58	ดี ¹	2.00	0.66	ดี ¹
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการวิจัย	2.25	0.75	ดี¹	2.33	0.63	ดี¹	2.17	0.29	ดี¹	2.17	0.29	ดี¹	2.23	0.37	ดี¹
2.1 การกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักธรรมชาติ	2.67	0.58	ดีมาก	2.67	0.58	ดีมาก	2.33	0.58	ดี ¹	2.33	0.58	ดี ¹	2.50	0.50	ดี ¹
2.2 การปรับปรุงระบบการนำองค์การด้านการวิจัย	2.33	1.15	ดี ¹	2.33	1.16	ดี ¹	2.33	0.58	ดี ¹	2.33	0.58	ดี ¹	2.33	0.76	ดี ¹
2.3 การสร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินการด้านการวิจัยถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม	2.67	0.58	ดีมาก	2.67	0.58	ดีมาก	2.33	0.58	ดี ¹	2.33	0.58	ดี ¹	2.50	0.50	ดี ¹
2.4 การวิจัยที่สนับสนุนชุมชนที่สำคัญของสถาบัน	1.33	1.53	พอใช้	1.67	1.53	ดี ¹	1.67	0.58	ดี ¹	1.67	0.58	ดี ¹	1.58	1.01	ดี ¹
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์													1.94	0.65	ดี¹
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย	2.00	1.00	ดี¹	2.00	1.00	ดี¹	2.00	1.00	ดี¹	2.00	1.00	ดี¹	2.00	1.00	ดี¹
3.1 การจัดทำยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญต่อความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และเสริมสร้างรายได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	2.00	1.00	ดี ¹	2.00	1.00	ดี ¹	2.00	1.00	ดี ¹	2.00	1.00	ดี ¹	2.00	1.00	ดี ¹

หมายเหตุ การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (\bar{X}) 0 - 0.50 = ไม่มีดี 0.51 - 1.50 = พอใช้ 1.51 - 2.50 = ดี 2.51 - 3.00 = ดีมาก

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	Approach			Deployment			Learning			Integration			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดทำแผนปฏิบัติการ การคาดการณ์ และ การเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านกรวิจัย	2.08	0.63	ดี	1.83	0.29	ดี	1.83	0.29	ดี	1.75	0.43	ดี	1.88	0.39	ดี
4.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัย	2.67	0.58	ดีมาก	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.00	1.00	ดี	2.33	0.63	ดี
4.2 การนำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ	2.67	0.58	ดีมาก	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.00	1.00	ดี	2.33	0.63	ดี
4.3 การคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยในอนาคต	1.67	0.58	ดี	1.67	0.58	ดี	1.67	0.58	ดี	2.00	0.00	ดี	1.75	0.43	ดี
4.4 การเปรียบเทียบตัววัด/ตัวบ่งชี้กับคู่เปรียบเทียบสำคัญ	1.33	1.53	พอใช้	1.00	1.00	พอใช้	1.00	1.00	พอใช้	1.00	1.00	พอใช้	1.08	1.13	พอใช้
หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า													1.60	0.51	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 5 การสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับลูกค้า/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2.11	0.84	ดี	2.00	0.33	ดี	2.00	0.00	ดี	1.89	0.19	ดี	2.00	0.33	ดี
5.1 การกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัย	2.33	1.15	ดี	2.67	0.58	ดีมาก	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.42	0.63	ดี
5.2 การให้บริการด้านการวิจัย	2.33	0.58	ดี	2.00	0.00	ดี	2.00	0.00	ดี	2.00	0.00	ดี	2.08	0.14	ดี
5.3 การสร้างวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1.67	1.15	ดี	1.33	0.58	พอใช้	1.67	0.58	ดี	1.33	0.58	พอใช้	1.50	0.66	พอใช้
ตัวบ่งชี้ที่ 6 การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1.11	0.84	พอใช้	1.22	0.84	พอใช้	1.22	0.84	พอใช้	1.22	0.84	พอใช้	1.19	0.83	พอใช้
6.1 การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัย	1.33	0.58	พอใช้	1.67	0.58	ดี	1.67	0.58	ดี	1.67	0.58	ดี	1.58	0.52	ดี
6.2 การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการด้านการวิจัยของสถาบัน	1.00	1.00	พอใช้	1.00	1.00	พอใช้	1.00	1.00	พอใช้	1.00	1.00	พอใช้	1.00	1.00	พอใช้
6.3 การใช้สารสนเทศตามข้อ 6.1, 6.2 เพื่อปรับปรุงความสำเร็จด้านการวิจัย	1.00	1.00	พอใช้	1.00	1.00	พอใช้	1.00	1.00	พอใช้	1.00	1.00	พอใช้	1.00	1.00	พอใช้

หมายเหตุ การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (\bar{X}) 0 - 0.50 = ไม่มีดี 0.51 - 1.50 = พอใช้ 1.51 - 2.50 = ดี 2.51 - 3.00 = ดีมาก

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	Approach			Deployment			Learning			Integration			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้													1.98	0.28	ดี¹
ตัวบ่งชี้ที่ 7 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้าน การวิจัยของสถาบัน	2.00	0.00	ดี¹	2.33	0.58	ดี¹	2.00	0.00	ดี¹	2.33	0.58	ดี¹	2.17	0.29	ดี¹
7.1 การวัด วิเคราะห์ ทบทวน ตลอดจนปรับปรุงผลการดำเนินการ ด้านการวิจัยของสถาบัน	2.00	0.00	ดี ¹	2.33	0.58	ดี ¹	2.00	0.00	ดี ¹	2.33	0.58	ดี ¹	2.17	0.29	ดี ¹
ตัวบ่งชี้ที่ 8 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการ จัดการความรู้ด้านวิจัย	1.50	0.50	พอใช้	2.00	0.50	ดี¹	1.83	0.29	ดี¹	1.83	0.29	ดี¹	1.79	0.36	ดี¹
8.1 การจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย/ฐานข้อมูลวิจัย ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียให้มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน	1.67	0.58	ดี	2.00	1.00	ดี ¹	1.67	0.58	ดี	1.67	0.58	ดี	1.75	0.66	ดี
8.2 การจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน	1.33	0.58	พอใช้	2.00	0.00	ดี ¹	2.00	0.00	ดี ¹	2.00	0.00	ดี ¹	1.83	0.14	ดี ¹
หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน													1.79	0.50	ดี¹
ตัวบ่งชี้ที่ 9 การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ ผู้ปฏิบัติงาน	1.83	0.52	ดี	1.67	0.58	ดี	1.75	0.43	ดี	1.83	0.52	ดี	1.77	0.51	ดี
9.1 การผูกใจ จ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานด้านการวิจัย	2.00	1.00	ดี	2.00	1.00	ดี	2.00	1.00	ดี	2.00	1.00	ดี	2.00	1.00	ดี
9.2 การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.33	0.58	ดี	2.00	1.00	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.25	0.66	ดี
9.3 การประเมินความผูกพันด้านการวิจัยของผู้ปฏิบัติงาน	1.67	0.58	ดี	1.00	1.00	พอใช้	1.33	0.58	พอใช้	1.33	0.58	พอใช้	1.33	0.58	พอใช้
9.4 การใช้ผลการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยมาทำให้ผลการ ดำเนินการด้านการวิจัยดีขึ้น	1.33	0.58	พอใช้	1.67	0.58	ดี	1.33	0.58	พอใช้	1.67	0.58	ดี	1.50	0.50	พอใช้

หมายเหตุ การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (\bar{X}) 0 - 0.50 = ไม่ดี 0.51 - 1.50 = พอใช้ 1.51 - 2.50 = ดี 2.51 - 3.00 = ดีมาก

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	Approach			Deployment			Learning			Integration			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวบ่งชี้ที่ 10 การบริหารจัดการความสามารถ อัตรากำลัง และสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย	1.67	0.58	ดี	1.78	0.38	ดี	1.89	0.51	ดี	1.89	0.51	ดี	1.81	0.49	ดี
10.1 การบริหารจัดการความสามารถด้านกรวิจัย	1.00	1.00	พอใช้	1.00	1.00	พอใช้	1.33	0.58	พอใช้	1.33	0.58	พอใช้	1.17	0.76	พอใช้
10.2 การบริหารอัตรากำลังด้านกรวิจัย	2.00	1.00	ดี	2.00	1.00	ดี	2.00	1.00	ดี	2.00	1.00	ดี	2.00	1.00	ดี
10.3 การรักษามรรยาภาคนในการทำงานให้ปลอดภัยมั่นคง และ เกื้อหนุนต่อกรทำงานวิจัย	2.00	1.00	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.25	0.66	ดี
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ													2.26	0.65	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 11 การออกแบบระบบกรบริหารงานวิจัย	2.22	0.69	ดี	2.22	0.69	ดี	2.22	0.69	ดี	2.22	0.69	ดี	2.22	0.69	ดี
11.1 การออกแบบระบบกรบริหารงานวิจัย	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี
11.2 การกำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญในระบบกรบริหารงานวิจัย	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี
11.3 การเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินของระบบกรบริหารงานวิจัย	2.00	1.00	ดี	2.00	1.00	ดี	2.00	1.00	ดี	2.00	1.00	ดี	2.00	1.00	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 12 การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัย	2.33	0.58	ดี	2.22	0.69	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.31	0.60	ดี
12.1 การออกแบบกรบริหารโครงการวิจัย	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี
12.2 การนำกรบริหารโครงการวิจัยที่ออกแบบไปปฏิบัติและจัดการ	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี
12.3 การปรับปรุงกรบริหารโครงการวิจัย เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทำให้สถาบันประสบความสำเร็จด้านกรวิจัยอย่างยั่งยืน	2.33	0.58	ดี	2.00	1.00	ดี	2.33	0.58	ดี	2.33	0.58	ดี	2.25	0.66	ดี
รวม													1.93	0.39	ดี

หมายเหตุ การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (\bar{X}) 0 - 0.50 = ไม่ดี 0.51 - 1.50 = พอใช้ 1.51 - 2.50 = ดี 2.51 - 3.00 = ดีมาก

จากตารางที่ 4.23 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศในภาพรวม รายด้าน (6 หมวด) และรายตัวบ่งชี้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 1.60 - 2.26$, $SD = 0.28 - 1.00$) ยกเว้น ตัวบ่งชี้ที่ 6 การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 1.19$, $SD = 0.83$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุด-ต่ำสุด พบว่า หมวด 6 การจัดการกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.26$, $SD = 0.65$) รองลงมาคือ หมวด 1 การนำองค์การ ($\bar{X} = 2.02$, $SD = 0.45$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า ($\bar{X} = 1.60$, $SD = 0.51$)

สำหรับกระบวนการในการบริหารงานวิจัยรายตัวบ่งชี้ จำแนกตามปัจจัยประเมิน พบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามปัจจัยประเมินอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 1.58 - 2.33$, $SD = 0.00 - 1.00$) แสดงให้เห็นว่า กระบวนการในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนั้น มีแนวทางอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิผลแต่ยังไม่สมบูรณ์ (Approach) มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติโดยการปฏิบัติทำได้ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง แต่การปฏิบัติยังแตกต่างกันบ้างในบางหน่วยงาน (Deployment) มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงแนวทางอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้น (Learning) รวมถึงมีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน สอดคล้องกับบริบทและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน (Integration) ยกเว้น หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า ในตัวบ่งชี้ที่ 6 การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัย ทุกปัจจัยประเมิน อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 1.11 - 1.22$, $SD = 0.83-0.84$) แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้นี้ยังอยู่ในขั้นเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ (Approach) มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติยังไม่ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง และยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นเกือบทุกหน่วยงาน (Deployment) เริ่มมีแนวคิดในการปรับปรุงแนวทาง แต่เป็นการปรับปรุงแบบพินิจยังไม่เป็นระบบ (Learning) และเริ่มมีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา (Integration) และหมวด 4 การวัดผลการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ในตัวบ่งชี้ที่ 8 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย ที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยของปัจจัยประเมินด้าน Approach อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 1.50$, $SD = 0.50$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้นี้ยังอยู่ในขั้นเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
จำแนกตามรายด้าน ตัวบ่งชี้ และปัจจัยการประเมิน (n = 4 คน)

ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	Approach			Deployment			Learning			Integration			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หมวด 1 การนำองค์การ													2.27	0.36	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง	2.13	0.43	ดี	2.00	0.54	ดี	2.25	0.35	ดี	2.13	0.43	ดี	2.13	0.42	ดี
1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย	2.25	0.50	ดี	2.25	0.50	ดี	2.50	0.58	ดี	2.00	0.82	ดี	2.25	0.50	ดี
1.2 การสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงาน	2.25	0.50	ดี	2.25	0.50	ดี	2.25	0.50	ดี	2.25	0.96	ดี	2.25	0.54	ดี
1.3 การสร้างความผูกพัน/แรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน	2.25	0.50	ดี	1.75	0.96	ดี	2.25	0.50	ดี	2.50	0.58	ดี	2.19	0.55	ดี
1.4 การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย	1.75	0.50	ดี	1.75	0.50	ดี	2.00	0.00	ดี	1.75	0.50	ดี	1.81	0.38	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการวิจัย	2.38	0.43	ดี	2.31	0.38	ดี	2.44	0.31	ดี	2.50	0.35	ดี	2.41	0.34	ดี
2.1 การกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล	2.50	0.58	ดี	2.50	0.58	ดี	2.50	0.58	ดี	2.75	0.50	ดีมาก	2.56	0.52	ดีมาก
2.2 การปรับปรุงระบบการนำองค์การด้านการวิจัย	2.25	0.50	ดี	2.00	0.82	ดี	2.50	0.58	ดี	2.25	0.96	ดี	2.25	0.54	ดี
2.3 การสร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินการด้านการวิจัยถูกต้อง ตามกฎหมายและจริยธรรม	2.75	0.50	ดีมาก	3.00	0.00	ดีมาก	3.00	0.00	ดีมาก	3.00	0.00	ดีมาก	2.94	0.13	ดีมาก
2.4 การวิจัยที่สนับสนุนชุมชนที่สำคัญของสถาบัน	2.00	0.82	ดี	1.75	0.50	ดี	1.75	0.50	ดี	2.00	0.00	ดี	1.88	0.43	ดี

หมายเหตุ การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (\bar{X}) 0 - 0.50 = ไม่มี 0.51 - 1.50 = พอใช้ 1.51 - 2.50 = ดี 2.51 - 3.00 = ดีมาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	Approach			Deployment			Learning			Integration			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์													1.91	0.21	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย	1.75	0.50	ดี	1.75	0.50	ดี	2.25	0.50	ดี	2.25	0.50	ดี	2.00	0.00	ดี
3.1 การจัดทำยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญต่อความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และเสริมสร้างความสามารถเชิงยุทธศาสตร์	1.75	0.50	ดี	1.75	0.50	ดี	2.25	0.50	ดี	2.25	0.50	ดี	2.00	0.00	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดทำแผนปฏิบัติการ การคาดการณ์ และการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย	1.69	0.69	ดี	1.75	0.61	ดี	1.94	0.52	ดี	1.88	0.43	ดี	1.81	0.43	ดี
4.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัย	1.75	0.96	ดี	2.00	0.82	ดี	2.00	0.82	ดี	2.00	0.82	ดี	1.94	0.66	ดี
4.2 การนำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ	2.00	0.82	ดี	2.00	0.82	ดี	2.00	0.82	ดี	2.00	0.82	ดี	2.00	0.71	ดี
4.3 การคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยในอนาคต	1.75	0.50	ดี	1.75	0.50	ดี	2.00	0.00	ดี	2.00	0.00	ดี	1.88	0.25	ดี
4.4 การเปรียบเทียบตัววัด/ตัวบ่งชี้กับคู่เปรียบเทียบสำคัญ	1.25	0.96	พอใช้	1.25	0.96	พอใช้	1.75	0.50	ดี	1.50	0.58	พอใช้	1.44	0.66	พอใช้
หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า													1.86	0.16	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 5 การสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2.00	0.00	ดี	2.00	0.00	ดี	2.17	0.33	ดี	2.25	0.50	ดี	2.10	0.21	ดี
5.1 การกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัย	2.00	0.00	ดี	2.00	0.00	ดี	2.25	0.50	ดี	2.25	0.50	ดี	2.13	0.25	ดี
5.2 การให้บริการด้านการวิจัย	2.00	0.00	ดี	2.00	0.00	ดี	2.25	0.50	ดี	2.25	0.50	ดี	2.13	0.25	ดี
5.3 การสร้างวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2.00	0.00	ดี	2.00	0.00	ดี	2.00	0.00	ดี	2.25	0.50	ดี	2.06	0.13	ดี

หมายเหตุ การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (\bar{X}) 0 - 0.50 = ไม่ดี 0.51 - 1.50 = พอใช้ 1.51 - 2.50 = ดี 2.51 - 3.00 = ดีมาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	Approach			Deployment			Learning			Integration			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวบ่งชี้ที่ 6 การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1.83	0.33	ดี	1.50	0.64	พอใช้	1.58	0.50	ดี	1.58	0.50	ดี	1.63	0.44	ดี
6.1 การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัย	1.75	0.50	ดี	1.75	0.50	ดี	1.50	0.58	พอใช้	1.50	0.58	พอใช้	1.63	0.48	ดี
6.2 การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการด้านการวิจัยของสถาบัน	1.75	0.50	ดี	1.25	0.96	พอใช้	1.50	0.58	พอใช้	1.50	0.58	พอใช้	1.50	0.58	พอใช้
6.3 การใช้สารสนเทศตามข้อ 6.1, 6.2 เพื่อปรับปรุงความสำเร็จด้านการวิจัย	2.00	0.00	ดี	1.50	1.00	พอใช้	1.75	0.50	ดี	1.75	0.50	ดี	1.75	0.50	ดี
หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้													2.16	0.43	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 7 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยของสถาบัน	2.25	0.50	ดี	2.50	0.58	ดี	2.50	0.58	ดี	2.00	0.82	ดี	2.31	0.47	ดี
7.1 การวัด วิเคราะห์ ทบทวน ตลอดจนปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยของสถาบัน	2.25	0.50	ดี	2.50	0.58	ดี	2.50	0.58	ดี	2.00	0.82	ดี	2.31	0.47	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 8 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านวิจัย	2.00	0.41	ดี	2.00	0.41	ดี	2.00	0.41	ดี	2.00	0.41	ดี	2.00	0.41	ดี
8.1 การจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย/ฐานข้อมูลวิจัย ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน	2.00	0.82	ดี	2.00	0.82	ดี	2.00	0.82	ดี	1.75	0.96	ดี	1.94	0.83	ดี
8.2 การจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน	2.00	0.00	ดี	2.00	0.00	ดี	2.00	0.00	ดี	2.25	0.50	ดี	2.06	0.13	ดี

หมายเหตุ การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (\bar{X}) 0 - 0.50 = ไม่ดี 0.51 - 1.50 = พอใช้ 1.51 - 2.50 = ดี 2.51 - 3.00 = ดีมาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	Approach			Deployment			Learning			Integration			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน													1.89	0.60	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 9 การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน	1.94	0.83	ดี	1.81	1.03	ดี	2.00	0.58	ดี	2.19	0.38	ดี	1.98	0.68	ดี
9.1 การผูกใจ จ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานด้านการวิจัย	2.50	0.58	ดี	2.25	0.96	ดี	2.75	0.50	ดีมาก	2.75	0.50	ดีมาก	2.56	0.52	ดีมาก
9.2 การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.50	0.58	ดี	2.25	0.96	ดี	2.25	0.96	ดี	2.75	0.50	ดีมาก	2.44	0.66	ดี
9.3 การประเมินความผูกพันด้านการวิจัยของผู้ปฏิบัติงาน	1.50	1.29	พอใช้	1.50	1.29	พอใช้	1.50	0.58	พอใช้	1.75	0.50	ดี	1.56	0.88	ดี
9.4 การใช้ผลการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยมาทำให้ผลการดำเนินการด้านการวิจัยดีขึ้น	1.25	0.96	พอใช้	1.25	0.96	พอใช้	1.50	0.58	พอใช้	1.50	0.58	พอใช้	1.38	0.75	พอใช้
ตัวบ่งชี้ที่ 10 การบริหารจัดการความสามารถ อัตรากำลัง และสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย	1.83	0.64	ดี	1.83	0.64	ดี	1.83	0.58	ดี	1.67	0.61	ดี	1.79	0.60	ดี
10.1 การบริหารจัดการความสามารถด้านการวิจัย	1.75	0.96	ดี	1.75	0.96	ดี	1.75	0.50	ดี	1.25	0.96	พอใช้	1.63	0.75	ดี
10.2 การบริหารอัตรากำลังด้านการวิจัย	1.75	0.50	ดี	1.75	0.50	ดี	1.75	0.50	ดี	1.75	0.50	ดี	1.75	0.50	ดี
10.3 การรักษาสภาพอากาศในการทำงานให้ปลอดภัยมั่นคง และ เกื้อหนุนต่อการทำงานวิจัย	2.00	0.82	ดี	2.00	0.82	ดี	2.00	0.82	ดี	2.00	0.82	ดี	2.00	0.82	ดี

หมายเหตุ การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (\bar{X}) 0 - 0.50 = ไม่ดี 0.51 - 1.50 = พอใช้ 1.51 - 2.50 = ดี 2.51 - 3.00 = ดีมาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	Approach			Deployment			Learning			Integration			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ													2.13	0.28	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 11 การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย	1.67	0.27	ดี	1.83	0.19	ดี	1.83	0.19	ดี	1.92	0.32	ดี	1.81	0.22	ดี
11.1 การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย	1.75	0.50	ดี	2.00	0.00	ดี	2.25	0.50	ดี	2.25	0.50	ดี	2.06	0.31	ดี
11.2 การกำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญในระบบการบริหารงานวิจัย	2.00	0.00	ดี	2.25	0.50	ดี	2.00	0.00	ดี	2.25	0.50	ดี	2.13	0.25	ดี
11.3 การเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินของระบบการบริหารงานวิจัย	1.25	0.50	พอใช้	1.25	0.50	พอใช้	1.25	0.50	พอใช้	1.25	0.50	พอใช้	1.25	0.50	พอใช้
ตัวบ่งชี้ที่ 12 การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัย	2.25	0.50	ดี	2.50	0.58	ดี	2.50	0.58	ดี	2.50	0.58	ดี	2.44	0.52	ดี
12.1 การออกแบบการบริหารโครงการวิจัย	2.25	0.50	ดี	2.50	0.58	ดี	2.50	0.58	ดี	2.50	0.58	ดี	2.44	0.52	ดี
12.2 การนำการบริหารโครงการวิจัยที่ออกแบบไปปฏิบัติและจัดการ	2.25	0.50	ดี	2.50	0.58	ดี	2.50	0.58	ดี	2.50	0.58	ดี	2.44	0.52	ดี
12.3 การปรับปรุงการบริหารโครงการวิจัย เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทำให้สถาบันประสบความสำเร็จด้านการวิจัยอย่างยั่งยืน	2.25	0.50	ดี	2.50	0.58	ดี	2.50	0.58	ดี	2.50	0.58	ดี	2.44	0.52	ดี
รวม													2.03	0.31	ดี

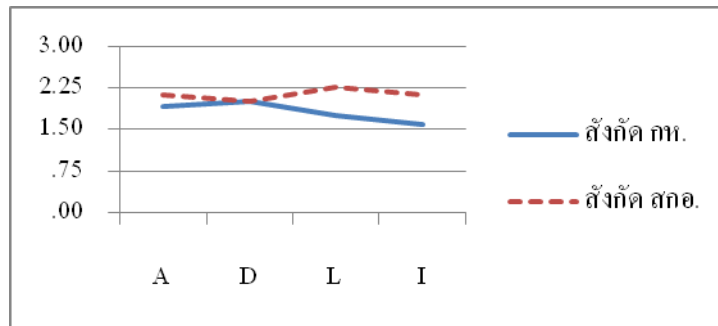
หมายเหตุ การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (\bar{X}) 0 - 0.50 = ไม่ดี 0.51 - 1.50 = พอใช้ 1.51 - 2.50 = ดี 2.51 - 3.00 = ดีมาก

จากตารางที่ 4.24 สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศในภาพรวม รายด้าน (6 หมวด) และรายตัวบ่งชี้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 1.63-2.44$, $SD = 0.00-0.68$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุด-ต่ำสุด พบว่า หมวด 1 การนำองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.27$, $SD = 0.36$) รองลงมาคือ หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 2.16$, $SD = 0.43$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า ($\bar{X} = 1.86$, $SD = 0.16$)

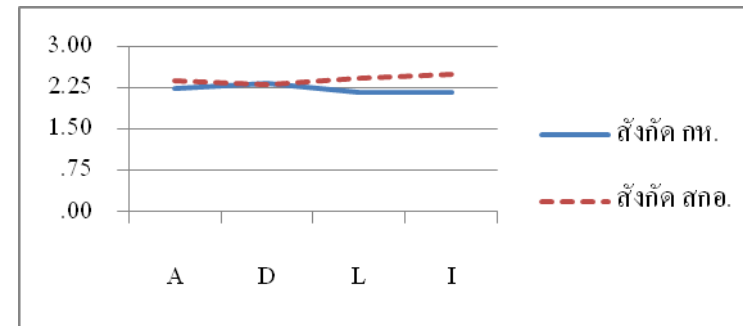
สำหรับค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในแต่ละตัวบ่งชี้ จำแนกตามปัจจัยประเมิน (Approach, Deployment, Learning และ Integration) พบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามปัจจัยประเมินอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 1.58-2.50$, $SD = 0.00-1.03$) แสดงให้เห็นว่า กระบวนการในการบริหารงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาส่วนใหญ่นั้น มีแนวทางอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิผลแต่ยังไม่สมบูรณ์ (Approach) มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติโดยการปฏิบัติทำได้ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง แต่การปฏิบัติยังแตกต่างกันบ้างในบางหน่วยงาน (Deployment) มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงแนวทางอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้น (Learning) รวมถึงมีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน สอดคล้องกับบริบทและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน (Integration) ยกเว้น หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า ในตัวบ่งชี้ที่ 6. การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามปัจจัยประเมินด้าน Deployment อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 1.50$, $SD = 0.64$) แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติยังไม่ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง และยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นเกือบทุกหน่วยงาน

แผนภูมิที่ 4.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามรายตัวบ่งชี้

หมวด 1 การนำองค์การ

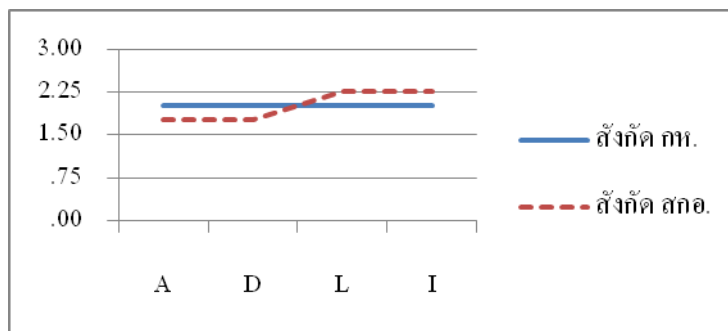


ตัวบ่งชี้ที่ 1 การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้ในระดับสูง

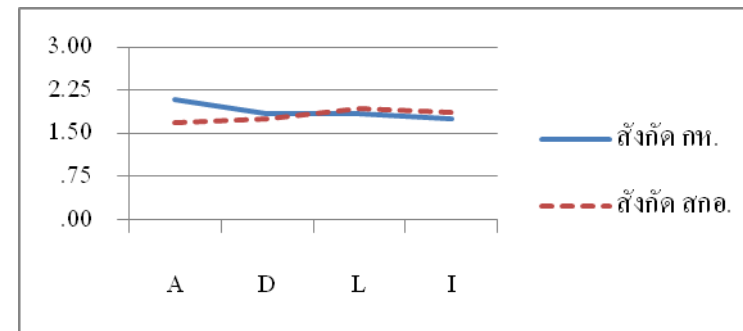


ตัวบ่งชี้ที่ 2 ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคม

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์



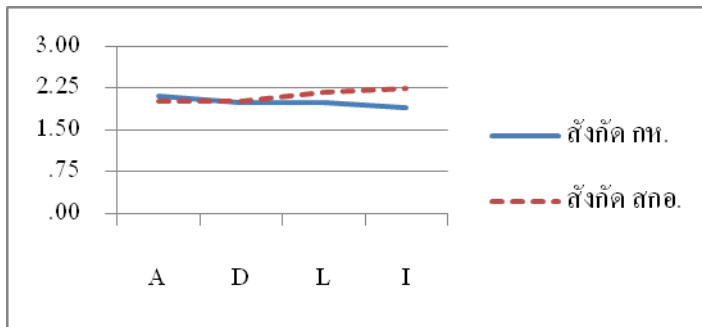
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย



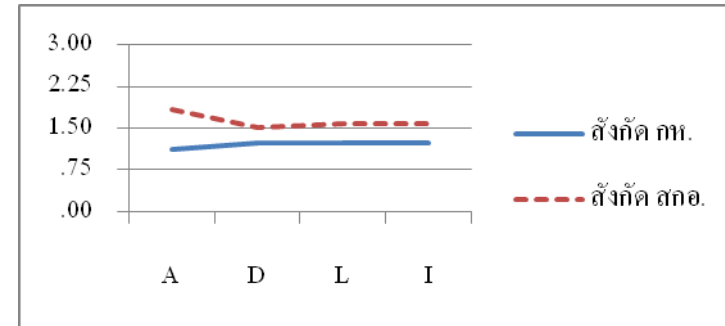
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดทำแผนปฏิบัติการ การคาดการณ์ และการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย

แผนภูมิที่ 4.1 (ต่อ)

หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า

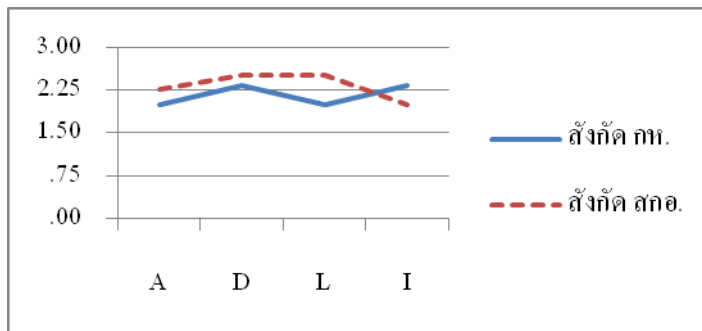


ตัวบ่งชี้ที่ 5 การสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับลูกค้า / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

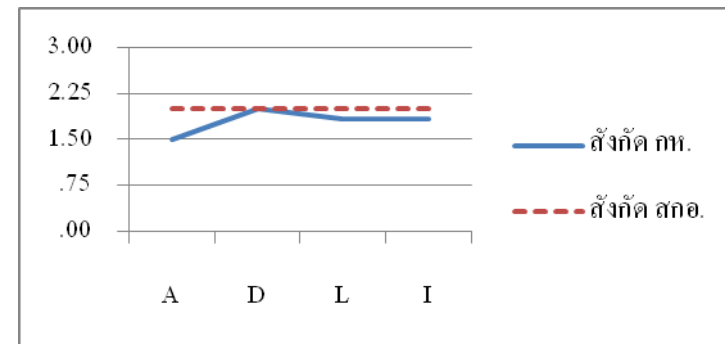


ตัวบ่งชี้ที่ 6 การรับฟังข้อมูล / ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้



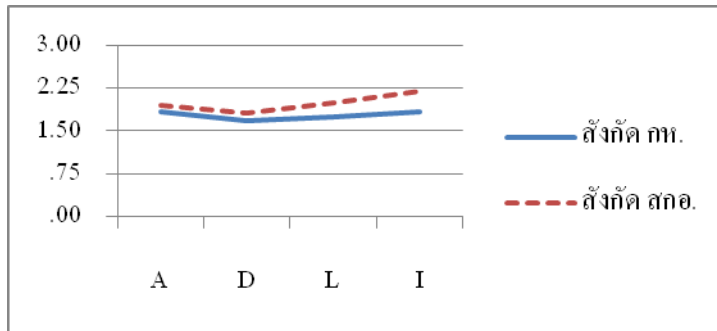
ตัวบ่งชี้ที่ 7 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัย



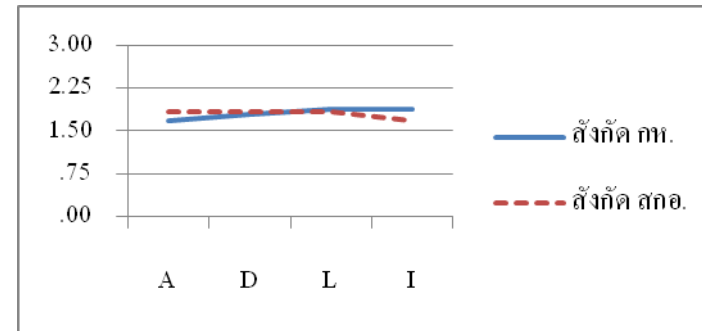
ตัวบ่งชี้ที่ 8 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย

แผนภูมิที่ 4.1 (ต่อ)

หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

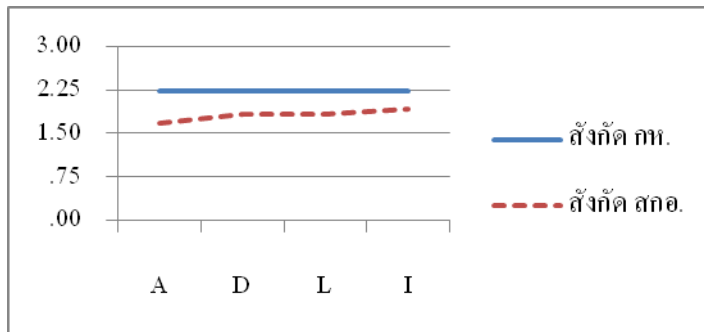


ตัวบ่งชี้ที่ 9 การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน

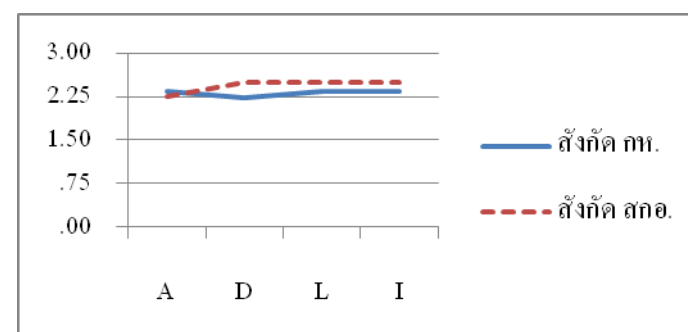


ตัวบ่งชี้ที่ 10 การบริหารจัดการความสามารถ อัตรากำลัง และสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ



ตัวบ่งชี้ที่ 11 การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย



ตัวบ่งชี้ที่ 12 การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัย

2.4) การตรวจสอบความตรงของข้อมูลกระบวนการในการบริหารงานวิจัย

การนำเสนอในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอผลการตรวจสอบความตรงแบบสามเส้า (Triangulation) ของข้อมูลกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (หมวด 1-6) ด้วยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริิหารงานวิจัยและกระบวนการในการบริหารงานวิจัย ที่มีผู้ให้ข้อมูลต่างกัน คือ ระหว่างอาจารย์พยาบาลกับผู้บริหารงานวิจัย (Data Triangulation) และวิธีการเก็บข้อมูลต่างกันคือ ระหว่างการใช้แบบสอบถามและแบบประเมิน (Methodological Triangulation) ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริิหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลกับกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามการประเมินของผู้บริหารงานวิจัย จำแนกตามสังกัด

รายการตรวจสอบ	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม		สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	
	สภาพการ บริหารงานวิจัย (n = 73 คน)	กระบวนการใน การบริหารงานวิจัย (n = 1 คน)	สภาพการ บริหารงานวิจัย (n = 197 คน)	กระบวนการใน การบริหารงานวิจัย (n = 1 คน)
ผู้ให้ข้อมูล	อาจารย์พยาบาล	ผู้บริหารงานวิจัย*	อาจารย์พยาบาล	ผู้บริหารงานวิจัย*
เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล	แบบสอบถาม	แบบประเมิน	แบบสอบถาม	แบบประเมิน
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล				
1. การนำองค์การ	ดี ($\bar{X} = 3.78$)	พอใช้ ($\bar{X} = 3.37$)	ดี ($\bar{X} = 3.97$)	ดี ($\bar{X} = 3.78$)
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์	ดี ($\bar{X} = 3.72$)	พอใช้ ($\bar{X} = 3.23$)	ดี ($\bar{X} = 3.80$)	พอใช้ ($\bar{X} = 3.18$)
3. การมุ่งเน้นลูกค้า	พอใช้ ($\bar{X} = 3.05$)	พอใช้ ($\bar{X} = 2.67$)	พอใช้ ($\bar{X} = 3.43$)	พอใช้ ($\bar{X} = 3.10$)
4. การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	พอใช้ ($\bar{X} = 3.35$)	พอใช้ ($\bar{X} = 3.30$)	ดี ($\bar{X} = 3.58$)	ดี ($\bar{X} = 3.60$)
5. การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน	พอใช้ ($\bar{X} = 3.14$)	พอใช้ ($\bar{X} = 2.98$)	พอใช้ ($\bar{X} = 3.45$)	พอใช้ ($\bar{X} = 3.15$)
6. การจัดการ กระบวนการ	พอใช้ ($\bar{X} = 3.19$)	ดี ($\bar{X} = 3.77$)	พอใช้ ($\bar{X} = 3.44$)	ดี ($\bar{X} = 3.55$)
รวม	พอใช้ ($\bar{X} = 3.39$)	พอใช้ ($\bar{X} = 3.22$)	ดี ($\bar{X} = 3.62$)	พอใช้ ($\bar{X} = 3.38$)

* คะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัย เต็ม 3 คะแนน ผู้วิจัยได้นำมาเทียบบัญญัติไตรยางค์ให้เป็นคะแนนเต็ม 5 คะแนน ก่อนการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์เดียวกับการแปลความหมายสภาพการบริิหารงานวิจัย

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลและกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามการประเมินของผู้บริหารงานวิจัย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ในหมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และหมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกันทั้ง 2 กลุ่มสถาบัน

ส่วนในหมวด 1 การนำองค์การ หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมวด 6 การจัดการกระบวนการ และในภาพรวม การที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลและกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามการประเมินของผู้บริหารงานวิจัยของสถาบันแต่ละกลุ่มจะไม่สอดคล้องกันนั้น อาจเนื่องจากลักษณะของข้อคำถามที่ใช้เพื่อเก็บข้อมูลจากอาจารย์และผู้บริหารงานวิจัยมุ่งเน้นปัจจัยประเมินกระบวนการที่ต่างกัน กล่าวคือ ในแบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยที่เก็บข้อมูลจากอาจารย์พยาบาลนั้น เป็นข้อคำถามที่มุ่งเน้นปัจจัยประเมินด้านการนำไปปฏิบัติ (Deployment) เกือบทุกข้อ ขณะที่ข้อคำถามในแบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยที่เก็บข้อมูลจากผู้บริหารงานวิจัยนั้น มุ่งตรวจสอบปัจจัยประเมินทุกระดับ (ทั้ง Approach Deployment Learning และ Integration) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารงานวิจัยของสถาบันแต่ละกลุ่มจะไม่สอดคล้องกัน แต่การประเมินของผู้บริหารงานวิจัยของสถาบันทั้ง 2 กลุ่ม ก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ในหมวด 1 การนำองค์การ หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และในภาพรวม ผู้บริหารงานวิจัยประเมินอยู่ในระดับต่ำกว่า (ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า) การรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ขณะที่ในหมวด 6 การจัดการกระบวนการ ผู้บริหารงานวิจัยประเมินอยู่ในระดับสูงกว่าการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล

โดยสรุป การตรวจสอบความตรงของข้อมูลที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานวิจัยและกระบวนการในการบริหารงานวิจัย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด มีความสอดคล้องกันระหว่างผู้ให้ข้อมูลและวิธีการเก็บข้อมูลเป็นส่วนใหญ่ หรือถึงแม้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบางส่วนจะไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากจุดเน้นของข้อคำถามที่ต่างกัน แต่สถาบันทั้ง 2 กลุ่ม ก็มีทิศทางการประเมินไปในแนวทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลกระบวนการในการบริหารงานวิจัยจากผู้บริหารงานวิจัยที่ผู้วิจัยจะนำมาเทียบเคียงสมรรถนะในครั้งนี้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพจริงของสถาบัน

2.3 ผลการวิเคราะห์การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

การนำเสนอในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (A, B และ C) กับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (D, F, G และ H) ที่ได้จากการประเมินของผู้บริหารงานวิจัยของสถาบันค้นหาสถาบันคู่เทียบที่ได้คะแนนรวมสูงสุดในภาพรวมและรายด้าน เปรียบเทียบคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และกับสถาบันที่ได้คะแนนรวมสูงสุด พร้อมหาช่วงห่าง (Gap Analysis) ของคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในภาพรวม รายด้าน และรายตัวบ่งชี้ ดังแสดงในตารางที่ 4.26-4.28

ตารางที่ 4.26 คะแนนรวมและคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่จะนำมาใช้ในการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย

กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	คะแนนเต็ม	วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม				สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ.					สถาบันคู่เทียบที่ได้คะแนนสูงสุด
		A	B	C	$\bar{X} 1$	D	F	G	H	$\bar{X} 2$	
หมวด 1 การนำองค์การ	120	84	59	96	79.66	89	86	74	110	89.75	H
1. การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง	70	44	29	54	42.33	47	45	42	64	49.50	
2. ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการวิจัย	50	40	30	42	37.33	42	41	32	46	40.25	
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	85	70	35	60	55.00	57	53	46	61	54.25	H
3. การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย	40	40	13	27	26.67	27	27	27	27	27.00	
4. การจัดทำแผนปฏิบัติการ การคาดการณ์ และการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย	45	30	22	33	28.33	30	26	19	34	27.25	

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	คะแนน เต็ม	วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม				สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ.					สถาบันผู้เทียบ ที่ได้คะแนนสูงสุด
		A	B	C	$\bar{X} 1$	D	F	G	H	$\bar{X} 2$	
หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า	85	32	41	61	44.67	57	50	47	57	52.75	D , H
5. การสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	40	27	22	31	26.67	27	32	27	27	28.25	
6. การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	45	5	19	30	18.00	30	18	20	30	24.50	
หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90	68	51	60	59.67	64	60	53	83	65.00	H
7. การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยของสถาบัน	45	38	30	30	32.67	34	30	30	45	34.75	
8. การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ด้านการวิจัย	45	30	21	30	27.00	30	30	23	38	30.25	
หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน	85	61	35	57	51.00	66	41	36	69	53.00	H
9. การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน	45	32	18	30	26.67	37	19	23	38	29.25	
10. การบริหารจัดการความสามารถ อัตราค่าจ้าง และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานวิจัย	40	29	17	27	24.33	29	22	13	31	23.75	
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ	85	85	51	56	64.00	56	69	51	69	61.25	F, H
11. การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย	35	35	19	23	25.67	23	23	18	19	20.75	
12. การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัย	50	50	32	33	38.33	33	46	33	50	40.50	
รวม	550	400	272	390	354.00	389	359	307	449	376.00	H

จากตารางที่ 4.26 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในภาพรวม เท่ากับ 354.00 คะแนน (เต็ม 550 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในหมวด 1 การนำองค์การ เท่ากับ 79.66 คะแนน (เต็ม 120 คะแนน) หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เท่ากับ 55.00 คะแนน หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า เท่ากับ 44.67 คะแนน (เต็ม 85 คะแนน) หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เท่ากับ 59.67 คะแนน (เต็ม 90 คะแนน) หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน เท่ากับ 51.00 คะแนน และหมวด 6 การจัดการกระบวนการ เท่ากับ 64.00 คะแนน (เต็ม 85 คะแนน)

ส่วนสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในภาพรวม เท่ากับ 376 คะแนน (เต็ม 550 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในหมวด 1 การนำองค์การ เท่ากับ 89.75 คะแนน (เต็ม 120 คะแนน) หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เท่ากับ 54.25 คะแนน หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า เท่ากับ 52.75 คะแนน (เต็ม 85 คะแนน) หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เท่ากับ 65.00 คะแนน (เต็ม 90 คะแนน) หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน เท่ากับ 53.00 คะแนน และหมวด 6 การจัดการกระบวนการ เท่ากับ 61.25 คะแนน (เต็ม 85 คะแนน)

สถาบันที่ได้คะแนนรวมของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุดในทุกหมวดคือ **สถาบัน H** และสถาบันที่ได้คะแนนรวมสูงสุดในหมวด 3 การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ **สถาบัน D** และหมวด 6 การจัดการกระบวนการ คือ **สถาบัน F**

ตารางที่ 4.27 ผลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	คะแนนเต็ม	คะแนนรวมเฉลี่ยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (\bar{X}_1)	คะแนนรวมเฉลี่ยของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ. (\bar{X}_2)	คะแนนรวมของสถาบันที่ได้คะแนนสูงสุด (X_3)	ช่วงห่าง (Gap)	
					เปรียบเทียบ กับ สกอ. (\bar{X}_2 กับ \bar{X}_1)	เปรียบเทียบกับสถาบันที่ได้คะแนนสูงสุด (X_3 กับ \bar{X}_1)
หมวด 1 การนำองค์การ	120	79.66	89.75	110	11.24	27.58
1. การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง	70	42.33	49.50	64	14.48	33.86
2. ธรรมเนียมปฏิบัติและความรับผิดชอบต่องังคมด้านการวิจัย	50	37.33	40.25	46	7.25	18.85
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	85	55.00	54.25	61	-1.38	9.84
3. การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย	40	26.67	27.00	27	1.22	1.22
4. การจัดทำแผนปฏิบัติการ การคาดการณ์ และการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย	45	28.33	27.25	34	-3.96	16.68
หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า	85	44.67	52.75	57	15.32	21.63
5. การสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	40	26.67	28.25	27	5.59	1.22
6. การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	45	18.00	24.50	30	26.53	40.00
หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90	59.67	65.00	83	8.20	28.11
7. การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยของสถาบัน	45	32.67	34.75	45	5.99	27.40
8. การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย	45	27.00	30.25	38	10.74	28.95

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	คะแนนเต็ม	คะแนนรวมเฉลี่ยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (\bar{X}_1)	คะแนนรวมเฉลี่ยของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ. (\bar{X}_2)	คะแนนรวมของสถาบันที่ได้คะแนนสูงสุด (X_3)	ช่วงห่าง (Gap)	
					= $\frac{(\text{ผู้ที่เราเปรียบเทียบ} - \text{ตัวเราเอง}) \times 100}{\text{ผู้ที่เราเปรียบเทียบ}}$	
					เปรียบเทียบกับ สกอ. (\bar{X}_2 กับ \bar{X}_1)	เปรียบเทียบกับสถาบันที่ได้คะแนนสูงสุด (X_3 กับ \bar{X}_1)
หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน	85	51.00	53.00	69	3.77	26.09
9. การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน	45	26.67	29.25	38	8.82	29.82
10. การบริหารจัดการความสามารถ อัตรากำลัง และสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย	40	24.33	23.75	31	-2.44	21.52
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ	85	64.00	61.25	69	-4.49	7.25
11. การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย	35	25.67	20.75	23	-23.71	-11.61
12. การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัย	50	38.33	40.50	50	5.36	23.34
รวม	550	354.00	376.00	449	5.85	21.16

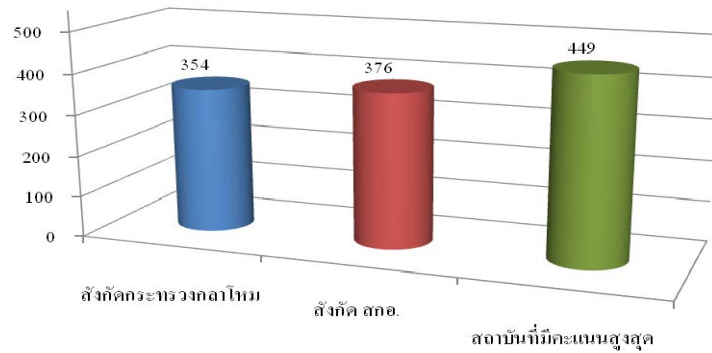
จากตารางที่ 4.27 ผลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในภาพรวมต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ช่วงห่าง = 5.85 %) เมื่อพิจารณาผลการเทียบเคียงเป็นรายด้าน พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 4 หมวด ได้แก่ หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า ซึ่งมีช่วงห่างสูงกว่าหมวดอื่นๆ (ช่วงห่าง = 15.32 %) รองลงมาคือ หมวด 1 การนำองค์การ หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และหมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (ช่วงห่าง = 11.24 %, 8.20 % และ 3.77 % ตามลำดับ) ส่วนผลการเทียบเคียงสมรรถนะรายด้านในหมวด 6 การจัดการกระบวนการ และหมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ช่วงห่าง = -4.49 % และ -1.38 % ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้น ตัวบ่งชี้ที่ 4. การจัดทำแผนปฏิบัติการ การคาดการณ์และการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย ตัวบ่งชี้ที่ 10. การบริหารจัดการความสามารถ อัตรากำลัง และสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย และตัวบ่งชี้ที่ 11. การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย มีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ช่วงห่าง = -3.96 %, -2.44 % และ -23.71 % ตามลำดับ) ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้ที่พบว่ามีความห่างจากค่าเฉลี่ยของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 6. การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ช่วงห่าง = 26.53 %) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1. การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง และตัวบ่งชี้ที่ 8. การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ด้านการวิจัย (ช่วงห่าง = 14.48 % และ 10.74 % ตามลำดับ)

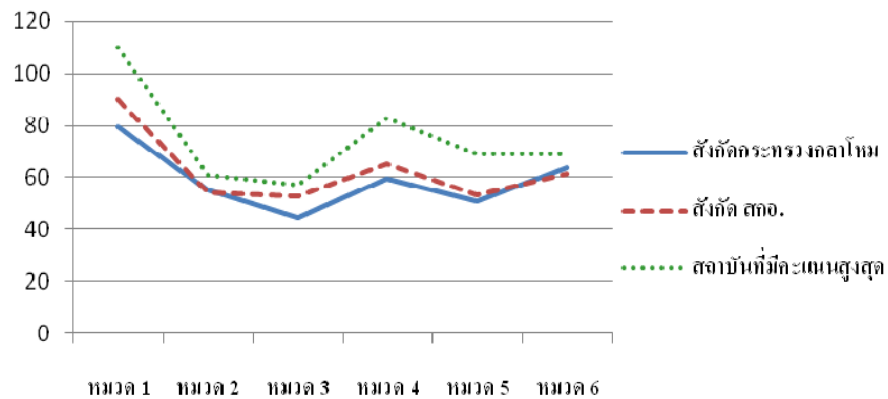
สำหรับผลการเทียบเคียงสมรรถนะกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันที่มีคะแนนรวมของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุดในแต่ละหมวด พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยต่ำกว่าสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุดทั้งในภาพรวม (ช่วงห่าง = 21.16 %) และรายด้าน โดยมีช่วงห่างของคะแนนกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในหมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ สูงกว่าหมวดอื่นๆ (ช่วงห่าง = 28.11 %) รองลงมาคือ หมวด 1 การนำองค์การ หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และหมวด 6 การจัดการกระบวนการ (ช่วงห่าง = 27.58 %, 26.09 %, 21.63 %, 9.84 % และ 7.25 % ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยต่ำกว่าสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุดทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้น ตัวบ่งชี้ที่ 11. การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย มีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงกว่าสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุด (ช่วงห่าง = -11.61 %) โดยตัวบ่งชี้ที่พบว่า มีช่วงห่างจากสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุด มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 6. การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ช่วงห่าง = 40 %) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1. การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง และ ตัวบ่งชี้ที่ 9. การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน (ช่วงห่าง = 33.86 % และ 29.82 % ตามลำดับ)

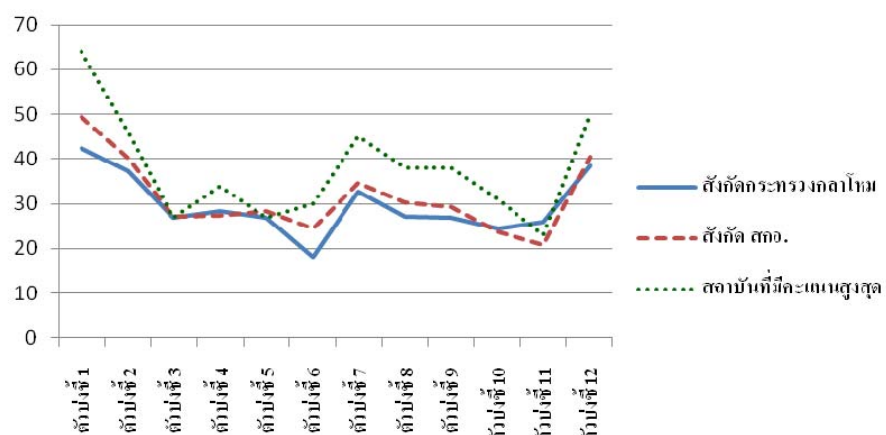
แผนภูมิที่ 4.2 เปรียบเทียบคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุดในภาพรวม



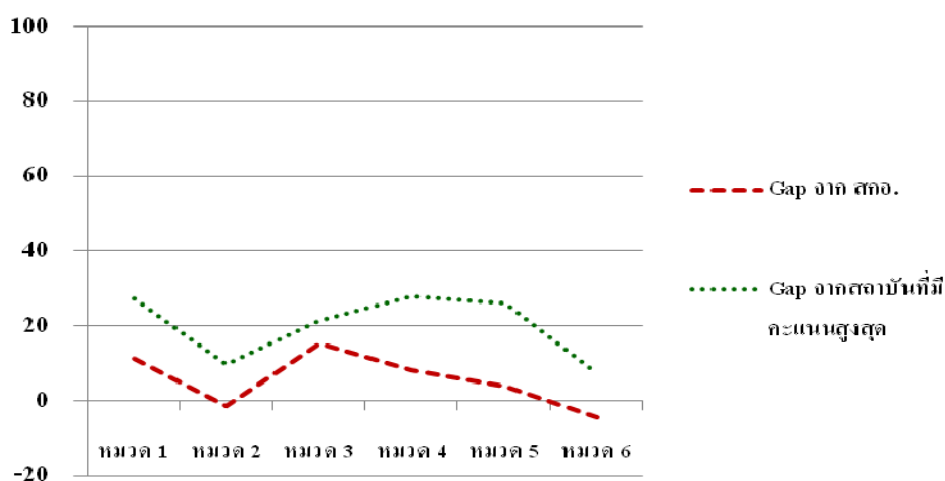
แผนภูมิที่ 4.3 เปรียบเทียบคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุด จำแนกตามรายด้าน



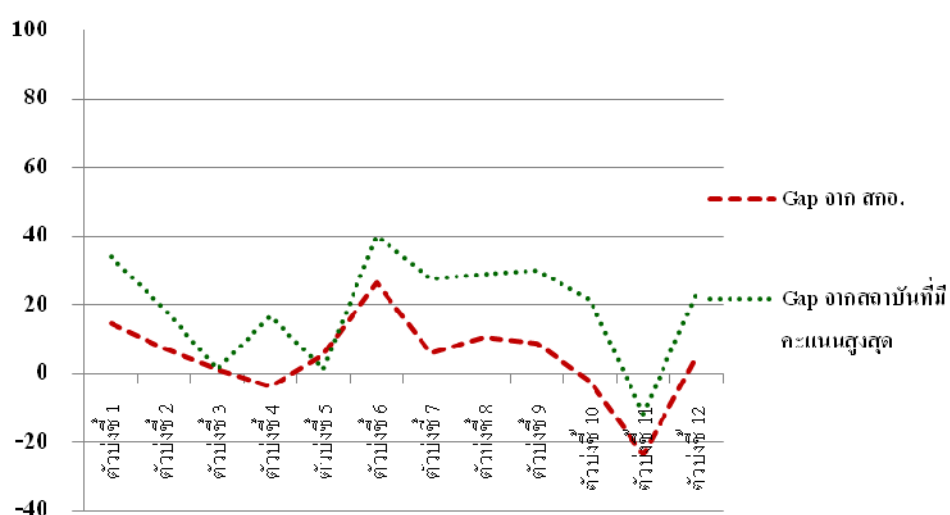
แผนภูมิที่ 4.4 เปรียบเทียบคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุด จำแนกตามตัวบ่งชี้



แผนภูมิที่ 4.5 เปรียบเทียบช่วงห่าง (Gap) ของคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัย ระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุด จำแนกตามรายด้าน



แผนภูมิที่ 4.6 เปรียบเทียบช่วงห่าง (Gap) ของคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุด จำแนกตามตัวบ่งชี้



สรุปผลการวิเคราะห์ช่วงห่าง (Gap Analysis) ของการบริหารงานวิจัยในภาพรวม

จากผลการเทียบเคียงสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปให้เห็นช่วงห่างของคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยระหว่างระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และกับสถาบันที่มีคะแนนรวมสูงสุดตามรายด้านและรายตัวบ่งชี้ เรียงลำดับจากมาก-น้อย 3 ลำดับแรก เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต่อไป ดังตารางที่ 4.28

ช่วงห่างของกระบวนการในการบริหารงานวิจัย				สรุปกระบวนการในการบริหารงานวิจัยที่เป็นโอกาสในการพัฒนา
ช่วงห่าง (Gap) ระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ.		ช่วงห่าง (Gap) ระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันที่ได้คะแนนสูงสุด		
เรียงลำดับตามรายด้าน	Gap%	เรียงลำดับตามรายด้าน	Gap%	
1. หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า	15.32	1. หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	28.11	1. หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า ตัวบ่งชี้ที่ 6 การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. หมวด 1 การนำองค์การ	11.24	2. หมวด 1 การนำองค์การ	27.58	
3. หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	8.20	3. หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน	26.09	
เรียงลำดับตามตัวบ่งชี้	Gap%	เรียงลำดับตามตัวบ่งชี้	Gap%	
1. ตัวบ่งชี้ที่ 6 การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	26.53	1. ตัวบ่งชี้ที่ 6 การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	40	2. หมวด 1 การนำองค์การ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้ในระดับสูง
2. ตัวบ่งชี้ที่ 1 การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้ในระดับสูง	14.48	2. ตัวบ่งชี้ที่ 1 การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้ในระดับสูง	33.86	
3. ตัวบ่งชี้ที่ 8 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย	10.74	3. ตัวบ่งชี้ที่ 9 การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน	29.82	3. หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ตัวบ่งชี้ที่ 8 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย
				4. หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ที่ 9 การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.28 พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีช่วงห่าง (Gap) ของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยที่สามารถนำไปปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้มีการบริหารงานวิจัยอยู่ในระดับทัดเทียมหรือใกล้เคียงกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ ในหมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า ตัวบ่งชี้ที่ 6 การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมา คือ หมวด 1 การนำองค์การ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การนำองค์การด้านการวิจัย หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ตัวบ่งชี้ที่ 8 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย และ หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ที่ 9 การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.4 ผลการสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของสถาบัน การศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สถาบัน H และ F)

จากผลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยที่พบว่า สถาบัน H เป็นสถาบันที่มีคะแนนรวมของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศสูงสุดในทุกหมวด (หมวด 1-6) สถาบัน D มีคะแนนรวมสูงสุดในหมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า และสถาบัน F มีคะแนนรวมสูงสุดในหมวด 6 การจัดการกระบวนการนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานวิจัย (รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ) ของสถาบัน H และ F ถึงแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ส่วนสถาบัน D ที่มีคะแนนรวมสูงสุดในหมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า ผู้วิจัยไม่สามารถนำเสนอข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีได้ เนื่องจากผู้บริหารงานวิจัยของสถาบัน D ไม่สะดวกในการให้สัมภาษณ์ข้อมูลของสถาบัน

แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของสถาบัน H (หมวด 1-6) และสถาบัน F (หมวด 6 การจัดการกระบวนการ) สรุปสาระสำคัญโดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

(รายละเอียดเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์แสดงในภาคผนวก จ หน้า 416)

สรุปแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัยจากกรณีศึกษา

หมวด 1 การนำองค์กร

1. ผู้นำระดับสูงกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยที่ชัดเจนและเป็นระบบ และมีการใช้นวัตกรรมการสื่อสาร (ระบบ e-meeting) ที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน
2. ผู้นำระดับสูงสร้างความผูกพัน/แรงจูงใจด้านการวิจัยให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดี และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายด้านการวิจัยที่กำหนด โดยกำหนดภาระงานด้านการวิจัยที่ชัดเจน มีการให้รางวัล/สิ่งตอบแทนผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น ภาควิชา และติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำสม่ำเสมอ
3. ผู้นำระดับสูงสร้างบรรยากาศทางการวิจัยที่ดี เช่น จัดตั้งเครือข่ายวิจัยภายในคณะ จัดโครงการสัปดาห์วิจัย และจ้างศาสตราจารย์ต่างประเทศมานั่งประจำคณะเพื่อให้คำปรึกษาด้านวิจัย (Manuscript)
4. บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และบูรณาการการวิจัยร่วมกับการเรียนการสอนและการบริการวิชาการแก่ชุมชน

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

5. การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยที่ให้ความสำคัญต่อความท้าทายและความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์
6. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยที่เป็นระบบ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน
7. การคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยและเปรียบเทียบตัวบ่งชี้กับคู่เปรียบเทียบอยู่เสมอ

หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

8. การสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยกำหนดทิศทางงานวิจัยที่ชัดเจนและให้บริการด้วยความเอาใจใส่
9. การสร้างวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยกำหนดให้งานวิจัยเป็นภาระงานหลักที่มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง และมีเงินรางวัลสำหรับ โครงการวิจัยที่เสร็จตรงเวลา
10. การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้รับบริการและจัดการอย่างเป็นระบบ

หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

11. การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจริง ด้วยการให้ทีมบริหารของคณะร่วมตรวจสอบความถูกต้องของการรายงานข้อมูลตัวบ่งชี้ทุกครั้ง
12. การจัดการสารสนเทศด้านการวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยจัดให้มีโปรแกรมเมอร์รับผิดชอบระบบฐานข้อมูล/สารสนเทศด้านการวิจัย และร่วมออกแบบระบบกับผู้บริหารงานวิจัย
13. การจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่หลากหลายและเชื่อถือได้ โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบ เช่น จัดประชุมวิจัยประจำปี จัด Research Camp เพื่อเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของอาจารย์ที่ไปทำวิจัยร่วมกับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ และสำรวจงานวิจัยที่มีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ได้แต่เริ่มแรก

หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

14. การผูกใจผู้วิจัยด้วยแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนในรูปแบบของเงินรางวัลและทุนอุดหนุนที่หลากหลายและเป็นระบบ
15. การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ ตอบสนองต่อความต้องการของอาจารย์และผู้บริหารของสถาบัน
16. การประเมินความผูกพันด้านการวิจัยและใช้ผลการประเมินมาทำให้ผลการดำเนินการด้านการวิจัยดีขึ้น
17. การบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ การปรับเปลี่ยนระบบการรับสมัครอาจารย์ใหม่ จัดทำแผนจ้างพยาบาลช่วยนิเทศการฝึกปฏิบัติงาน และลดภาระงานสอนให้อาจารย์ที่จัดตั้งสถานวิจัยได้สำเร็จ
18. การรักษามรรยาทในการทำงานให้ปลอดภัย มั่นคงและเกื้อหนุนต่อการทำงานวิจัย

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ

19. การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่เรียบง่ายและมีประสิทธิภาพ โดยการจัดตั้งเครือข่ายวิจัย (สถาบัน H) หรือ ออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่เอื้อต่อการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ โดยส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มวิจัยตามสาขา และจัดสรรเงินรายได้สนับสนุนเป็นจำนวนมาก (สถาบัน H)

20. การออกแบบและการบริหาร โครงการวิจัยที่เป็นระบบและคล่องตัว

- ใช้เวลาพิจารณาและอนุมัติโครงการวิจัยที่เสนอขอรับทุนภายในสถาบันไม่เกิน 1 เดือน มีระบบประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีระบบให้รางวัลผลงานวิจัยที่เสร็จตรงเวลา มีเจ้าหน้าที่ให้บริการตรวจสอบแหล่งตีพิมพ์ผลงานวิจัย และมีทุนให้จัดทำโครงการสังเคราะห์งานวิจัยให้ได้ความรู้ที่คนทั่วไปเข้าถึงได้ (สถาบัน H)
- ใช้แบบฟอร์มการขอรับทุนสนับสนุนโครงการวิจัยของคณะที่เป็นแบบฟอร์มเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประชาสัมพันธ์ทุนวิจัยและกิจกรรมวิจัยแบบเข้าถึงรายบุคคลอย่างรวดเร็วโดยใช้ระบบ e-mail จัดทำแผนที่วิจัย (Research Mapping) ร่วมกับแหล่งฝึก/โรงพยาบาลในเขตพื้นที่เพื่อให้ได้โจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็นในการตรวจสอบด้านการเงิน และปรับแผนปฏิบัติการประจำปีให้เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ (สถาบัน F)

ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยจากกรณีศึกษา

หมวด 1 การนำองค์การ

- ผู้นำระดับสูงมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นที่จะให้งานวิจัยสำเร็จ โดยการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและใกล้ชิดตามสถานการณ์
- การมีค่านิยมสถาบันที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน/ทำงานเป็นทีม
- การมีข้อตกลงเรื่องภาระงานที่ชัดเจน
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อการวิจัย

หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์

- การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาควิชาในการจัดทำแผนฯ
- การมีแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยที่ชัดเจน สอดคล้องกันระหว่างคณะ ภาควิชา/หน่วยงาน
- ความได้เปรียบเชิงพื้นที่ การจัดเตรียมทรัพยากรรองรับแผนฯ อย่างเพียงพอ
- การมีข้อตกลงความร่วมมือในการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ระหว่างมหาวิทยาลัย

หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ความรับผิดชอบของอาจารย์ในการเขียนข้อมูลภาระงานด้านการวิจัย
- ความเชี่ยวชาญ/ศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์แต่ละสาขา

หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

- การติดตามความเปลี่ยนแปลงของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพของหน่วยประเมินต่างๆ อยู่เสมอ
- การมีโปรแกรมเมอร์รับผิดชอบระบบสารสนเทศด้านการวิจัยโดยเฉพาะ
- การมีผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูลวิจัยอย่างเป็นระบบ และคอยปรับแก้ข้อมูลวิจัยให้ถูกต้อง ทันสมัยอยู่เสมอ

หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

- ผู้นำระดับสูงให้ความสำคัญและกล่าวถึงการพัฒนาไปเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยอยู่เสมอในทุกโอกาส
- การประชาสัมพันธ์กิจกรรมวิจัยของคณะให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึงเป็นประจำ
- การให้ข้อมูลความเชี่ยวชาญและความสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์ทุกคน
- คุณลักษณะเฉพาะของอาจารย์พยาบาลในเรื่องความขยันและความมีวินัยในการทำงาน
- แรงจูงใจ/สิ่งตอบแทน หรือสวัสดิการที่พักที่มหาวิทยาลัยมีให้

หมวด 6 การจัดการกระบวนการของสถาบัน**สถาบัน H**

- ผู้นำระดับสูงมีนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้จัดตั้งเครือข่ายวิจัยในคณะ
- การมีเงินทุนสนับสนุนการวิจัยหลายประเภท
- การมีระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเงินทุนสนับสนุนการวิจัยและเงินรางวัลที่ออกเป็นประกาศชัดเจน
- การมีเจ้าหน้าที่ประจำช่วยอำนวยความสะดวกและให้บริการด้านการวิจัยแก่อาจารย์

สถาบัน F

- ผู้นำระดับสูงมีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นที่จะนำสถาบันสู่ความเป็นนานาชาติตอบสนองต่อการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ให้การสนับสนุนงบประมาณเงินรายได้คณะในการทำวิจัยอย่างเต็มที่
- ความสามารถเฉพาะตัวของอาจารย์ในการแสวงหาแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก

ตอนที่ 3 การจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยเป็น 5 ตอนย่อย ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 4.29-4.32)

3.2 ทิศทางในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัย (ตารางที่ 4.33-4.35)

3.3 ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และผู้บริหารงานวิจัยของสถาบันที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัย (สถาบัน H และ F) (ตารางที่ 4.36)

3.4 การจัดทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 4.37-4.50)

3.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

3.1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

● จุดแข็ง และจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในระยยะที่ 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ 8 องค์ประกอบ ที่วิเคราะห์ได้ในระยะที่ 1 ดังนี้

1) พิจารณาจุดแข็งในการบริหารงานวิจัย ที่ค่าเฉลี่ยสภาพการบริหารงานวิจัยรายข้อ ≥ 3.51 (ระดับดี-ดีมาก) และพิจารณาจุดอ่อน/จุดที่ควรพัฒนาในการบริหารงานวิจัย ที่ค่าเฉลี่ยสภาพการบริหารงานวิจัยรายข้อ < 3.51 (ระดับไม่ดี-พอใช้)

2) เลือกจุดแข็งในแต่ละองค์ประกอบ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพการบริหารงานวิจัยสูงสุด 3 ลำดับแรก และเลือกจุดอ่อนในแต่ละองค์ประกอบ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพการบริหารงานวิจัยต่ำสุด 3 ลำดับแรก

3) เรียงลำดับความสำคัญของจุดแข็ง และจุดอ่อน ตามน้ำหนักองค์ประกอบ (มาก-น้อย) ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 จุดแข็ง และจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามองค์ประกอบการบริหารงานวิจัย

จุดแข็ง	\bar{X}	น.น.	จุดอ่อน/จุดที่ควรพัฒนา	\bar{X}	น.น.
องค์ประกอบที่ 1. การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย					
			1. สถาบันมีการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานวิจัยของสถาบันบรรลุผลสำเร็จในระดับพอใช้	2.71	0.76
			2. สถาบันมีการใช้นวัตกรรมเพื่อปรับปรุงการออกแบบการบริหาร โครงการวิจัยและการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็วและต่อเนื่องในระดับพอใช้	2.81	0.76
			3. สถาบันมีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงการบริหารขีดความสามารถด้านการวิจัยและอัตรากำลัง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็วและต่อเนื่องในระดับพอใช้	2.88	0.74

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

จุดแข็ง	\bar{X}	นน.	จุดอ่อน/จุดที่ควรพัฒนา	\bar{X}	นน.
องค์ประกอบที่ 2 . การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย					
1. สถาบันมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยกับเกณฑ์ เป้าประสงค์ และผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและติดตามพัฒนาการด้านการวิจัยของสถาบัน	3.88	0.69	4. สถาบันส่งเสริมให้อาจารย์กำหนดโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยสุขภาพ/ สาธารณสุขของประเทศและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพอใช้	3.37	0.61
2. สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้านการวิจัย และการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	3.84	0.59	5. สถาบันมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่คาดการณ์ไว้กับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นคู่แข่ง/อยู่ในระดับเดียวกันเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงด้านการวิจัยให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเร็วและต่อเนื่องในระดับพอใช้	3.25	0.58
3. สถาบันจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดระยะเวลางบประมาณ และบุคลากรรับผิดชอบแผนอย่างชัดเจน	4.00	0.56	6. สถาบันมีการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยที่สำคัญที่ได้จากการวัด วิเคราะห์ และทบทวนให้บุคลากรรับทราบเพื่อให้เห็นลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงให้การดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยในระดับพอใช้	3.19	0.47
องค์ประกอบที่ 3. ภาวะผู้นำด้านการวิจัย					
4. ผู้นำระดับสูงสื่อถึงความตั้งใจที่จะทำการดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย	4.08	0.74	7. ผู้นำระดับสูงสร้างขวัญ กำลังใจ /แรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลและยกย่องชมเชยผู้มีผลงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นอย่างสม่ำเสมอในระดับพอใช้	3.48	0.61
5. ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและค่านิยมด้านการวิจัยของสถาบันไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.23	0.60	8. ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบันเป็นประจำในระดับพอใช้	3.42	0.58
6. สถาบันมีผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยที่บริหารงานด้วยความโปร่งใสในด้านต่างๆ	4.07	0.50			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

จุดแข็ง	\bar{X}	นน.	จุดอ่อน/จุดที่ควรพัฒนา	\bar{X}	นน.
องค์ประกอบที่ 4. การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย					
-	-	-	9. สถาบันมีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และจัดการกับข้อร้องเรียน /ความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะแก้ไขข้อร้องเรียน/ความไม่พึงพอใจนั้นอย่างมีประสิทธิภาพและทันที่ในระดับพอใช้	2.78	0.64
-	-	-	10. สถาบันมีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียน การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยของสถาบัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็วและต่อเนื่องในระดับพอใช้	2.86	0.61
-	-	-	11. สถาบันมีการประเมินความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยกับอาจารย์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินการที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบันในระดับพอใช้	2.86	0.60
องค์ประกอบที่ 5. การจัดการความรู้ด้านการวิจัย					
-	-	-	12. สถาบันมีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ด้านการวิจัยทางการแพทย์ในสาขาต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ระหว่างผู้วิจัย/สถาบันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพอใช้	3.33	0.61
-	-	-	13. สถาบันมีการตรวจสอบคุณภาพและความพร้อมใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย ฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์อยู่เสมอทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยมีความถูกต้องเชื่อถือได้ทันกาลและพร้อมใช้งานตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยในระดับพอใช้	3.11	0.60

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

จุดแข็ง	\bar{X}	นน.	จุดอ่อน/จุดที่ควรพัฒนา	\bar{X}	นน.
			14. สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการจัดการสารสนเทศ ฐานข้อมูลวิจัยและการจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบันและใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการให้สอดคล้องกับทิศทางและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบันในระดับพอใช้	3.26	0.57
องค์ประกอบที่ 6. การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย					
-	-	-	15. สถาบันใช้ผลงานวิจัยเป็นเกณฑ์สำคัญส่วนหนึ่งในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับพอใช้	3.04	0.80
			16. สถาบันมีการให้ค่าตอบแทน/รางวัล แก่ผู้มีส่วนงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นที่ตอบสนองต่อทิศทางการวิจัยและเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบันอย่างเป็นระบบในระดับพอใช้	3.21	0.71
องค์ประกอบที่ 7. การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย					
7. สถาบันมีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมในการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้ถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัย	3.96	0.61	17. สถาบันมีการให้บริการด้านการวิจัยที่หลากหลาย เป็นระบบ ตอบสนองความต้องการของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพอใช้	3.29	0.38
8. สถาบันมีการจัดทำระเบียบ/หลักเกณฑ์/ข้อกำหนดการบริหารงานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบ	3.86	0.56			
องค์ประกอบที่ 8. การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย					
9. สถาบันมีการจัดสภาพแวดล้อมได้แก่ อาคารสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี รวมถึงบรรยากาศภายในสถาบันให้มีสุขอนามัย ความปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงานวิจัย ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	3.55	0.79	18. สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยของสถาบันและใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยจนดีขึ้นในระดับพอใช้	3.34	0.60
10. สถาบันมีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่บุคลากร โดยพิจารณาถึงความต้องการของอาจารย์และผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความรู้และทักษะด้านการวิจัยที่ต้องการพัฒนาและความครอบคลุมของโอกาสในการพัฒนา	3.88	0.43			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า จุดแข็งในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจากการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล มีน้อยกว่าจุดอ่อน กล่าวคือ มีจุดแข็ง จำนวน 10 ข้อ จุดอ่อน จำนวน 18 ข้อ โดยมีองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยบางด้านที่มีเฉพาะจุดอ่อน ไม่มีจุดแข็ง ได้แก่ องค์ประกอบด้านการจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย การจัดการความรู้ด้านการวิจัย และการผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย

จุดแข็งที่สำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับองค์ประกอบที่ 2. การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย คือ สถาบันมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยกับเกณฑ์เป้าประสงค์ และผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและติดตามพัฒนาการด้านการวิจัยของสถาบัน องค์ประกอบที่ 3. ภาวะผู้นำด้านการวิจัย คือ ผู้นำระดับสูงสื่อถึงความตั้งใจที่จะทำให้การดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย องค์ประกอบที่ 7. การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย คือ สถาบันมีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมในการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้ถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัย และองค์ประกอบที่ 8. การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย คือ สถาบันมีการจัดสภาพแวดล้อมรวมถึงบรรยากาศภายในสถาบันให้มีความสุขอนามัย ความปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงานวิจัยตามกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อนที่สำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับองค์ประกอบที่ 1. การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย คือ สถาบันมีการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานวิจัยของสถาบันบรรลุผลสำเร็จในระดับพอใช้ องค์ประกอบที่ 2. การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย คือ สถาบันส่งเสริมให้อาจารย์กำหนดโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยสุขภาพ/สาธารณสุขของประเทศและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพอใช้ องค์ประกอบที่ 3. ภาวะผู้นำด้านการวิจัย คือ ผู้นำระดับสูงสร้างขวัญ กำลังใจ/แรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัล และยกย่องชมเชยผู้มีผลงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นอย่างสม่ำเสมอในระดับพอใช้ องค์ประกอบที่ 4. การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย คือ สถาบันมีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และจัดการกับข้อร้องเรียน / ความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะแก้ไขข้อร้องเรียน/ความไม่พึงพอใจนั้นอย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วทั้งในระดับพอใช้ องค์ประกอบที่ 5. การจัดการความรู้ด้านการวิจัย คือ สถาบันมีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ด้านการวิจัยทางการพยาบาลในสาขาต่างๆ เป็นประโยชน์ระหว่างผู้วิจัย/

สถาบันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพอใช้ องค์ประกอบที่ 6. การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย คือ สถาบันใช้ผลงานวิจัยเป็นเกณฑ์สำคัญส่วนหนึ่งในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับพอใช้ องค์ประกอบที่ 7. การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย คือ สถาบันมีการให้บริการด้านการวิจัยที่หลากหลายเป็นระบบตอบสนองความต้องการของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพอใช้ และองค์ประกอบที่ 8. การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย คือ สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยของสถาบันและใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยจนดีขึ้นในระดับพอใช้

● **จุดแข็ง และจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัย**

ตามกรอบแนวคิด McKinsey 7S

จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 9 คน เกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมตามกรอบแนวคิด McKinsey 7S ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา ได้ข้อสรุปดังตารางที่ 4.30 ตารางที่ 4.30 จุดแข็ง และจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัยตามกรอบแนวคิดของ McKinsey 7S

จุดแข็ง	จุดอ่อน
ยุทธศาสตร์ (Strategy) 1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยโดยการร่วมวิพากษ์ร่างยุทธศาสตร์ฯ 2. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและทบทวนแผนยุทธศาสตร์เดิมอย่างเป็นระบบทุกครั้ง	ยุทธศาสตร์ (Strategy) 1. ผลงานวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้
โครงสร้างองค์การ (Structure) -	โครงสร้างองค์การ (Structure) 2. ไม่มีหน่วยบริหารงานวิจัย/นายทหาร โครงการวิจัยที่รับผิดชอบการบริหารงานวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน
ระบบการปฏิบัติงาน (System) 3. มีระเบียบปฏิบัติ/คู่มือการบริหารงานวิจัยที่ชัดเจน 4. มีการจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายในอย่างเพียงพอ	ระบบการปฏิบัติงาน (System) 3. ระบบฐานข้อมูลวิจัยยังไม่สมบูรณ์และทันสมัยเพียงพอที่จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันไม่ได้พิจารณาภาระงานด้านการวิจัย 5. ไม่มีระบบสร้างแรงจูงใจ/ให้สิ่งตอบแทนผู้วิจัยที่ชัดเจน 6. ความคล่องตัวในการบริหารงานวิจัยน้อย เพราะความยุ่งยากและล่าช้าในขั้นตอนดำเนินการของระบบราชการ

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	7. ยังไม่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการจัดการความรู้ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ 8. ไม่มีระบบและกลไกการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้จากงานวิจัยให้เป็นความรู้ที่น่าสนใจที่คนทั่วไปเข้าใจได้
บุคลากร (Staff) 5. คณาจารย์ส่วนใหญ่มีพื้นฐานด้านการวิจัยค่อนข้างดี เนื่องจากมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป 6. อาจารย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี	บุคลากร (Staff) 9. คณาจารย์มีภาระงานสอนและงานธุรการมาก มีเวลาให้กับงานวิจัยน้อย
ทักษะ (Skill) 7. ผู้นำระดับสูงมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำวิจัย 8. มีคณาจารย์ที่มีองค์ความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัยจำนวนมาก	ทักษะ (Skill) 10. อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดทักษะในการเขียนโครงการวิจัย/ ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก 11. อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสืบค้นและเขียนบทความวิจัย
รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) 9. ผู้นำระดับสูงบริหารงานวิจัยโดยใช้หลักธรรมาภิบาล บริหารแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจ	รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) 12. ผู้นำระดับสูงยังไม่ีมาตรการในสิ่งการ กำกับ ติดตาม ให้บุคลากรดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ฯ อย่างจริงจัง
ค่านิยมร่วม (Shared Values) 10. อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นคุณค่า/ประโยชน์ของงานวิจัย	ค่านิยมร่วม (Shared Values) -

จากตารางที่ 4.30 พบว่า คณะกรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จำนวน 10 ข้อ และจุดอ่อน จำนวน 12 ข้อ จุดแข็งในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่สำคัญคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย มีระเบียบปฏิบัติ/คู่มือการบริหารงานวิจัยที่ชัดเจน คณาจารย์ส่วนใหญ่มีพื้นฐานด้านการวิจัยค่อนข้างดีเนื่องจากมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป ผู้นำระดับสูงมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำวิจัย ผู้นำระดับสูงบริหารงานวิจัยโดยใช้หลักธรรมาภิบาล บริหารแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจ และอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นคุณค่า/ประโยชน์ของงานวิจัย

ส่วนจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยที่สำคัญคือ ผลงานวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ไม่มีหน่วยบริหารงานวิจัย/นายทหาร โครงการวิจัยที่รับผิดชอบการบริหารงานวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน ระบบฐานข้อมูลวิจัยยังไม่สมบูรณ์และทันสมัยเพียงพอที่จะนำไปใช้

ประโยชน์เพื่อการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณาจารย์มีภาระงานสอนและงานธุรการมาก มีเวลาให้กับงานวิจัยน้อย อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดทักษะในการเขียนโครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก และผู้นำระดับสูงยังไม่มีมาตรการในสิ่งการกำกับ ติดตาม ให้บุคลากรดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ฯ อย่างจริงจัง

● สรุปจุดแข็ง และจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัย

ผู้วิจัยนำจุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่วิเคราะห์ได้จากข้อมูล 3 ส่วน คือ 1) สภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่มีผู้ให้ข้อมูล คือ อาจารย์พยาบาล (ตารางที่ 4.29) 2) การประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยของสถาบันเพื่อการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยในระยะที่ 2 ที่มีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารงานวิจัย (ตารางที่ 4.23 และ 4.28) และ 3) ผลการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัย จำนวน 9 คน ตามกรอบแนวคิด McKinsey 7S (ตารางที่ 4.30) มาทำการสังเคราะห์ร่วมกัน ได้ข้อสรุปจุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 สรุปจุดแข็ง และจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
องค์ประกอบที่ 1. การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย	
-	<p>W1 มีการบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยที่มีอยู่อย่างเหมาะสมในระดับพอใช้</p> <p>W2 มีการใช้นวัตกรรมเพื่อปรับปรุงการออกแบบการบริหารโครงการวิจัย และการนำไปสู่การปฏิบัติในระดับพอใช้</p> <p>W3 มีการใช้นวัตกรรมเพื่อปรับปรุงการบริหารขีดความสามารถด้านการวิจัยและอัตรากำลังในระดับพอใช้</p> <p>W4 อาจารย์มีภาระงานสอนและงานธุรการมาก มีเวลาทำวิจัยน้อย</p> <p>W5 ไม่มีหน่วยบริหารงานวิจัย/นายทหารโครงการวิจัยที่รับผิดชอบการบริหารงานวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน</p> <p>W6 ความคล่องตัวในการบริหารงานวิจัยน้อยเพราะความยุ่งยากและล่าช้าในขั้นตอนดำเนินการของระบบราชการ</p>

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
องค์ประกอบที่ 2. การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย	
<p>S1 มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยกับเกณฑ์เป้าประสงค์ และผลการดำเนินการที่ผ่านมา</p> <p>S2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย</p> <p>S3 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยที่ชัดเจน</p> <p>S4 มีการนำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไปสู่การปฏิบัติที่ดีมาก</p> <p>S5 มีการจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายในอย่างเพียงพอ</p>	<p>W7 ส่งเสริมให้อาจารย์กำหนดโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยสุขภาพ/สาธารณสุขของประเทศ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพอใช้</p> <p>W8 มีการเปรียบเทียบตัวบ่งชี้/ผลการดำเนินงานกับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นคู่แข่ง/อยู่ในระดับเดียวกันในระดับพอใช้</p> <p>W9 มีการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยที่สำคัญที่ได้จากการวัด วิเคราะห์ และทบทวนให้บุคลากรรับทราบในระดับพอใช้</p> <p>W10 จำนวนบทความวิจัยตีพิมพ์และนำไปใช้ประโยชน์น้อย ไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์</p>
องค์ประกอบที่ 3. ภาวะผู้นำด้านการวิจัย	
<p>S6 ผู้นำระดับสูงสื่อถึงความตั้งใจที่จะทำให้การดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย</p> <p>S7 ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและค่านิยมด้านการวิจัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน</p> <p>S8 มีผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยที่บริหารงานด้วยความโปร่งใสในด้านต่างๆ</p> <p>S9 ผู้นำระดับสูงมีความรู้ความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำวิจัย</p> <p>S10 ผู้นำระดับสูงบริหารงานวิจัยแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจ</p>	<p>W11 ผู้นำระดับสูงสร้างขวัญ กำลังใจ /แรงจูงใจ ให้กับผู้มีผลงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นในระดับพอใช้</p> <p>W12 ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบันในระดับพอใช้</p> <p>W13 ผู้นำระดับสูงยังไม่มีมาตรการในสิ่งการ กำกับติดตามให้บุคลากรดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ฯ อย่างจริงจัง</p>

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
องค์ประกอบที่ 4. การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย	
S11 อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นคุณค่า/ประโยชน์ของงานวิจัย	<p>W14 มีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และจัดการกับข้อมูล/ข้อร้องเรียน/ความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบในระดับพอใช้</p> <p>W15 มีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียน การประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยในระดับพอใช้</p> <p>W16 มีการประเมินความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยกับอาจารย์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบในระดับพอใช้</p>
องค์ประกอบที่ 5. การจัดการความรู้ด้านการวิจัย	
-	<p>W17 มีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบในระดับพอใช้</p> <p>W18 มีการตรวจสอบคุณภาพและความพร้อมใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ในระดับพอใช้</p> <p>W19 บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการจัดการสารสนเทศ ฐานข้อมูลวิจัย และการจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบันและใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการในระดับพอใช้</p> <p>W20 ระบบฐานข้อมูลวิจัยยังไม่สมบูรณ์และทันสมัยเพียงพอที่จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>W21 ไม่มีระบบและกลไกการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยให้เป็นความรู้ที่น่าสนใจที่คนทั่วไปเข้าใจได้</p>

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
องค์ประกอบที่ 6. การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย	
-	<p>W22 มีการใช้ผลงานวิจัยเป็นเกณฑ์สำคัญส่วนหนึ่งในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับพอใช้</p> <p>W23 มีการให้ค่าตอบแทน/รางวัล แก่ผู้มีผลงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นที่ตอบสนองต่อทิศทางและเป้าประสงค์ด้านการวิจัยในระดับพอใช้</p> <p>W24 มีการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยของผู้ปฏิบัติงานในระดับพอใช้</p> <p>W25 มีการใช้ผลการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยมาทำให้ผลการดำเนินการด้านการวิจัยดียิ่งขึ้นในระดับพอใช้</p> <p>W26 จำนวนคนทำวิจัยน้อย และมักเป็นกลุ่มเดิมที่ทำวิจัย</p>
องค์ประกอบที่ 7. การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย	
<p>S12 มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนที่ปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสม</p> <p>S13 มีการจัดทำระเบียบ/หลักเกณฑ์/ข้อกำหนดการบริหารงานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบ</p> <p>S14 มีการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>S15 มีการสร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินการด้านการวิจัยถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม</p>	<p>W27 มีการให้บริการด้านการวิจัยที่หลากหลายและเป็นระบบและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพอใช้</p>
องค์ประกอบที่ 8. การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย	
<p>S16 มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในสถาบันที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย</p> <p>S17 มีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่บุคลากร โดยพิจารณาถึงความต้องการของอาจารย์และผู้บังคับบัญชา และความครอบคลุมของโอกาสในการพัฒนา</p>	<p>W28 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยของสถาบันและใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยจนดีขึ้นในระดับพอใช้</p>

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<p>S18 มีการจัดการประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ อาจารย์ด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี</p> <p>S19 อาจารย์ส่วนใหญ่มีพื้นฐานด้านการวิจัยค่อนข้างดี เนื่องจากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป</p> <p>S20 มีอาจารย์ที่มีองค์ความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัย จำนวนมาก</p>	<p>W29 อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดทักษะในการเขียน โครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน สนับสนุนการวิจัยจากภายนอก</p> <p>W30 อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดทักษะในการใช้ภาษา อังกฤษเพื่อการสืบค้นและเขียนบทความวิจัย</p>

จากตารางที่ 4.31 พบว่า สภาพแวดล้อมภายในของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง
กลาโหมมีจุดอ่อนในการบริหารงานวิจัยมากกว่าจุดแข็ง กล่าวคือ มีจุดแข็ง จำนวน 20 ข้อ จุดอ่อน
จำนวน 30 ข้อ โดยมีองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยบางด้านที่มีเฉพาะจุดอ่อน ไม่มีจุดแข็ง ได้แก่
องค์ประกอบด้านการจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย การจัดการความรู้ด้านการ
วิจัย และการผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย

3.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

• โอกาส และภาวะคุกคามในการบริหารงานวิจัย

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 9 คน ร่วมกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรอบแผนพัฒนาอุดมศึกษา ระยะยาว (พ.ศ.2551-2565) นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) นโยบายการศึกษาของกองทัพไทย (ที่ 55/51) และแผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ (พ.ศ.2550-2559) โดยใช้แนวคิด PEST Analysis สามารถสรุปโอกาสและภาวะคุกคามในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 สรุปโอกาส และภาวะคุกคามในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
การเมือง (Political)	
<p>O1 การประเมินคุณภาพจากภายนอกกระตุ้นให้สถาบันเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยมากขึ้น</p> <p>O2 การมีระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ส่งเสริมการทำวิจัยที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น</p> <p>O3 กรอบแผนพัฒนาอุดมศึกษา ระยะยาว (พ.ศ.2551-2565) มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การสร้างเครือข่ายวิจัย และการวิจัยร่วม</p> <p>O4 นโยบายการวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2555-2559) เน้นการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องส่งเสริมความร่วมมือ/เครือข่ายวิจัย ให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบและต่อเนื่อง และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคม สาธารณะหรือเชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น</p>	<p>T1 กระบวนการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มีขั้นตอนมากและใช้เวลาพิจารณานาน</p>

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
<p>O5 นโยบายการศึกษาของกองทัพไทย (ที่ 55/51) มุ่งพัฒนากองทัพให้เป็นองค์กรบริหารแนวใหม่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ตลอดจนลดขั้นตอนการปฏิบัติ และกฎระเบียบที่ไม่จำเป็นที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา</p> <p>O6 นโยบายการศึกษาของกองทัพไทย (ที่ 55/51) สนับสนุนให้มีระบบการประเมินค่ากำลังพลที่ชัดเจน เป็นธรรม และมีค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสถานศึกษาอื่นเพื่อธำรงรักษาอาจารย์/บุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับกองทัพให้ยาวนาน</p> <p>O7 แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ (พ.ศ.2550-2559) ส่งเสริมความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างฝ่ายบริการพยาบาลและสถาบันการศึกษาพยาบาลในการพัฒนาโจทย์วิจัย/ชุดโครงการวิจัย และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์</p> <p>O8 แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ (พ.ศ.2550-2559) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย การพัฒนาฐานข้อมูลวิจัย และการสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อพัฒนาการพยาบาลและการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ</p>	
เศรษฐกิจ (Economic)	
<p>O9 มีแหล่งทุนวิจัยภายนอกเป็นจำนวนมากที่พร้อมให้การสนับสนุนงานวิจัย</p>	<p>T2 แหล่งทุนวิจัยจากภายนอกมีการจำกัดกรอบ/เงื่อนไขการให้ทุนมากขึ้น</p>
สังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural)	
<p>O10 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ทำให้มีปัญหาด้านสุขภาพและโรคเกิดใหม่อีกจำนวนมากที่ต้องการการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และเป็นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและทักษะด้านการวิจัยเฉพาะทางให้กับอาจารย์</p>	<p>T3 การดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต่างๆ ภายในกองทัพมีวาระสั้น ทำให้นโยบาย และการปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง</p> <p>T4 สถาบันการศึกษาพยาบาลที่อยู่ในระดับเดียวกัน/ คู่แข่งมีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p>

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
<p>O11 วัฒนธรรมทหารที่ให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชาและระบบอาวุโสเอื้อต่อการสั่งการและกำกับดูแลการดำเนินการวิจัย</p> <p>O12 การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นช่องทางในการสร้างเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ</p>	
เทคโนโลยี (Technology)	
<p>O13 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย การจัดการความรู้ด้านการวิจัย การสร้างเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัย และการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>T5 การละเมิดลิขสิทธิ์ทางปัญญาหรือคัดลอกผลงาน</p>

จากตารางที่ 4.32 พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่เป็นโอกาสในการบริหารงานวิจัยมากกว่าภาวะคุกคาม กล่าวคือ มีโอกาส จำนวน 13 ข้อ และมีภาวะคุกคาม 5 ข้อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านการเมืองที่เอื้อต่อการบริหารงานวิจัยได้มากกว่าปัจจัยอื่นๆ ขณะที่ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมก่อให้เกิดภาวะคุกคามในการบริหารงานวิจัยมากกว่าปัจจัยอื่นๆ

3.2 ทิศทางการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 9 คน เกี่ยวกับทิศทางการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวบ่งชี้ และแนวทางดำเนินงานที่ส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย ผู้วิจัยได้นำวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 4.33-4.35

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ประเด็นวิสัยทัศน์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ประเด็นวิสัยทัศน์การบริหารงานวิจัย	จำนวน ความคิดเห็น (n = 9 คน)
1. มีการบริหารงานวิจัยที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ	5
2. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาผลงานวิจัยทางการศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหาร	4
3. ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ความต้องการของกองทัพ ครอบครัว ทหาร และประชาชนทั่วไป	3
4. มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ/ระดับภูมิภาค (อาเซียน/เอเชีย)	3
5. ให้บริการด้านการวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	2
6. พัฒนานักวิจัย	1
7. จัดการความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหาร	1
8. พัฒนาสถาบันโดยใช้การวิจัยเป็นฐานในทุกพันธกิจ	1
9. เป็นแหล่งข้อมูลวิจัยด้านสุขภาพ	1
10. เน้น/สนองอัตลักษณ์ของแต่ละสถาบันเหล่าทัพ	1

จากตารางที่ 4.33 พบว่า คณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าวิสัยทัศน์ในการบริหารงานวิจัยควรมีประเด็นเกี่ยวกับ 1) มีการบริหารงานวิจัยที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ รองลงมาคือ 2) ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาผลงานวิจัยทางการศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหาร 3) ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ความต้องการของกองทัพ ครอบครัวทหาร และประชาชนทั่วไป รวมถึงมีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ/ระดับภูมิภาค 4) ให้บริการด้านการวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และ 5) พัฒนานักวิจัย จัดการความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหาร พัฒนาสถาบันโดยใช้การวิจัยเป็นฐานในทุกพันธกิจ เป็นแหล่งข้อมูลวิจัยด้านสุขภาพ และเน้น/สนองอัตลักษณ์ของแต่ละสถาบันเหล่าทัพ

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์พันธกิจในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

พันธกิจในการบริหารงานวิจัย	จำนวน ความคิดเห็น (n = 9 คน)
1. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยเกี่ยวกับการตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ให้มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มแก่กองทัพ ประชาชน สังคม และประเทศชาติ	8
2. พัฒนาระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและให้บริการด้านการวิจัย เช่น การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัย จัดหาแหล่งทุนวิจัย การฝึกอบรม ให้คำปรึกษา/การมีระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย เป็นต้น	6
3. วางแผนกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัยวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัย	4
4. พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากร	4
5. พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยทางการศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหารที่มีคุณภาพ	3
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย มีการเชื่อมโยงการใช้งานกับเครือข่ายหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ	3
7. พัฒนาระบบติดตามและประเมินประสิทธิผลการบริหารโครงการวิจัยในระดับองค์กรและระดับบุคคล	3
8. วางกรอบทิศทาง นโยบายการวิจัย	2
9. พัฒนาฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านการเรียนการสอนและการวิจัยทางคลินิก	2
10. พัฒนาเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ	2

จากตารางที่ 4.34 พบว่า คณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าพันธกิจในการบริหารงานวิจัยที่ควรมี คือ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยเกี่ยวกับการตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาให้มีประสิทธิภาพเกิดมูลค่าเพิ่มแก่กองทัพ ประชาชน สังคม และประเทศชาติ รองลงมาคือ 2) พัฒนาระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและให้บริการด้านการวิจัย 3) วางแผนกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ

พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากร 4) พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยทางการศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหารที่มีคุณภาพ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และฐานข้อมูลวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย มีการเชื่อมโยงการใช้งานกับเครือข่ายหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ และระบบติดตามและประเมินประสิทธิผลการบริหารโครงการวิจัยในระดับองค์กรและระดับบุคคล และ 5) วางกรอบทิศทาง นโยบายการวิจัย พัฒนาฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านการเรียนการสอนและการวิจัยทางคลินิก และพัฒนาเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์เป้าประสงค์ ตัวบ่งชี้ และแนวทางดำเนินงานที่ส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

เป้าประสงค์	ตัวบ่งชี้	แนวทางดำเนินงาน
- มีนโยบายและทิศทางการวิจัยที่สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ การศึกษาพยาบาล การบริการการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหารระดับชาติและนานาชาติ (1 คน)	- ร้อยละของนโยบายและทิศทางการวิจัยที่สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ การศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหาร ทั้งระดับชาติและนานาชาติถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ (1 คน)	- กำหนดนโยบายการวิจัยและวิสัยทัศน์ด้านการวิจัยที่ชัดเจน (1 คน)
- มีหน่วยบริหารงานวิจัยส่วนกลางของวิทยาลัยพยาบาลเหล่าทัพ (2 คน)	- ระดับความพึงพอใจต่อหน่วยบริหารงานวิจัยของสถาบัน (2 คน)	- จัดตั้งหน่วยบริหารงานวิจัยส่วนกลางของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หรือของแต่ละเหล่าทัพ เพื่อทำหน้าที่ให้บริการด้านการวิจัย (5 คน) - จัดหานายทหารโครงการวิจัยประจำหน่วยบริหารงานวิจัย (1 คน)
- มีระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัยที่เป็นรูปธรรม (1 คน) - จำนวนเงินทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพภายในและภายนอกสถาบัน (1 คน) - อาจารย์ประจำได้รับทุนทำวิจัยจากภายในสถาบันและหรือจากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (1 คน)	- ระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัย (1 คน) - จำนวนเงินทุนสนับสนุนการวิจัยทั้งภายในและภายนอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (ตัวบ่งชี้ สกอ.) (6 คน) - ร้อยละของอาจารย์ประจำที่รับทุนทำวิจัยจากภายในสถาบันและหรือจากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (6 คน)	- พัฒนาระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและให้บริการด้านการวิจัย เช่น จัดทำคู่มือนักวิจัย จัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย หรือพี่เลี้ยงให้กับผู้วิจัย ฯลฯ (6 คน) - สนับสนุนงบประมาณเพื่อสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยอย่างเพียงพอ (3) - พัฒนาระบบติดตามและประเมินประสิทธิผลการบริหารโครงการวิจัยในระดับองค์กรและระดับบุคคล (3 คน) - ออกแบบระบบบริหารจัดการงานวิจัยที่ง่ายต่อการปฏิบัติ (1 คน) - ดำเนินการเชิงรุกในการกำหนดโจทย์วิจัยเพื่อแสวงหาทุนจากภายนอก (1 คน)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวบ่งชี้	แนวทางดำเนินงาน
		- การสร้างเสริมกลไกการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในและภายนอกวิทยาลัยพยาบาลเพื่อการขับเคลื่อนการบริหารงานวิจัย (1 คน)
- อาจารย์ทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย (2 คน)	- ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยต่อปี (4 คน) - ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนานักวิจัย (1 คน)	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย เช่น จัดโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านการวิจัยทางการศึกษา การบริการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหาร(3 คน) - กำหนดสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากร และพัฒนาระบบประเมินผลงานตามสมรรถนะที่กำหนด (1 คน) - จัดโครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการเขียนโครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัยที่มีผลกระทบต่อสังคม/ชุมชน (1 คน)
- มีระบบหัวใจ/สิ่งตอบแทนผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่เป็นรูปธรรม (3 คน)	- จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับรางวัล (1 คน)	- สร้างแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนนักวิจัยที่ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมในรูปแบบของเงินรางวัล การประกาศเกียรติคุณ การยกย่อง ทั้งวาจาและลายลักษณ์อักษร (7 คน)
- จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยต่อปีเพิ่มขึ้น (2 คน) - บุคลากรในสถาบันทุกระดับมีค่านิยมร่วม ทศนคติที่ดีในการวิจัย และมีจุดมุ่งหมายในการทำวิจัยเดียวกันคือเพื่อพัฒนาสถาบัน (1 คน)	- จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยต่อปีต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (1 คน)	- สร้างวัฒนธรรมการใช้งานวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน (1 คน) - สร้างค่านิยมร่วมด้านการวิจัยเกี่ยวกับการยอมรับ การให้เกียรติ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานวิจัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง (1 คน)
- มีงานวิจัยตีพิมพ์/เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติเป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพภายในและภายนอกสถาบัน (7 คน) - มีงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์เป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพภายในและภายนอกสถาบัน (7 คน) - มีวารสารส่วนกลางรองรับการตีพิมพ์ผลงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีคุณภาพเป็นที่	- งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ (ตัวบ่งชี้ สมศ.) (7 คน) - งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ (ตัวบ่งชี้ สมศ.) (7 คน) - ร้อยละผลงานวิจัยที่มีคุณภาพทางด้านการศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหาร (1 คน) - ร้อยละผลงานวิจัยที่มีการนำไปใช้ประโยชน์และสนับสนุนให้เกิดอุตสาหกรรมป้องกันประเทศทางด้าน	- จัดทำวารสารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเพื่อเป็นแหล่งกลางในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด (3 คน) - พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัย (การตีพิมพ์/เผยแพร่/การนำไปใช้ประโยชน์) (2 คน) - สร้างผลงานที่มีคุณภาพนำไปสู่การใช้ประโยชน์และผลิตเชิงพาณิชย์ (1 คน)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวบ่งชี้	แนวทางดำเนินงาน
<p>ยอมรับในระดับชาติ (2 คน)</p> <p>- มีระบบจัดการความรู้ด้านการวิจัยภายในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (1 คน)</p> <p>- มีผลงานวิจัยมีคุณภาพ และมีการนำไปใช้ประโยชน์และสนับสนุนให้เกิดอุตสาหกรรมป้องกันประเทศทางด้านการศึกษาศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหารเชิงพาณิชย์มากขึ้น (1 คน)</p> <p>- ได้รับรางวัลด้านการวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ (1 คน)</p>	<p>การศึกษาศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหารเชิงพาณิชย์ (1 คน)</p> <p>- ระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัย (ตัวบ่งชี้ สกอ.) (1 คน)</p> <p>- มีวารสารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ (1 คน)</p> <p>- จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับรางวัล (1 คน)</p>	
<p>- มีระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัยที่สมบูรณ์และทันสมัย ช่วยในการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4 คน)</p> <p>- มีฐานข้อมูลวิจัยส่วนกลางของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (1 คน)</p> <p>- มีฐานข้อมูลด้านการวิจัยที่เชื่อมโยงการใช้งานกับเครือข่ายหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ (1 คน)</p> <p>- มีฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านการเรียนการสอนและการวิจัยทางคลินิก (1 คน)</p>	<p>- มีระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลด้านการวิจัยที่ครอบคลุมตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายในและภายนอกสถาบัน (5 คน)</p> <p>- มีฐานข้อมูลวิจัยส่วนกลางของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (1 คน)</p> <p>- ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและคณาจารย์ในการใช้ระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัยของสถาบัน (5 คน)</p>	<p>- พัฒนาระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลด้านการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3 คน)</p> <p>- พัฒนาระบบฐานข้อมูลวิจัยส่วนกลางของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลแต่ละเหล่าทัพสามารถใช้ร่วมกันได้ (3 คน)</p>
<p>- มีจำนวนเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยภายในและภายนอกสถาบันเพิ่มขึ้น (2 คน)</p> <p>- มีโครงการด้านการวิจัยที่ดำเนินการร่วมกับภาคี/องค์กรวิชาชีพระหว่างประเทศ เครือข่ายหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ (1 คน)</p>	<p>- จำนวนเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถาบัน (2 คน)</p> <p>- จำนวนโครงการด้านการวิจัยที่ดำเนินการร่วมกับภาคี/องค์กรวิชาชีพระหว่างประเทศ และเครือข่ายหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ (1 คน)</p>	<p>- สร้างพันธมิตร/เครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยภายในและภายนอกสถาบัน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ในการร่วมกันยกระดับการผลิตผลงานวิจัยและการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (3 คน)</p> <p>- จัดโครงการด้านการวิจัยร่วมกับภาคี/องค์กรวิชาชีพระหว่างประเทศ และเครือข่ายหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพทั้งระดับชาติและนานาชาติ (1 คน)</p>

จากตารางที่ 4.35 พบว่า คณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการบริหารงานวิจัยที่สำคัญ คือ สถาบันมีงานวิจัยตีพิมพ์/เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติ และมีงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์เป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพภายในและภายนอกสถาบัน รองลงมาคือ มีระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัยที่สมบูรณ์และทันสมัย ช่วยในการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบจูงใจ/สิ่งตอบแทนผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่เป็นรูปธรรม

สำหรับตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่สำคัญตามความคิดเห็นส่วนใหญ่ของคณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม คือ งานวิจัยได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ และงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ (ตัวบ่งชี้ สมศ.) รองลงมาคือ จำนวนเงินทุนสนับสนุนการวิจัยทั้งภายในและภายนอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (ตัวบ่งชี้ สกอ.) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่รับทุนทำวิจัยจากภายในสถาบันและหรือจากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ มีระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลด้านการวิจัยที่ครอบคลุมตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายในและภายนอกสถาบัน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและคณาจารย์ในการใช้ระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัยของสถาบัน

ส่วนแนวทางดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนั้น คณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นการส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมในรูปแบบของเงินรางวัล การประกาศเกียรติคุณ การยกย่อง ทั้งวาจาและลายลักษณ์อักษร รองลงมาคือ พัฒนาระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและให้บริการด้านการวิจัย เช่น จัดทำคู่มือนักวิจัย จัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย หรือพี่เลี้ยงให้กับผู้วิจัย ฯลฯ และจัดตั้งหน่วยบริหารงานวิจัยส่วนกลางของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือของแต่ละเหล่าทัพ เพื่อทำหน้าที่ให้บริการด้านการวิจัย

3.3 ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และผู้บริหารงานวิจัยของสถาบันที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัย (สถาบัน H และ F)

ผลการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัย จำนวน 9 คน และสัมภาษณ์ผู้บริหารงานวิจัยของสถาบันที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัย (สถาบัน H และ F) จำนวน 2 คน เกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหาและได้ข้อสรุปดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย จำแนกตามแหล่งข้อมูล

ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย	แหล่งข้อมูล	
	คณะกรรมการวิจัย	แนวปฏิบัติที่ดี
1. ระบบสนับสนุนการวิจัย (9 ความคิดเห็น)		
1.1 การจัดการงานให้เอื้อต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์พยาบาล	1	-
1.2 การมีข้อตกลงเรื่องภาระงานวิจัย (TOR) ที่ชัดเจน	-	1
1.3 การมีสิ่งสนับสนุน เช่น แหล่งทุนวิจัย หรือแหล่งสืบค้นข้อมูล เพียงพอ	1	1
1.4 มีระบบเครือข่ายฐานข้อมูลวิจัยที่เป็นปัจจุบันและเป็นเอกภาพเชื่อมโยงภายในและภายนอกสถาบัน	1	-
1.5 การมีโปรแกรมเมอร์ดูแลระบบสารสนเทศด้านการวิจัย	-	1
1.6 การมีผู้รับผิดชอบในการช่วยเหลือ/อำนวยความสะดวกในการวิจัยและคอย Update ข้อมูลวิจัยให้ถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอ	-	1
1.7 การประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านการวิจัยให้ทราบอย่างทั่วถึงเป็นประจำ	-	1
1.8 การมีที่พักในบริเวณสถาบันทำให้สะดวกในการทำงานวิจัยนอกเวลา	-	1
2. นักวิจัย (8 ความคิดเห็น)		
2.1 ศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์ หัวหน้าโครงการวิจัย และผู้ร่วมวิจัย	1	1
2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยให้สามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพ	1	-
2.3 การพัฒนาตนเองของผู้วิจัย	1	-
2.4 การมีวินัยในตนเองของนักวิจัย	1	1
2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อการวิจัย	-	1
2.6 ความสามารถเฉพาะตัวของอาจารย์ในการแสวงหาแหล่งทุนภายนอก	-	1
3. แรงจูงใจและสิ่งตอบแทนการวิจัย (7 ความคิดเห็น)		
3.1 การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินรางวัล การเพิ่มขึ้นเงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น	5	1
3.2 การมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบตอบแทนที่เป็นธรรม	1	-
4. ภาวะผู้นำด้านการวิจัย (6 ความคิดเห็น)		
4.1 ผู้นำระดับสูงมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน	2	1
4.2 ผู้นำระดับสูงเป็นแบบอย่างของนักวิจัยที่ดี มีการผลักดัน กำกับ และติดตามการดำเนินการวิจัยของสถาบันอย่างจริงจัง	2	1

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย	แหล่งข้อมูล	
	คณะกรรมการวิจัย	แนวปฏิบัติที่ดี
5. การวางแผนพัฒนางานวิจัย (6 ความคิดเห็น)		
5.1 บุคลากรทุกหน่วยมีส่วนร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการวิจัย	-	1
5.2 การมีแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยที่สอดคล้องกันระหว่างสถาบัน ภาควิชา/หน่วยงาน	-	1
5.3 ความได้เปรียบเชิงพื้นที่ที่สามารถทำวิจัยในประเด็นปัญหาสุขภาพได้หลากหลาย	-	1
5.4 การจัดเตรียมทรัพยากรสนับสนุนแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยอย่างเพียงพอ	-	1
5.5 การมีข้อตกลงความร่วมมือในการเทียบเคียงสมรรถนะกับสถาบันต่างๆ	-	1
5.6 การติดตามความเปลี่ยนแปลงของตัวบ่งชี้และเกณฑ์ประเมินคุณภาพของหน่วยงานต่างๆ ที่จะเข้ามาประเมินสถาบันอยู่เสมอ	-	1
6. โครงสร้างองค์การ (3 ความคิดเห็น)		
6.1 ลักษณะการปกครองบังคับบัญชาในลักษณะของทหาร	1	-
6.2 การมีกลไกสื่อสารที่มีคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1	-
6.3 การมีการทำงานภายในเป็นเครือข่ายภายใต้ระบบงานที่ดี	1	-
7. ระบบติดตามการดำเนินการวิจัย (2 ความคิดเห็น)		
7.1 การมีกลไกติดตามและตรวจสอบความถูกต้องที่ได้มาตรฐานระดับสากล	1	-
7.2 การมีระบบติดตามการบริหารงานวิจัยที่ทันสมัย เช่น การใช้โปรแกรม Microsoft Outlook ช่วยในการจัดตารางเวลาเดือนความทรงจำ	1	-
8. วัฒนธรรมวิจัย (2 ความคิดเห็น)		
8.1 บุคลากรตระหนักในคุณค่าของงานวิจัย ทำวิจัยด้วยความสมัครใจ	1	-
8.2 ค่านิยมของสถาบันที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน/ทำงานเป็นทีม (Collaborative)	-	1

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยมี 8 ประการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด (เรียงลำดับตามจำนวนความคิดเห็น) คือ ระบบสนับสนุนการวิจัย รองลงมา ได้แก่ นักวิจัย แรงจูงใจและสิ่งตอบแทนการวิจัย ภาวะผู้นำด้านการวิจัย การวางแผนพัฒนางานวิจัย โครงสร้างองค์การ ระบบติดตามการดำเนินการวิจัย และวัฒนธรรมวิจัย ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนที่เป็นรูปธรรม

3.4 การจัดทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม) ที่ได้จากตอนที่ 3.1 (ตารางที่ 4.29-4.32) และทิศทางในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัย ที่ได้จากตอนที่ 3.2 (ตารางที่ 4.33-4.35) มาเป็นข้อมูลในการจัดทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ จัดกลุ่มกลยุทธ์ พร้อมทั้งชี้ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมให้มีความเหมาะสมตามบริบทสถาบัน ดังตารางที่ 4.37-4.50

องค์ประกอบที่ 1. การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย

ตารางที่ 4.37 กลยุทธ์ WO และ WT ขององค์ประกอบจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ WO
<p>W1 มีการบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยที่มีอยู่อย่างเหมาะสมในระดับพอใช้</p> <p>W3 มีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงการบริหารขีดความสามารถด้านการวิจัยและอัตรากำลังในระดับพอใช้</p> <p>W4 อาจารย์มีภาระงานสอนและงานธุรการมาก มีเวลาวิจัยน้อย</p>	<p>O3 กรอบแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว (พ.ศ.2551-2565) มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การสร้างเครือข่ายวิจัย และการวิจัยร่วม</p> <p>O8 แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ แห่งชาติ (พ.ศ.2550-2559) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย การพัฒนาชุดโครงการวิจัย การพัฒนาฐานข้อมูลวิจัย และการสังเคราะห์ องค์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษาพยาบาลและการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ</p>	<p>1. พัฒนาระบบบริหารขีดความสามารถ และอัตรากำลังด้านการวิจัย (W1,W3,W4 – O3,O8)</p>
จุดอ่อน (W)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ WT
<p>W2 มีการใช้นวัตกรรมเพื่อปรับปรุงการออกแบบการบริหาร โครงการวิจัย และการนำไปสู่การปฏิบัติในระดับพอใช้</p> <p>W5 ไม่มีหน่วยบริหารงานวิจัย/นายทหารโครงการวิจัยที่รับผิดชอบการบริหารงานวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน</p> <p>W6 ความคล่องตัวในการบริหารงานวิจัยน้อย เพราะความยุ่งยากและล่าช้าในขั้นตอนดำเนินการของระบบราชการ</p>	<p>T3 การดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต่างๆ ภายในกองทัพมีวาระสั้น ทำให้นโยบายและการปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง</p> <p>T4 สถาบันการศึกษาพยาบาลที่อยู่ในระดับเดียวกัน/คู่แข่งมีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p>	<p>2. พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ (W2,W5,W6 – T3,T4)</p>

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ในองค์ประกอบที่ 1. การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย มีสภาพแวดล้อมในการบริหารงานวิจัยที่เป็นจุดอ่อน ไม่มีจุดแข็ง สามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ 2 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย (กลยุทธ์ WO) และ 2) กลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ (กลยุทธ์ WT)

องค์ประกอบที่ 2. การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.38 กลยุทธ์ SO และ ST ขององค์ประกอบการวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ SO
<p>S1 มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยกับเกณฑ์ เป้าประสงค์ และผลการดำเนินการที่ผ่านมา</p> <p>S2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย</p> <p>S3 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยที่ชัดเจน</p> <p>S4 มีการนำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไปสู่การปฏิบัติที่ตีความ</p>	<p>O1 การประเมินคุณภาพจากภายนอกทำให้สถาบันเกิดความตื่นตัว เห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยมากขึ้น</p> <p>O4 นโยบายการวิจัยของชาติ (พ.ศ.2555-2559) เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความร่วมมือ/เครือข่ายวิจัย ให้มีความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบและต่อเนื่อง และเน้นการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม สาธารณะ หรือในเชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น</p> <p>O13 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย การจัดการความรู้ด้านการวิจัย การสร้างเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัย และการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยเชิงรุก (S1,S2,S3,S4 – O1,O4,O13)</p>
จุดแข็ง (S)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ ST
<p>S5 มีการจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายในอย่างเพียงพอ</p>	<p>T2 แหล่งทุนวิจัยจากภายนอกมีการจำกัดกรอบ/เงื่อนไขการให้ทุนมากขึ้น</p> <p>T4 สถาบันการศึกษาพยาบาลที่อยู่ในระดับเดียวกัน/คู่แข่งมีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p>	<p>2. พัฒนาระบบบริหารกองทุนวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย (S5 – T2,T4)</p> <p>3. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ทุนสนับสนุนการวิจัย (S5 – T2,T4)</p>

ตารางที่ 4.39 กลยุทธ์ WO และ WT ขององค์ประกอบการวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ WO
<p>W7 ส่งเสริมให้อาจารย์กำหนดโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยสุขภาพ/สาธารณสุขของประเทศ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพอใช้</p> <p>W8 มีการเปรียบเทียบตัวบ่งชี้/ผลการดำเนินงานกับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นคู่แข่ง/อยู่ในระดับเดียวกันในระดับพอใช้</p> <p>W9 มีการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยที่สำคัญที่ได้จากการวัด วิเคราะห์ และทบทวนให้บุคลากรรับทราบในระดับพอใช้</p> <p>W10 จำนวนบทความวิจัยตีพิมพ์และนำไปใช้ประโยชน์น้อย ไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์</p>	<p>O3 กรอบแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว (พ.ศ.2551-2565) มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การสร้างเครือข่ายวิจัย และการวิจัยร่วม</p> <p>O4 นโยบายการวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2555-2559) เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความร่วมมือ/เครือข่ายวิจัย ให้มีความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบและต่อเนื่อง และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือในเชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น</p>	<p>4. ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยที่มีคุณค่าตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประเทศ (W7,W10 – O3,O4)</p> <p>5. เที่ยงเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยของสถาบัน (W8,W9 – O3,O4)</p>
จุดอ่อน (W)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ WT
<p>W9 มีการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยที่สำคัญที่ได้จากการวัด วิเคราะห์ และทบทวนให้บุคลากรรับทราบในระดับพอใช้</p>	<p>T3 การดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต่างๆ ภายในกองทัพมีวาระสั้น ทำให้นโยบายและการปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง</p> <p>T4 สถาบันการศึกษาพยาบาลที่อยู่ในระดับเดียวกัน/คู่แข่งมีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p>	<p>6. ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยให้เข้าถึงบุคลากรทุกระดับ (W9 – T3,T4)</p>

จากตารางที่ 4.38-4.39 พบว่า ในองค์ประกอบที่ 2. การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย สามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ 6 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยเชิงรุก (กลยุทธ์ SO) 2) กลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารกองทุนวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย 3) กลยุทธ์พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ทุนสนับสนุนการวิจัย (กลยุทธ์ ST) 4) กลยุทธ์ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยที่มีคุณค่าตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประเทศ 5) กลยุทธ์เทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยของสถาบัน (กลยุทธ์ WO) และ 6) กลยุทธ์ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยให้เข้าถึงบุคลากรทุกระดับ (กลยุทธ์ WT)

องค์ประกอบที่ 3. ภาวะผู้นำด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.40 กลยุทธ์ SO ขององค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการวิจัย

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ SO
<p>S6 ผู้นำระดับสูงสื่อถึงความตั้งใจที่จะทำให้การดำเนินการวิจัยของสถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย</p> <p>S7 ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน</p> <p>S8 มีผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยที่บริหารงานด้วยความโปร่งใส</p> <p>S9 ผู้นำระดับสูงมีความรู้ความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำวิจัย</p> <p>S10 ผู้นำระดับสูงบริหารงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ</p>	<p>O2 การมีระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ส่งเสริมการทำวิจัยที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น</p> <p>O3 กรอบแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว (พ.ศ.2551-2565) มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การสร้างเครือข่ายวิจัย และการวิจัยร่วม</p>	<p>1. ส่งเสริมสมรรถนะทางการบริหารงานวิจัยที่ดี (S6,S7,S8,S9,S10 – O2,O3)</p>
จุดแข็ง (S)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ ST
-	-	-

ตารางที่ 4.41 กลยุทธ์ WO ขององค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการวิจัย

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ WO
<p>W11 ผู้นำระดับสูงสร้างขวัญ กำลังใจ /แรงจูงใจให้กับผู้มีผลงานวิจัยดีเด่นในระดับพอใช้</p> <p>W12 ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบันในระดับพอใช้</p> <p>W13 ผู้นำระดับสูงยังไม่มีการสั่งการ กำกับ ติดตามให้บุคลากรดำเนินการวิจัยเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์อย่างจริงจัง</p>	<p>O1 การประเมินคุณภาพจากภายนอกทำให้สถาบันเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยมากขึ้น</p> <p>O11 วัฒนธรรมทหารที่ให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชาและระบบอาวุโสเอื้อต่อการสั่งการและกำกับดูแลการดำเนินการวิจัย</p>	<p>2. ส่งเสริมบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบัน (W11,W12 – O1)</p> <p>3. บริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย (W13 – O1,O11)</p>
จุดอ่อน (W)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ WT
-	-	-

จากตารางที่ 4.40-4.41 พบว่า ในองค์ประกอบที่ 3. ภาวะผู้นำด้านการวิจัย สามารถกำหนดกลยุทธ์ ได้ 3 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์ส่งเสริมสมรรถนะทางการบริหารงานวิจัยที่ดี (กลยุทธ์ SO) 2) กลยุทธ์ส่งเสริมบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบัน และ 3) กลยุทธ์บริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย (กลยุทธ์ WO)

องค์ประกอบที่ 4. การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.42 กลยุทธ์ SO และ ST ขององค์ประกอบการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ SO
S11 อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นคุณค่า/ประโยชน์ของงานวิจัย	<p>O4 นโยบายการวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2555-2559) เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความร่วมมือ/เครือข่ายวิจัยและการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม สาธารณะ หรือในเชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น</p> <p>O7 แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ แห่งชาติ (พ.ศ.2550-2559) ส่งเสริมความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างฝ่ายบริการพยาบาลและสถาบันการศึกษาพยาบาลในการพัฒนาโจทย์วิจัย/ชุดโครงการวิจัย และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์</p> <p>O9 มีแหล่งทุนวิจัยภายนอกเป็นจำนวนมากที่พร้อมให้การสนับสนุนงานวิจัย</p> <p>O10 การเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม ทำให้มีปัญหาด้านสุขภาพและโรคเกิดใหม่อีกมากที่ต้องการการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และเป็นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและทักษะด้านการวิจัยเฉพาะทางให้กับอาจารย์</p> <p>O12 การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นช่องทางในการสร้างเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ</p>	<p>1. ส่งเสริมการพัฒนาโจทย์วิจัย / ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก (S11 – O7,O9,O10)</p> <p>2. สร้างและพัฒนาเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยเพื่อการผลิตเผยแพร่ และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (S11 – O4,O7,O9,O10,O12)</p>
จุดแข็ง (S)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ ST
S11 อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นคุณค่า/ประโยชน์ของงานวิจัย	<p>T2 แหล่งทุนวิจัยจากภายนอกมีการจำกัดกรอบ/เงื่อนไขการให้ทุนมากขึ้น</p> <p>T4 สถาบันการศึกษาพยาบาลที่อยู่ในระดับเดียวกัน/คู่แข่งมีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p>	<p>3. สร้างวัฒนธรรมการใช้งานวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน (S11 – T2,T4)</p>

ตารางที่ 4.43 กลยุทธ์ WO ขององค์ประกอบการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ WO
<p>W14 มีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และจัดการกับข้อร้องเรียน /ความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบในระดับพอใช้</p> <p>W15 มีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียน การประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยในระดับพอใช้</p> <p>W16 มีการประเมินความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัยกับอาจารย์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบในระดับพอใช้</p>	<p>O1 การประเมินคุณภาพจากภายนอกทำให้สถาบันเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยมากขึ้น</p> <p>O13 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย การจัดการความรู้ด้านการวิจัย การสร้างเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัย และการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>4. พัฒนาระบบรับฟังข้อมูลและการจัดการกับข้อร้องเรียน เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (W14,W15,W16 – O1,O13)</p>
จุดอ่อน (W)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ WT
-	-	-

จากตารางที่ 4.42-4.43 พบว่า ในองค์ประกอบที่ 4. การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย สามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ 4 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์ส่งเสริมการพัฒนาโจทย์วิจัย/ชุดโครงการวิจัย เพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก 2) กลยุทธ์สร้างและพัฒนาเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยเพื่อการผลิต เผยแพร่และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (กลยุทธ์ SO) 3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมการใช้งานวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน (กลยุทธ์ ST) และ 4) กลยุทธ์พัฒนาระบบรับฟังข้อมูลและการจัดการกับข้อร้องเรียนเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (กลยุทธ์ WO)

องค์ประกอบที่ 5. การจัดการความรู้ด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.44 กลยุทธ์ WO และ WT ขององค์ประกอบจัดการความรู้ด้านการวิจัย

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ WO
<p>W17 มีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบในระดับพอใช้</p> <p>W18 มีการตรวจสอบคุณภาพและความพร้อมใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย ฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์ในระดับพอใช้</p> <p>W19 บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการจัดการสารสนเทศ ฐานข้อมูลวิจัย และการจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน และใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการในระดับพอใช้</p> <p>W20 ระบบฐานข้อมูลวิจัยยังไม่สมบูรณ์ และทันสมัยเพียงพอที่จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>W21 ไม่มีระบบและกลไกการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ความรู้จากงานวิจัยให้เป็นความรู้ที่น่าสนใจที่คนทั่วไปเข้าใจได้</p>	<p>O1 การประเมินคุณภาพจากภายนอกทำให้สถาบันเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยมากขึ้น</p> <p>O5 นโยบายการศึกษาของกองทัพไทย (ที่ 55/51) มุ่งพัฒนากองทัพให้เป็นองค์กรบริหารแนวใหม่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการบริหารจัดการความรู้เป็นระบบ ตลอดจนผลักดันตอนการปฏิบัติ และกฎระเบียบที่ไม่จำเป็นที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา</p> <p>O8 แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ (พ.ศ.2550-2559) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย การพัฒนาชุดโครงการวิจัย การพัฒนาฐานข้อมูลวิจัย และการสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษาพยาบาลและการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ</p> <p>O13 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย การจัดการความรู้ด้านการวิจัย การสร้างเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัย และการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (W18,W19, W20 – O1,O5,O8,O13)</p> <p>2. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัย (W17,W21 – O1,O5,O8,O13)</p>
จุดอ่อน (W)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ WT
<p>W17 มีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบในระดับพอใช้</p>	<p>T5 การละเมิดลิขสิทธิ์ทางปัญญาหรือคัดลอกผลงาน</p>	<p>3. เสริมสร้างความรู้ด้านการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา (W17 – T5)</p>

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ในองค์ประกอบที่ 5. การจัดการความรู้ด้านการวิจัย มีสภาพแวดล้อมในการบริหารงานวิจัยที่เป็นจุดอ่อน ไม่มีจุดแข็ง สามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ 3 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 2) กลยุทธ์พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัย (กลยุทธ์ WO) และ 3) กลยุทธ์เสริมสร้างความรู้ด้านการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา (กลยุทธ์ WT)

องค์ประกอบที่ 6. การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย

ตารางที่ 4.45 กลยุทธ์ WO และ WT ขององค์ประกอบการผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ WO
<p>W23 มีการให้ค่าตอบแทน/รางวัล แก่ผู้มีผลงานวิจัยทางการพยาบาลดีเด่นที่ตอบสนองต่อทิศทางและเป้าประสงค์ด้านการวิจัยในระดับพอใช้</p> <p>W24 มีการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยของผู้ปฏิบัติงานในระดับพอใช้</p> <p>W25 มีการใช้ผลการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยมาทำให้ผลการดำเนินการด้านการวิจัยดีขึ้นในระดับพอใช้</p> <p>W26 จำนวนคนทำวิจัยน้อย และมักเป็นกลุ่มเดิมที่ทำวิจัย</p>	<p>O6 นโยบายการศึกษาของกองทัพไทย (ที่ 55/51) สนับสนุนให้มีระบบการประเมินค่ากำลังพลที่ชัดเจน เป็นธรรม และมีค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสถานศึกษาอื่นเพื่อธำรงรักษาอาจารย์/บุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับกองทัพให้ยาวนาน</p>	<p>1. สร้างแรงจูงใจและความผูกพันด้านการวิจัยให้กับผู้ปฏิบัติงาน (W23, W24, W25, W26 – O6)</p>
จุดอ่อน (W)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ WT
<p>W22 มีการใช้ผลงานวิจัยเป็นเกณฑ์สำคัญส่วนหนึ่งในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับพอใช้</p> <p>W26 จำนวนคนทำวิจัยน้อย และมักเป็นกลุ่มเดิมที่ทำวิจัย</p>	<p>T3 การดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต่างๆ ภายในกองทัพมีวาระสั้น ทำให้นโยบายและการปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง</p> <p>T4 สถาบันการศึกษาพยาบาลที่อยู่ในระดับเดียวกัน/คู่แข่งมีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p>	<p>2. กำหนดข้อตกลงเรื่องภาระงานด้านการวิจัยที่เชื่อมโยงกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (W22, W26 – T3, T4)</p>

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ในองค์ประกอบที่ 6. การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย มีสภาพแวดล้อมในการบริหารงานวิจัยที่เป็นจุดอ่อน ไม่มีจุดแข็ง สามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ 2 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์สร้างแรงจูงใจและความผูกพันด้านการวิจัยให้กับผู้ปฏิบัติงาน (กลยุทธ์ WO) และ 2) กลยุทธ์กำหนดข้อตกลงเรื่องภาระงานด้านการวิจัยที่เชื่อมโยงกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (กลยุทธ์ WT)

องค์ประกอบที่ 7. การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.46 กลยุทธ์ SO และ ST ขององค์ประกอบการกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ SO
<p>S13 มีการจัดทำระเบียบ/หลักเกณฑ์/ข้อกำหนดการบริหารงานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบ</p> <p>S14 มีการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>S15 มีการสร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินการด้านการวิจัยถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม</p>	<p>O4 นโยบายการวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2555 -2559) เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความร่วมมือ/เครือข่ายวิจัย ให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบและต่อเนื่อง และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม สาธารณะ หรือในเชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น</p> <p>O5 นโยบายการศึกษาของกองทัพไทย (ที่ 55/51) มุ่งพัฒนากองทัพให้เป็นองค์กรบริหารแนวใหม่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการบริหารจัดการความรู้เป็นระบบ ตลอดจนลดขั้นตอนการปฏิบัติและกฎระเบียบที่ไม่จำเป็นที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา</p>	<p>1. พัฒนาระบบกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยตามหลักธรรมาภิบาล (S13,S14,S15 – O4,O5)</p>
จุดแข็ง (S)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ ST
<p>S12 มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสม</p>	<p>T1 กระบวนการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มีขั้นตอนมากและใช้เวลาพิจารณานาน</p>	<p>2. สร้างแนวปฏิบัติที่คล่องตัวในการพิจารณาโครงการวิจัยด้านจริยธรรม (S12 – T1)</p>

ตารางที่ 4.47 กลยุทธ์ WO ขององค์ประกอบการกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ WO
<p>W27 มีการให้บริการด้านการวิจัยที่หลากหลายและเป็นระบบและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพอใช้</p>	<p>O1 การประเมินคุณภาพจากภายนอกทำให้สถาบันเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยมากขึ้น</p> <p>O13 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย การจัดการความรู้ด้านการวิจัย การสร้างเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัย และการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>3. ปรับปรุงการบริการด้านการวิจัยโดยใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ (W27 – O1,O13)</p>
จุดอ่อน (W)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ WT
-	-	-

จากตารางที่ 4.46-4.47 พบว่า ในองค์ประกอบที่ 7. การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย สามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ 3 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์พัฒนาระบบกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยตามหลักธรรมาภิบาล (กลยุทธ์ SO) 2) กลยุทธ์สร้างแนวปฏิบัติที่ค่องตัวในการพิจารณาโครงการวิจัยด้านจริยธรรม (กลยุทธ์ ST) และ 3) กลยุทธ์ปรับปรุงการบริการด้านการวิจัยโดยใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ (กลยุทธ์ WO)

องค์ประกอบที่ 8. การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.48 กลยุทธ์ SO และ ST ขององค์ประกอบการพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ SO
<p>S16 มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในสถาบันที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย</p> <p>S19 อาจารย์ส่วนใหญ่มีพื้นฐานด้านการวิจัยค่อนข้างดี เนื่องจากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป</p> <p>S20 มีอาจารย์ที่มีองค์ความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัยจำนวนมาก</p>	<p>O1 การประเมินคุณภาพจากภายนอกทำให้สถาบันเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยมากขึ้น</p> <p>O3 กรอบแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว (พ.ศ.2551-2565) มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การสร้างเครือข่ายวิจัย และการวิจัยร่วม</p>	<p>1. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย (S16 – O1)</p> <p>2. พัฒนาระบบที่เลี้ยงนักวิจัย (S16,S19,S20 – O1,O3)</p> <p>3. จัดทำคลินิกวิจัย (S16,S19,S20 – O1,O3)</p>
จุดแข็ง (S)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ ST
<p>S17 มีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่บุคลากรโดยพิจารณาถึงความต้องการของอาจารย์และผู้บังคับบัญชาและความครอบคลุมของโอกาสในการพัฒนา</p> <p>S18 มีการจัดการประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี</p>	<p>T2 แหล่งทุนวิจัยจากภายนอกมีการจำกัดกรอบ/เงื่อนไขการให้ทุนมากขึ้น</p> <p>T4 สถาบันการศึกษาพยาบาลที่อยู่ในระดับเดียวกัน/คู่แข่งมีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p>	<p>4. สืบหาความต้องการของอาจารย์และผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง (S17,S18 – T2,T4)</p>

ตารางที่ 4.49 กลยุทธ์ WO ขององค์ประกอบการพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ WO
<p>W28 ให้อุบลลากรมีส่วนร่วมในการประเมินสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยของสถาบันและใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานวิจัยจนดีขึ้นในระดับพอใช้</p> <p>W29 อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดทักษะในการเขียนโครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก</p> <p>W30 อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสืบค้นและเขียนบทความวิจัย</p>	<p>O1 การประเมินคุณภาพจากภายนอกทำให้สถาบันเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยมากขึ้น</p> <p>O4 นโยบายการวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2555-2559) เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความร่วมมือ/เครือข่ายวิจัย ให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบและต่อเนื่อง และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม สาธารณะ หรือเชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น</p> <p>O8 แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ (พ.ศ.2550-2559) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย การพัฒนาชุดโครงการวิจัย การพัฒนาฐานข้อมูลวิจัย และการสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษาพยาบาลและการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ</p>	<p>5. ประเมินความพึงพอใจบุคลากรต่อการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย (W28 – O1,O4)</p> <p>6. พัฒนาทักษะในการเขียนโครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนวิจัยจากภายนอก (W29 – O1,O8)</p> <p>7. พัฒนาทักษะอาจารย์ด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ (W30 – O1,O8)</p>
จุดอ่อน (W)	ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ WT
-	-	-

จากตารางที่ 4.48-4.49 พบว่า ในองค์ประกอบที่ 8. การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย สามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ 7 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย 2) กลยุทธ์พัฒนาระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย 3) กลยุทธ์จัดทำคลินิกวิจัย (กลยุทธ์ SO) 4) กลยุทธ์สำรวจความต้องการของอาจารย์และผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง (กลยุทธ์ ST) 5) กลยุทธ์ประเมินความพึงพอใจบุคลากรต่อการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย 6) กลยุทธ์พัฒนาทักษะในการเขียนโครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนวิจัยจากภายนอก และ 7) กลยุทธ์พัฒนาทักษะอาจารย์ด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ (กลยุทธ์ WO)

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัย

จากการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานวิจัยแต่ละองค์ประกอบข้างต้น ผู้วิจัยได้นำกลยุทธ์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันมารวมกลุ่มกัน และกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่สอดคล้องกับกลุ่มกลยุทธ์ ดังตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

องค์ประกอบ / กลุ่มกลยุทธ์	ประเด็นยุทธศาสตร์
องค์ประกอบที่ 1. การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย 1.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย 1.2 พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	1. การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย
องค์ประกอบที่ 2. การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย 2.2 พัฒนาระบบบริหารกองทุนวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย 2.3 พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ทุนสนับสนุนการวิจัย 2.1 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยเชิงรุก 2.5 เทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยของสถาบัน 2.6 ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยให้เข้าถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ	2. การพัฒนาระบบบริหารกองทุนและประชาสัมพันธ์ทุนวิจัย 3. การติดตาม ประเมินผล และเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย
องค์ประกอบที่ 3. ภาวะผู้นำด้านการวิจัย 3.1 ส่งเสริมสมรรถนะทางการบริหารงานวิจัยที่ดี 3.2 ส่งเสริมบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบัน 3.3 บริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย	4. การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ
2.4 ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยที่มีคุณค่าตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประเทศ องค์ประกอบที่ 4. การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย 4.1 ส่งเสริมการพัฒนาโจทย์วิจัย/ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก 4.2 สร้างและพัฒนาเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยเพื่อการผลิตเผยแพร่ และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ 4.3 สร้างวัฒนธรรมการใช้งานวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน 4.4 พัฒนาระบบรับฟังข้อมูลและการจัดการกับข้อร้องเรียนด้านการวิจัยเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5. การสร้างวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

องค์ประกอบ / กลุ่มกลยุทธ์	ประเด็นยุทธศาสตร์
องค์ประกอบที่ 5. การจัดการความรู้ด้านการวิจัย 5.1 พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 5.2 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัย 5.3 เสริมสร้างความรู้ด้านการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาแก่นักวิชาการของสถาบัน	6. การพัฒนาระบบสารสนเทศและการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่เชื่อถือได้
องค์ประกอบที่ 6. การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย 6.1 สร้างแรงจูงใจและความผูกพันด้านการวิจัยให้กับผู้ปฏิบัติงาน 6.2 กำหนดข้อตกลงภาระงานด้านการวิจัยที่เชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	7. การผูกใจผู้วิจัยเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์งานวิจัย
องค์ประกอบที่ 7. การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย 7.1 พัฒนาระบบกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยตามหลักธรรมาภิบาล 7.2 สร้างแนวปฏิบัติที่คล่องตัวในการพิจารณาโครงการวิจัยด้านจริยธรรม 7.3 ปรับปรุงการบริการด้านการวิจัยโดยใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์	8. การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ
องค์ประกอบที่ 8. การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย 8.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย 8.5 ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย 8.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย 8.3 จัดทำคลินิกวิจัย 8.4 สำรวจความต้องการของอาจารย์และผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง 8.6 พัฒนาทักษะในการเขียนโครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนวิจัยจากภายนอก 8.7 พัฒนาทักษะอาจารย์ด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ	9. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในการทำวิจัย 10. การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยที่เข้มแข็ง

จากตารางที่ 4.50 ผู้วิจัยได้กำหนดแนวปฏิบัติตามกลยุทธ์เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมบรรลุผลสำเร็จ โดยพิจารณาจากแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จที่ได้จากการศึกษาสถาบัน H และ F ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รวมถึงการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ได้มีทั้งสิ้น 10 ประเด็นยุทธศาสตร์ 25 กลยุทธ์ และ 101 แนวปฏิบัติ ประกอบด้วย

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย มี 2 กลยุทธ์ 6 แนวปฏิบัติ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารกองทุนและประชาสัมพันธ์ทุนวิจัย มี 2 กลยุทธ์ 11 แนวปฏิบัติ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การติดตาม ประเมินผล และการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย มี 3 กลยุทธ์ 10 แนวปฏิบัติ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ มี 3 กลยุทธ์ 11 แนวปฏิบัติ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี 5 กลยุทธ์ 19 แนวปฏิบัติ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบสารสนเทศและการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่เชื่อถือได้ มี 3 กลยุทธ์ 19 แนวปฏิบัติ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การผูกใจผู้วิจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์งานวิจัย มี 2 กลยุทธ์ 6 แนวปฏิบัติ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ มี 3 กลยุทธ์ 8 แนวปฏิบัติ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในการทำวิจัย มี 1 กลยุทธ์ 4 แนวปฏิบัติ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10 การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยที่เข้มแข็ง มี 1 กลยุทธ์ 7 แนวปฏิบัติ

* รายละเอียดของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ นำเสนอไว้ในภาคผนวก ข หน้าที่ 441 *

ตอนที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

การนำเสนอในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 2 ส่วน ส่วนแรก คือ สรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ฉบับที่ 1 จากการจัดประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จำนวน 15 คน เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2555 เวลา 09.00 - 12.00 น. ณ ห้อง 403 อาคารประชุมสุข อาชาวารุง คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร/อดีตผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรวิชาชีพ/หน่วยประเมินคุณภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและยุทธศาสตร์ และ ส่วนที่สอง นำเสนอสรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ฉบับที่ 2 ที่ผู้วิจัยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะจากที่ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดิมทั้ง 15 คน ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงอีกครั้ง ก่อนนำมาปรับแก้เป็นยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่สมบูรณ์ต่อไป

ส่วนที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ฉบับที่ 1 จากการจัดประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการจัดประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับแก้ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ให้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงโดยสรุป ดังนี้

1) กระบวนการจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในงานวิจัยนี้มีความน่าเชื่อถือ เนื่องจากมีการทำ SWOT Analysis ร่วมกับการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีโดยการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย

2) ควรกำหนดระยะเวลาของยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็น 10 ปี (พ.ศ. 2557-2566) เพื่อให้มีเวลาในการพัฒนาและเห็นผลของการปฏิบัติจริง

3) ควรปรับแก้วิสัยทัศน์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมให้มีความท้าทาย สั้น กระชับ และจดจำง่าย

4) ควรเพิ่มคำจำกัดความ “เวชศาสตร์ทางทหาร” ซึ่งเป็นคำที่ปรากฏอยู่ในวิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน สามารถกำหนดทิศทางงานวิจัย และวัฒนธรรมวิจัยของสถาบัน ได้ชัดเจนขึ้น

5) ควรปรับแก้พันธกิจข้อ 5 และ 6 ใหม่ ให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะดำเนินการ/ยุทธศาสตร์
จากเดิม

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยเกี่ยวกับการตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาให้มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่ม แก่กองทัพ ประชาชน สังคม และประเทศชาติ

6. พัฒนาเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติ และนานาชาติ

เสนอแนะให้ปรับเป็น

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มแก่ กองทัพ ประชาชน สังคม และประเทศชาติ

6. สร้างเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติ และนานาชาติ

6) ควรปรับลดประเด็นยุทธศาสตร์ลงเหลือ 7 ประเด็น ไล่เรียงประเด็นยุทธศาสตร์ตาม ความเหมาะสม ใช้กลยุทธ์เดิมที่ผู้วิจัยทำไว้ได้ แต่ให้จัดกลุ่มกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ปรับใหม่ โดยเสนอแนะไว้ ดังนี้

ตารางที่ 4.51 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารงานวิจัยที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ปรับใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เสนอแนะ	กลยุทธ์ที่เสนอแนะ
1. การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการวิจัย	1.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย 4.1 ส่งเสริมสมรรถนะทางการบริหารงานวิจัยที่ดี 4.2 ส่งเสริมบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบัน 4.3 บริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน 10.1 พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย
2. การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัย	1.2 พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ 2.1 พัฒนาระบบบริหารกองทุนวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย 2.2 พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ทุนสนับสนุนการวิจัย 3.1 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยเชิงรุก 3.3 ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยให้เข้าถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เสนอแนะ	กลยุทธ์ที่เสนอแนะ
3. การสร้างวัฒนธรรมวิจัย	5.1 ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยที่มีคุณค่าตอบสนอง ต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประเทศ 5.2 ส่งเสริมการพัฒนาโจทย์วิจัย/ชุดโครงการวิจัย เพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก 5.3 สร้างและพัฒนาเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัย เพื่อการผลิต เผยแพร่ และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ 5.4 สร้างวัฒนธรรมการใช้งานวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน
4. การจัดการความรู้ด้านการวิจัย ของสถาบัน	6.2 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัย (เพิ่ม Research Bank System)
5. การสร้างแรงจูงใจผู้วิจัยให้ผลิต งานวิจัย	7.1 สร้างแรงจูงใจและความผูกพันด้านการวิจัยให้กับผู้ปฏิบัติงาน
6. การสร้างคุณภาพชีวิตการวิจัยที่ มีความสุข	9.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย
7. การเทียบเคียงสมรรถนะด้าน การวิจัย	3.2 เทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสา ด้านการวิจัยของสถาบัน

7) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมวิจัย ควรเพิ่มกลยุทธ์ “สร้างวัฒนธรรมวิจัย
ด้านเวชศาสตร์ทางทหาร” เพื่อสะท้อนเอกลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

8) ควรปรับเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแนวปฏิบัติเดิม ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่
ปรับใหม่

9) ควรหาคำภาษาอังกฤษและตัวย่อที่สื่อถึงยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้น เพื่อให้น่าสนใจและม
ความเป็นสากล

10) ควรปรับแก้ตัวชี้วัดและแนวปฏิบัติที่กล่าวถึง “การมีหน่วยบริหารงานวิจัยและ
นายทหาร โครงการวิจัยประจำหน่วย” เป็น “การมีหน่วยบริหารงานวิจัยและผู้รับผิดชอบประจำ
หน่วย” เพื่อให้มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

11) ควรปรับแก้แนวปฏิบัติในกลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารกองทุนวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนิน
การวิจัย จากเดิม “จัดสรรเงินรายได้ของสถาบันที่ชัดเจนเข้ากองทุนวิจัย” เสนอแนะให้ปรับเป็น
“จัดสรรเงินสนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจน” เนื่องจาก การจัดสรรเงินรายรับสถานศึกษา/งบประมาณ
รายรับนั้น กระทรวงการคลังกำหนดการใช้ วิทยาลัยฯ ไม่มีอำนาจจัดสรรเงินรายได้เข้ากองทุนวิจัย
เพราะไม่มี พ.ร.บ. การใช้

12) ควรระบุระยะเวลา/เกณฑ์การบรรลุเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัด โดยอาจระบุช่วงเวลาที่จะบรรลุในตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ และระบุตัวเลขในส่วนตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/เกณฑ์ที่จะบรรลุเป้าหมาย

13) ควรใช้คำ/ภาษา ที่แสดงกลยุทธ์/แนวปฏิบัติให้สอดคล้องและเป็นระบบเดียวกันทุกประเด็นยุทธศาสตร์

ส่วนที่สอง สรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ฉบับที่ 2

ภายหลังการจัดประชุมสัมมนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ปรับแก้ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ฉบับที่ 1 ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากที่ประชุม จัดทำเป็น (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ฉบับที่ 2 มีจำนวน 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ 23 กลยุทธ์ 108 แนวปฏิบัติ และนำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ฉบับที่ 2 ส่งกลับไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดิมได้ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ อีกครั้ง รายการยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ใน (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ฉบับที่ 2 โดยสรุปดังตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ใน (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ฉบับที่ 2

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการวิจัย (Research Leadership: RL)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมสมรรถนะทางการบริหารงานวิจัย 2. ส่งเสริมบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบัน 3. บริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน 4. พัฒนาระบบบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย 5. สร้างนักวิจัยมือใหม่ 6. สร้างนักวิจัยมืออาชีพ
2. การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัย (Research Management System:RMS)	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาระบบบริหารกองทุนวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย 3. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ 4. พัฒนาระบบการให้บริการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ 5. พัฒนาระบบรับฟังข้อมูลและจัดการกับข้อร้องเรียนด้านการวิจัยเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 7. เสริมสร้างความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญาแก่อาจารย์ของสถาบัน 8. พัฒนาระบบกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดี

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
	9. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัย เชิงรุก 10. ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยให้ เข้าถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ
3. การสร้างวัฒนธรรมวิจัย (Research Culture: RC)	1. สร้างวัฒนธรรมวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหาร 2. สร้างวัฒนธรรมการใช้งานวิจัยในการพัฒนาวัตกรรม
4. การจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน (Research Knowledge Management: RKM)	1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัย ที่มีประสิทธิภาพ 2. สร้างระบบคลังข้อมูลการจัดการความรู้ด้านการวิจัย
5. การสร้างแรงจูงใจผู้วิจัยให้ผลิตผลงานวิจัย (Research Motivation: RM)	1. สร้างแรงจูงใจและความผูกพันด้านการวิจัยให้กับผู้ปฏิบัติงาน
6. การสร้างคุณภาพชีวิตการวิจัยที่มีความสุข (Quality of Research Life: QRL)	1. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัย
7. การเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย (Research Benchmarking : RB)	1. เทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา ขีดความสามารถด้านการวิจัยของสถาบัน

จากการดำเนินการดังกล่าว มีผู้ทรงคุณวุฒิส่งแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้กลับคืนผู้วิจัย จำนวน 14 คน ซึ่งทุกคนเห็นตรงกันว่ายุทธศาสตร์ในภาพรวมที่ปรับแก้มี
ความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
เพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์ที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สรุปได้ดังนี้

1) ควรเพิ่มคำจำกัดความ “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” เพื่อความชัดเจนในการนำยุทธศาสตร์
การบริหารงานวิจัยฯ ไปปฏิบัติ (1 คน)

2) ควรปรับ/จัดกลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ให้กระชับ และไม่ซ้ำซ้อน ดังนี้

2.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการวิจัย

- ควรย้ายกลยุทธ์ที่ 5 สร้างนักวิจัยมือใหม่ และกลยุทธ์ที่ 6 สร้างนักวิจัยมืออาชีพ
ไปอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การสร้างแรงจูงใจผู้วิจัยให้ผลิตผลงานวิจัย แล้วตั้งชื่อประเด็นยุทธศาสตร์
ใหม่ให้เหมาะสม (2 คน)

2.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย

- ควรลดจำนวนกลยุทธ์ เนื่องจากมีจำนวนมาก บางกลยุทธ์มีความซ้ำซ้อนกับกลยุทธ์อื่น ซึ่งอาจปรับไปเป็นแนวปฏิบัติของกลยุทธ์อื่นที่เหมาะสมได้ (4 คน)
- ควรตัดกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการให้บริการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพออก เพราะซ้ำซ้อนกับแนวปฏิบัติของกลยุทธ์อื่น (เช่น การจัดคลินิกวิจัย การมีพี่เลี้ยงนักวิจัย) (3 คน)
- ควรย้ายกลยุทธ์ที่ 7 เสริมสร้างความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญาแก่อาจารย์ของสถาบัน ไปเป็นแนวปฏิบัติในยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย (1 คน)
- ควรย้ายกลยุทธ์ที่ 10 ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยให้เข้าถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ไปเป็นแนวปฏิบัติในกลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (3 คน)

2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการวิจัยที่มีความสุข

- ควรตัดประเด็นยุทธศาสตร์นี้ออก เนื่องจากมีเพียง 1 กลยุทธ์ คือ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัย ซึ่งอาจนำไปรวมกับกลยุทธ์ที่ 2 สร้างบรรยากาศทางการวิจัยในยุทธศาสตร์ที่ 1 ได้ (3 คน)
- 3) ควรพิจารณาตัวชี้วัดให้มีจำนวนที่เหมาะสมและวัดได้จริง (4 คน)
 - 4) ควรแยกเกณฑ์ออกจากตัวชี้วัด เพื่อให้สถาบันมีอิสระในการวางแผน (1 คน)
 - 5) ปรับแก้ข้อความให้สื่อถึงแนวปฏิบัติอย่างแท้จริง ไม่ควรใช้คำว่า ส่งเสริม สนับสนุน แต่ควรระบุให้ชัดเจนไปเลยว่าจะให้ดำเนินการอย่างไร เช่น กำหนด จัดทำ หรือพัฒนา เป็นต้น (1 คน)

ตอนที่ 5 ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

การนำเสนอในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมฉบับสมบูรณ์ ที่เป็นผลจากการปรับแก้ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฉบับที่ 2 ตามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งสิ้น 6 ประเด็น 19 กลยุทธ์ และ 100 แนวปฏิบัติ โดยผู้วิจัยตั้งชื่อยุทธศาสตร์นี้ว่า 6 R's Strategies

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการนำองค์การด้านการวิจัย

(Research Leadership System: RLS)

มี 4 กลยุทธ์ 18 แนวปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย

(Research Management System: RMS)

มี 7 กลยุทธ์ 36 แนวปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมวิจัย (Research Culture: RC)

มี 2 กลยุทธ์ 12 แนวปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย

(Research Knowledge Management: RKM)

มี 2 กลยุทธ์ 15 แนวปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความผูกพันในงานวิจัย

(Research Engagement: RE)

มี 3 กลยุทธ์ 14 แนวปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย

(Research Benchmarking: RB)

มี 1 กลยุทธ์ 5 แนวปฏิบัติ

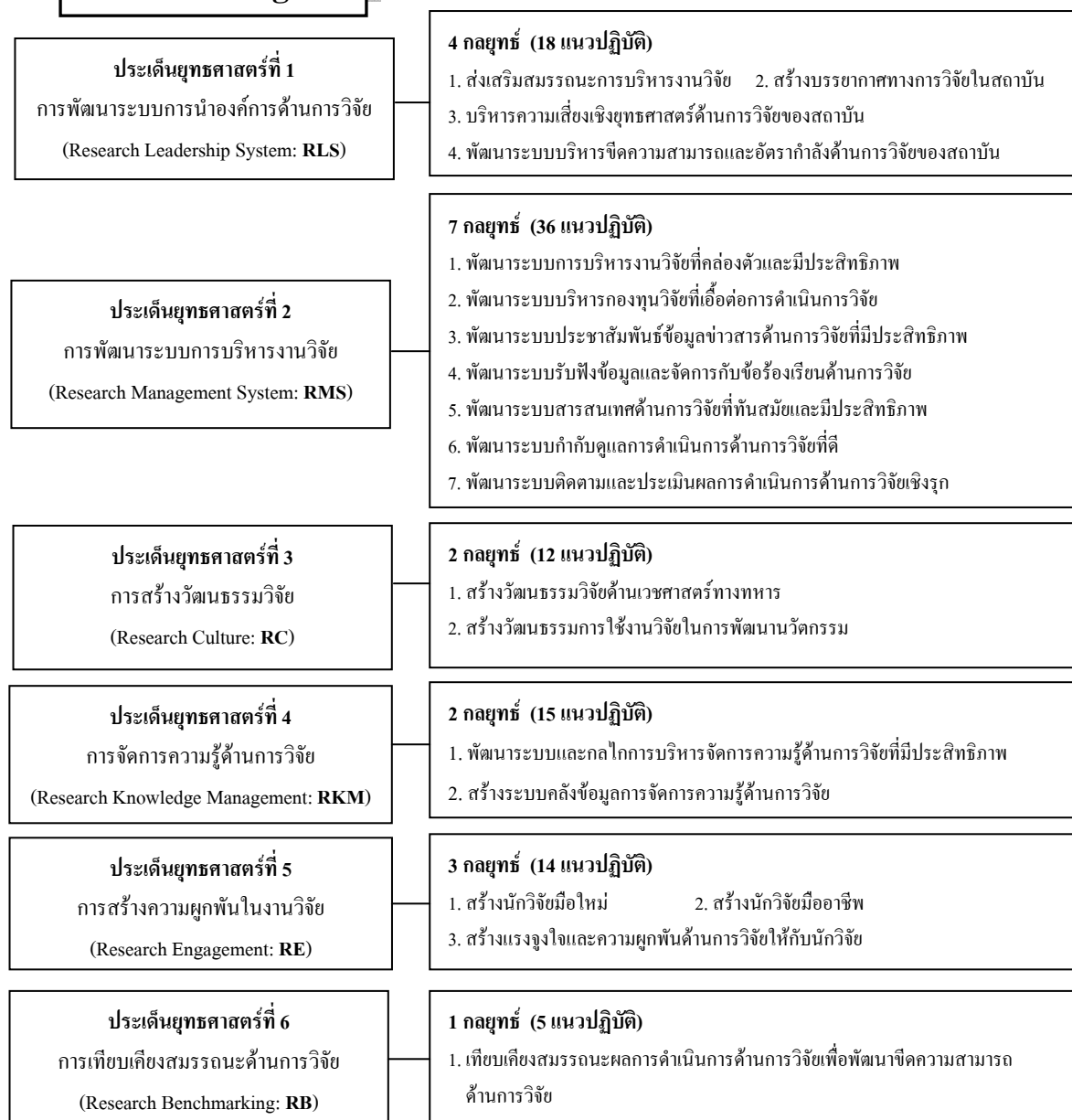
วิสัยทัศน์การบริหารงานวิจัย

เป็นสถาบันที่มีความเป็นเลิศในการบริหารงานวิจัย
ทางการศึกษาพยาบาลและเวชศาสตร์ทางทหาร ภายในปี 2566

พันธกิจการบริหารงานวิจัย

1. กำหนดนโยบาย ทิศทางการวิจัย และแผนพัฒนางานวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ
2. พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการผลิตงานวิจัยทางการศึกษาพยาบาลและเวชศาสตร์ทางทหาร ตลอดจนให้บริการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัยและตัดสินใจของผู้บริหาร
4. กำกับดูแล คิดตาม และประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณนักวิจัย
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มแก่กองทัพ ประชาชน สังคม และประเทศชาติ
6. สร้างเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ

6 R's Strategies



ภาพที่ 4.1 ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2557 – 2566

 ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2557 – 2566 (6 R's Strategies)

วิสัยทัศน์การบริหารงานวิจัย

เป็นสถาบันที่มีความเป็นเลิศในการบริหารงานวิจัยทางการศึกษาพยาบาลและเวชศาสตร์ทางทหาร ภายในปี 2566

พันธกิจการบริหารงานวิจัย

1. กำหนดนโยบาย ทิศทางการวิจัย และแผนพัฒนางานวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ
2. พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการผลิตงานวิจัยทางการศึกษาพยาบาลและเวชศาสตร์ทางทหาร ตลอดจนให้บริการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัยและตัดสินใจของผู้บริหาร
4. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณนักวิจัย
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มแก่กองทัพ ประชาชน สังคม และประเทศชาติ
6. สร้างเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ

หมายเหตุ :

* **เวชศาสตร์ทางทหาร** หมายถึง ศาสตร์ที่ว่าด้วยการรักษาพยาบาล การป้องกัน และการควบคุมโรคหรือการบาดเจ็บจากการประกอบอาชีพทางการทหาร และสิ่งแวดล้อม ตามบริบทการให้บริการสุขภาพที่กำหนดโดยกรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ หรือกรมแพทย์ทหารอากาศ

* **ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** หมายถึง กลุ่มต่างๆ ที่ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินการวิจัยและความสำเร็จด้านการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ ผู้บริหารของสถาบัน อาจารย์ของสถาบัน แหล่งทุนวิจัย ฝ่ายบริการ/สถานพยาบาล ผู้รับบริการ/ชุมชน ตลอดจนเครือข่ายวิจัย/เครือข่ายสถาบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการนำองค์การด้านการวิจัย (Research Leadership System: RLS)

ตารางที่ 4.53 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการนำองค์การด้านการวิจัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
1. ผู้บริหารระดับสูงมีสมรรถนะการบริหารงานวิจัยที่ดี	1. สมรรถนะการบริหารงานวิจัยของผู้บริหารระดับสูง	ระดับมากขึ้นไป	1. ส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานวิจัย	1) ฝึกอบรมสมรรถนะการบริหารงานวิจัยที่ดีให้กับผู้บริหารระดับสูง 2) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัยภายในสถาบัน และระหว่างเครือข่ายสถาบันการศึกษาพยาบาล 3) จัดให้ผู้บริหารระดับสูงได้ไปศึกษาดูงานด้านการบริหารงานวิจัยจากสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่มีผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดี
2. ผู้บริหารระดับสูงส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัย	2. ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยของสถาบัน	ระดับมากขึ้นไป	2. สร้างบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบัน	1) ตรวจสอบความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย 2) จัดโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการและเอื้อต่อการทำงานวิจัยทั้งในและนอกเวลาราชการ 3) จัดประชุม/อบรม/เสวนาด้านการวิจัยในสถาบันอย่างสม่ำเสมอ 4) กำหนดให้มีการบูรณาการการวิจัยเข้ากับพันธกิจด้านการเรียนการสอนและการบริการวิชาการแก่สังคม 5) จัดกิจกรรมประกาศเกียรติคุณ/มอบรางวัลผู้มีผลงานวิจัยดีเด่นประจำปี 6) ประเมินความพึงพอใจของอาจารย์ต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัยของสถาบัน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
3. ผู้บริหารระดับสูงมีการบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	3. มีแผนบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน 4. ร้อยละของความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงด้านการวิจัยบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	ภายใน 1 ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	3. บริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	1) ระบุความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน 2) ประเมินความเสี่ยงด้านโอกาสในการเกิด ผลกระทบ และการจัดระดับความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย 3) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน 4) ดำเนินการบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน 5) ติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน
4. สถาบันมีระบบบริหารขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างที่เอื้อต่อการวิจัย	5. มีแผนพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยทั้งระยะสั้นและระยะยาว 6. มีระบบฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญของสถาบันที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย 7. ร้อยละของโครงการวิจัยที่สำเร็จตามกำหนดเวลา	ภายใน 1 ปี ภายใน 1 ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	4. พัฒนาระบบบริหารขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างด้านการวิจัย	1) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย 2) พัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญของสถาบัน 3) พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยตามความต้องการของอาจารย์และผู้บริหาร โดยใช้ฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญของสถาบัน 4) กำหนดระเบียบปฏิบัติที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการดำเนินการวิจัยให้เสร็จได้ตามกำหนดเวลา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย (Research Management System: RMS)

ตารางที่ 4.54 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
1. สถาบันมีระบบการบริหารงานวิจัยที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. มีระบบการบริหารงานวิจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยของสถาบัน	ภายใน 1 ปี	1. พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	1) จัดตั้งหน่วยบริหารงานวิจัยของสถาบันและผู้รับผิดชอบประจำหน่วย 2) ออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่ง่ายต่อการปฏิบัติ 3) พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่สะดวก รวดเร็ว ผ่านทางอินเทอร์เน็ต
2. สถาบันมีระบบสนับสนุนด้านการเงินที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย	2. จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (ตัวชี้วัด สกอ.)	ไม่น้อยกว่า 50,000 บาท ต่อคน	2. พัฒนาระบบบริหารกองทุนวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย	1) จัดตั้งกองทุนวิจัยและคณะกรรมการบริหารกองทุนวิจัยของสถาบัน 2) จัดสรรเงินสนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจน 3) กำหนดประเภทของทุนสนับสนุนการวิจัยให้หลากหลาย เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ทุกระดับ 4) จัดโครงการหาเงินเข้ากองทุนวิจัย (Research Funds Raising) 5) ติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายเงินกองทุนวิจัยเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 6) ปรับปรุงการบริหารกองทุนวิจัยให้เอื้อต่อการดำเนินการวิจัยอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
3. สถาบันมีระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ	3. ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยของสถาบัน	ระดับมากขึ้นไป	3. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดผู้รับผิดชอบการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัย 2) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย 3) แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก ทั้งในและต่างประเทศ 4) ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งทุนวิจัยและประชาสัมพันธ์ให้นักวิจัยรับทราบโดยเร็ว 5) ติดตามและประเมินผลการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 6) ปรับปรุงระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยให้เข้าถึงอาจารย์ทุกคน
4. สถาบันมีระบบรับฟังข้อมูลและจัดการกับข้อร้องเรียนด้านการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ol style="list-style-type: none"> 4. มีระบบรับฟังข้อมูลและจัดการกับข้อร้องเรียนด้านการวิจัย 5. ความพึงพอใจของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อระบบรับฟังข้อมูลและจัดการกับข้อร้องเรียนด้านการวิจัยของสถาบัน 	<p>ภายใน 1 ปี</p> <p>ระดับมากขึ้นไป</p>	4. พัฒนาระบบรับฟังข้อมูลและจัดการกับข้อร้องเรียนด้านการวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดการข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยของสถาบัน 2) สร้างช่องทางการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 3) ประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ 4) ปรับปรุงแก้ไขข้อร้องเรียน/ความไม่พึงพอใจด้านการวิจัยอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
<p>5. สถาบันมีระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัยที่ทันสมัยและเอื้อต่อการบริหารงานวิจัย</p>	<p>6. มีระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัยที่ทันสมัยและเอื้อต่อการบริหารงานวิจัย</p> <p>7. ความพึงพอใจของอาจารย์และผู้บริหารระดับสูงต่อระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัยของสถาบัน</p>	<p>ภายใน 2 ปี</p> <p>ระดับมากขึ้นไป</p>	<p>5. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดผู้รับผิดชอบการพัฒนาสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัยของสถาบัน 2) สำรวจปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัย 3) ออกแบบระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัยที่ครอบคลุมตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษา 4) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่มีข้อมูลเกี่ยวกับนักวิจัย แหล่งทุนวิจัย โครงการ งบประมาณ การเผยแพร่ และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ 5) เชื่อมโยงระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัยกับเครือข่ายหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติ และนานาชาติ 6) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยและถูกต้องทุกเดือน 7) ประเมินความพึงพอใจของอาจารย์และผู้บริหารระดับสูงต่อระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัยของสถาบันเป็นประจำทุกปี 8) ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยให้เข้าถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ โดยใช้รูปแบบที่น่าสนใจและเข้าใจง่าย

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
6. สถาบันมีระบบกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยตามหลักธรรมาภิบาล	8. มีระบบกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยตามหลักธรรมาภิบาล 9. ผลการประเมินการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยของผู้บริหารระดับสูง	ภายใน 1 ปี ระดับมากขึ้นไป	6. พัฒนาระบบกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดี	1) กำหนดนโยบายการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยตามหลักธรรมาภิบาล 2) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติและกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการพิจารณาและอนุมัติโครงการวิจัย 3) ประชาสัมพันธ์ขั้นตอน ระยะเวลา และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงการวิจัยด้านจริยธรรมให้อาจารย์รับทราบโดยทั่วถึง 4) กำหนดให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการประเมินผลการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยของผู้บริหารระดับสูง 5) ปรับปรุงการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอยู่เสมอ
7. สถาบันมีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ	10. มีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ	ภายใน 2 ปี	7. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการวิจัยเชิงรุก	1) กำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยทั้งระดับภาควิชา/หน่วยงาน และสถาบัน 2) กำหนดแผนติดตามและตรวจสอบข้อมูลผลการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และกระตุ้นให้เกิดความต่อเนื่องจนสัมฤทธิ์ผล 3) กำหนดแนวปฏิบัติในการจัดเก็บข้อมูล หลักฐานและการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่เป็นระบบเดียวกันทั้งสถาบัน 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สามารถรายงานผลการดำเนินการด้านการวิจัยและแสดงสถานะของตัวชี้วัดได้แบบ real time

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมวิจัย (Research Culture: RC)

ตารางที่ 4.55 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมวิจัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
1. สถาบันมีค่านิยมร่วมในการผลิตงานวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหารที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. ร้อยละของงานวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหารต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด 2. จำนวนเครือข่าย/ความร่วมมือในการวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหารที่เกิดขึ้นใหม่ 3. ร้อยละของรายงานการวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหารที่ผ่านการประเมินคุณภาพในระดับมากขึ้นไป	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 อย่างน้อย 1 เครือข่าย/ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	1. สร้างวัฒนธรรมวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหาร	1) กำหนดค่านิยมร่วมด้านการวิจัยของสถาบัน (Research Values) คือ 1.1) ผลิตงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการด้านเวชศาสตร์ทางทหาร 1.2) เรียนรู้วิถีวิทยาการวิจัยใหม่ๆ และพัฒนาตนเองด้านการวิจัยอยู่เสมอ 1.3) รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย 1.4) ทำงานเป็นทีม 2) กำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหารที่ชัดเจน 3) จัดทำผังพิสัยงานวิจัย (Research Mapping) ด้านเวชศาสตร์ทางทหารของเหล่าทัพ 4) กำหนดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหาร 5) แสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหารจากภายนอก 6) จัดตั้งเครือข่ายวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหารภายในสถาบันในรูปแบบของหน่วยวิจัย/กลุ่มวิจัย 7) สร้างเครือข่าย/ความร่วมมือในการวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหารกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ระดับชาติและนานาชาติ 8) ร่วมมือกับพันธมิตร/เครือข่ายในการผลิตผลงานวิจัย เผยแพร่ผลงานวิจัย และนำผลงานวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหารไปใช้ประโยชน์ 9) แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพข้อเสนอ โครงการวิจัยและรายงานการวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหาร

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
2. สถาบันมีค่านิยมร่วมในการใช้งานวิจัยในการแก้ปัญหา พัฒนา การเรียนการสอน และ งานประจำ	4. ร้อยละของงานวิจัยทาง การศึกษาพยาบาลและ / หรืองานวิจัยสถาบันต่อ จำนวนงานวิจัยทั้งหมด 5. ร้อยละของรายวิชาใน หมวดวิชาชีพที่มีการจัดการ เรียนการสอนโดยใช้การ วิจัยเป็นฐาน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	2. สร้างวัฒนธรรมการ ใช้งานวิจัยในการพัฒนา นวัตกรรม	1) สร้างค่านิยมร่วมในการ ใช้งานวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนา งาน 2) พัฒนาโครงการวิจัยในชั้นเรียนและการพัฒนา งานวิจัยจากงานประจำ 3) กำหนดให้มีการจัดการเรียน การสอนที่ใช้การวิจัยเป็นฐานใน ทุกรายวิชา ในหมวดวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย (Research Knowledge Management: RKM)

ตารางที่ 4.56 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
1. สถาบันมีระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ	1. มีระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ 2. งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ (ตัวชี้วัด สมศ.) 3. งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ (ตัวชี้วัด สมศ.)	ภายใน 2 ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ต่อปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ต่อปี	1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ	1) กำหนดให้มีคณะกรรมการ/ผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน 2) จัดสรรเงินสนับสนุนการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน 3) กำหนดให้มีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4) จัดทำวารสารส่วนกลางของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 5) พัฒนาโครงการส่งเคราะห์งานวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่คนทั่วไปเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย 6) พัฒนาระบบการจัดการความรู้ด้านการวิจัย หรือชุมชนนักวิจัยบนเว็บไซต์สถาบัน 7) จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยประจำปีของสถาบัน 8) จัดโครงการนำเสนอผลงานวิจัยระหว่างเหล่าทัพทุก 2 ปี และหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพ 9) กำหนดให้มีการนำงานวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหารไปใช้ประโยชน์ในกองทัพ 10) จัดประชุม/อบรมความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญาให้กับอาจารย์ของสถาบัน 11) เผยแพร่ความรู้และแนวทางจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบัน ไว้ในคู่มือนักวิจัย/คู่มือการบริหารงานวิจัย หรือบนเว็บไซต์ของสถาบัน

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
2. สถาบันมีระบบคลังข้อมูลการจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยของสถาบัน	4. มีระบบคลังข้อมูลการจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยของสถาบัน	ภายใน 3 ปี	2. สร้างระบบคลังข้อมูลการจัดการความรู้ด้านการวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1) ออกแบบระบบคลังข้อมูลการจัดการความรู้ด้านการวิจัย 2) กำหนดผู้รับผิดชอบรวบรวมองค์ความรู้ด้านการวิจัยจัดเก็บไว้ในคลังข้อมูล 3) จัดทำระบบคลังข้อมูลการจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่เปิดให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก 4) ติดตามและประเมินผลการใช้คลังข้อมูลการจัดการความรู้ด้านการวิจัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความผูกพันในงานวิจัย (Research Engagement: RE)

ตารางที่ 4.57 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความผูกพันในงานวิจัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
1. สถาบันมีระบบช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้เข้มแข็ง	1. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับ การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย 2. ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อระบบช่วยเหลือ / พี่เลี้ยงนักวิจัยของสถาบัน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	1. สร้างนักวิจัยมือใหม่	1) จัด โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยมือใหม่ 2) พัฒนาทีมวิจัยโดยจัดให้มีพี่เลี้ยงนักวิจัย/นักวิจัยที่มีประสบการณ์ต่อนักวิจัยมือใหม่อย่างน้อย 1 : 2 3) จัดคลินิกวิจัยที่เปิดให้บริการอย่างเป็นระบบ
		ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	2. สร้างนักวิจัยมืออาชีพ	1) สำรวจความต้องการของอาจารย์และผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย 2) จัด โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์และผู้บริหาร 3) กระตุ้นให้อาจารย์ที่มีศักยภาพทางการวิจัยสูงขอทุนวิจัยจากภายนอกและเปิดโอกาสให้ได้ทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยระดับชาติ/นานาชาติ 4) จัดสโมสรนักวิจัย (Research Club / Journal Club) 5) พัฒนาทักษะอาจารย์ในการเขียนโครงการ /ชุด โครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก 6) พัฒนาทักษะอาจารย์ด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ 7) จัดสรรงบประมาณในการจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษช่วยตรวจสอบการตีพิมพ์บทความวิจัย/นำเสนอในระดับนานาชาติ

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
2. อาจารย์มีแรงจูงใจในการทำวิจัยและผลิตผลงานวิจัยให้กับสถาบันอย่างต่อเนื่อง	3. ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยของสถาบัน 4. ร้อยละของอาจารย์ที่ทำวิจัย	ระดับมากขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	3. สร้างแรงจูงใจและความผูกพันด้านการวิจัยให้กับนักวิจัย	1) กำหนดข้อตกลงภาระงานด้านการวิจัยที่เชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) กำหนดรางวัล/สิ่งตอบแทนให้กับผู้ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม 3) กำหนดระเบียบปฏิบัติและเงื่อนไขต่างๆ ในการให้รางวัลที่ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์รับทราบอย่างทั่วถึง 4) เผยแพร่/ประกาศเกียรติคุณผู้ที่ได้รับรางวัลให้เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถาบันได้รับทราบผ่านสื่อต่างๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย (Research Benchmarking: RB)

ตารางที่ 4.58 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
1. สถาบันมีการเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการวิจัยของสถาบันให้ประสบความสำเร็จ	1. มีข้อตกลงความร่วมมือในการเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัยกับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน 2. ผลการเทียบเคียงสมรรถนะ ตามตัวชี้วัด 2.1-2.3 ในแต่ละปี 2.1 จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 2.2 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ 2.3 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์	ภายใน 3 ปี ไม่น้อยกว่าสถาบันเทียบเคียง ไม่น้อยกว่า 50,000 บาท/คน/ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ต่อปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ต่อปี	1. เทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยของสถาบัน	1) ทำข้อตกลงความร่วมมือในการเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัยกับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน (ตามการแบ่งกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาของ สกอ. และสมศ.) 2) กำหนดตัวชี้วัดในการเทียบเคียงสมรรถนะร่วมกับสถาบันคู่เทียบ ได้แก่ 2.1) จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (ตัวชี้วัด สกอ.) 2.2) งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ (ตัวชี้วัด สมศ.) 2.3) งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ (ตัวชี้วัด สมศ.) 3) เทียบเคียงสมรรถนะตามตัวชี้วัดที่กำหนดกับสถาบันคู่เทียบ 4) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่ดีด้านการวิจัยระหว่างสถาบัน 5) ปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยของสถาบันจากการผลการเทียบเคียงสมรรถนะ

แนวปฏิบัติที่ควรเร่งดำเนินการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

จากผลการวิจัยที่ได้ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 100 แนวปฏิบัติ นั้น ผู้วิจัยได้นำมาจัดลำดับความสำคัญของแนวปฏิบัติที่ควรเร่งดำเนินการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาจากจุดที่ควรพัฒนาในผลการวิเคราะห์ช่วงห่าง (Gap Analysis) ของการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยและผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถาบัน ได้ข้อเสนอแนวปฏิบัติที่สถาบันควรเร่งดำเนินการ 20 แนวปฏิบัติ ดังนี้

ตารางที่ 4.59 แนวปฏิบัติที่ควรเร่งดำเนินการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวปฏิบัติที่ควรเร่งดำเนินการ
1. การพัฒนาระบบการนำองค์การด้านวิจัย	1.1 ฝึกอบรมสมรรถนะการบริหารงานวิจัยที่ดีให้กับผู้บริหารระดับสูง 1.2 จัดโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งข้อมูลที่เอื้อต่อการวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการ และเอื้อต่อการทำงานวิจัยทั้งในและนอกเวลาราชการ 1.3 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย
2 การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย	2.1 จัดตั้งหน่วยบริหารงานวิจัยของสถาบันและผู้รับผิดชอบประจำหน่วย 2.2 จัดสรรเงินสนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจน 2.3 สร้างช่องทางการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2.4 ประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อกรให้บริการด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ 2.5 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่มีข้อมูลเกี่ยวกับนักวิจัย แหล่งทุนวิจัย โครงการ งบประมาณ การเผยแพร่ และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ 2.6 เชื่อมโยงระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลวิจัยกับเครือข่ายหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติ และนานาชาติ 2.7 กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติและกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการพิจารณาและอนุมัติโครงการวิจัย
3 การสร้างวัฒนธรรมวิจัย	3.1 กำหนดค่านิยมร่วมด้านการวิจัยของสถาบัน (Research Values) 3.2 กำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหารที่ชัดเจน 3.3 พัฒนาโครงการวิจัยในชั้นเรียนและการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวปฏิบัติที่ควรเร่งดำเนินการ
4. การจัดการความรู้ด้านการวิจัย	4.1 กำหนดให้มีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิจัย ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ 4.2 พัฒนาโครงการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่คนทั่วไปเข้าใจ และนำไปใช้ได้ง่าย 4.3 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ด้านการวิจัย หรือชุมชนนักวิจัยบนเว็บไซต์สถาบัน
5. การสร้างความผูกพันในงานวิจัย	5.1 กำหนดข้อตกลงภาระงานด้านการวิจัยที่เชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5.2 กำหนดรางวัล/สิ่งตอบแทนให้กับผู้ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม 5.3 พัฒนาทักษะอาจารย์ในการเขียน โครงการ/ชุด โครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุน การวิจัยภายนอก
6. การเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย	6.1 ทำข้อตกลงความร่วมมือในการเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัยกับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่อยู่ในกลุ่ม/ระดับเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ที่ใช้วิธีเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2) เทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ 3) นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ประชากร คือ อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และอาจารย์พยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 6 แห่ง ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ **กลุ่มตัวอย่าง** คือ อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 550 คน **เครื่องมือวิจัย** คือ แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ จำนวน 28 คน วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาครายด้าน ได้เท่ากับ 0.94 - 0.96 และโดยรวมทั้งหมด เท่ากับ 0.98 **เก็บข้อมูล** จากสถานที่ศึกษาโดยส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล จำนวน 550 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 61.09 **วิเคราะห์ข้อมูล** โดยคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ระยะที่ 2 การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สถานที่ศึกษา คือ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ยินดีให้ข้อมูลเพื่อการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ **แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย** มี 2 ประเภท คือ 1) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย คู่มือการบริหารงานวิจัย รายงานการประเมินตนเองและรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในและภายนอกระดับสถาบัน รายงานประจำปี ฐานข้อมูลวิจัย และเว็บไซต์ของสถาบัน และ 2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ผู้บริหารงานวิจัยและ/หรือคณะกรรมการวิจัยของสถานที่ศึกษาที่ผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 16 คน

เครื่องมือวิจัย มี 5 ชุด คือ 1) แบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย 2) แบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ 3) แบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย 4) แบบบันทึกการวิเคราะห์เนื้อหา และ 5) แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยในแบบประเมินผลลัพธ์และกระบวนการในการบริหารงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย คือ กำหนดหัวข้อเทียบเคียง ได้แก่ กระบวนการในการบริหารงานวิจัย ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมวด 1-6 กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินที่ใช้เทียบเคียง ตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน กำหนดองค์การเทียบเคียงคือ สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์โดยเฉลี่ยในระดับดีขึ้นไป เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิและแหล่งข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้แบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ แบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย และแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลรวม 4 เดือน (ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2554-มีนาคม 2555) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์เพื่อคัดเลือกสถาบันเทียบเคียงวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหาร

งานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในภาพรวม ราชดำเนิน และราชดิวังชี เพื่อการเทียบเคียงสมรรถนะวิเคราะห์ช่วงห่างของการปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย (Gap Analysis) ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานวิจัยของสถาบันที่มีคะแนนรวมของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุดในแต่ละหมวดด้วยแบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหา พร้อมสรุปแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย เพื่อใช้ประกอบการจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ระยะที่ 3 การจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท คือ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย คู่มือการบริหารงานวิจัย รายงานการประเมินตนเองและรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกสถาบัน รายงานประจำปี ฐานข้อมูลวิจัย และเว็บไซต์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ คณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์สภาพแวดล้อมและทิศทางในการบริหารงานวิจัย และแบบบันทึกการวิเคราะห์เนื้อหา และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน วิธีดำเนินการวิจัย คือ ศึกษาสภาพการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจากข้อมูลทุติยภูมิ สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและทิศทางในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจากคณะกรรมการวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์ตามแนวคิด McKinsey 7S และ PEST Analysis วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการบริหารงานวิจัยจากข้อมูล 3 แหล่ง คือ ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ผลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย และผลการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัย ร่วมกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ทิศทางในการบริหารงานวิจัยจากผลการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัย และการศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จของสถาบันที่มีแนวปฏิบัติที่ดีโดยการวิเคราะห์เนื้อหา จัดทำ TOWS Matrix ในแต่ละองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกำหนดแนวปฏิบัติในแต่ละกลยุทธ์ พร้อมร่างยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ และนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงและผู้แทนอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้ทรงคุณวุฒิจากฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์การวิชาชีพและหน่วยประเมินคุณภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการอุดมศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์ **วิธีดำเนินการวิจัย** คือ จัดประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการพิจารณา (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อค้นพบจากการวิจัยต่อผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ อภิปราย และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ และนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่สมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

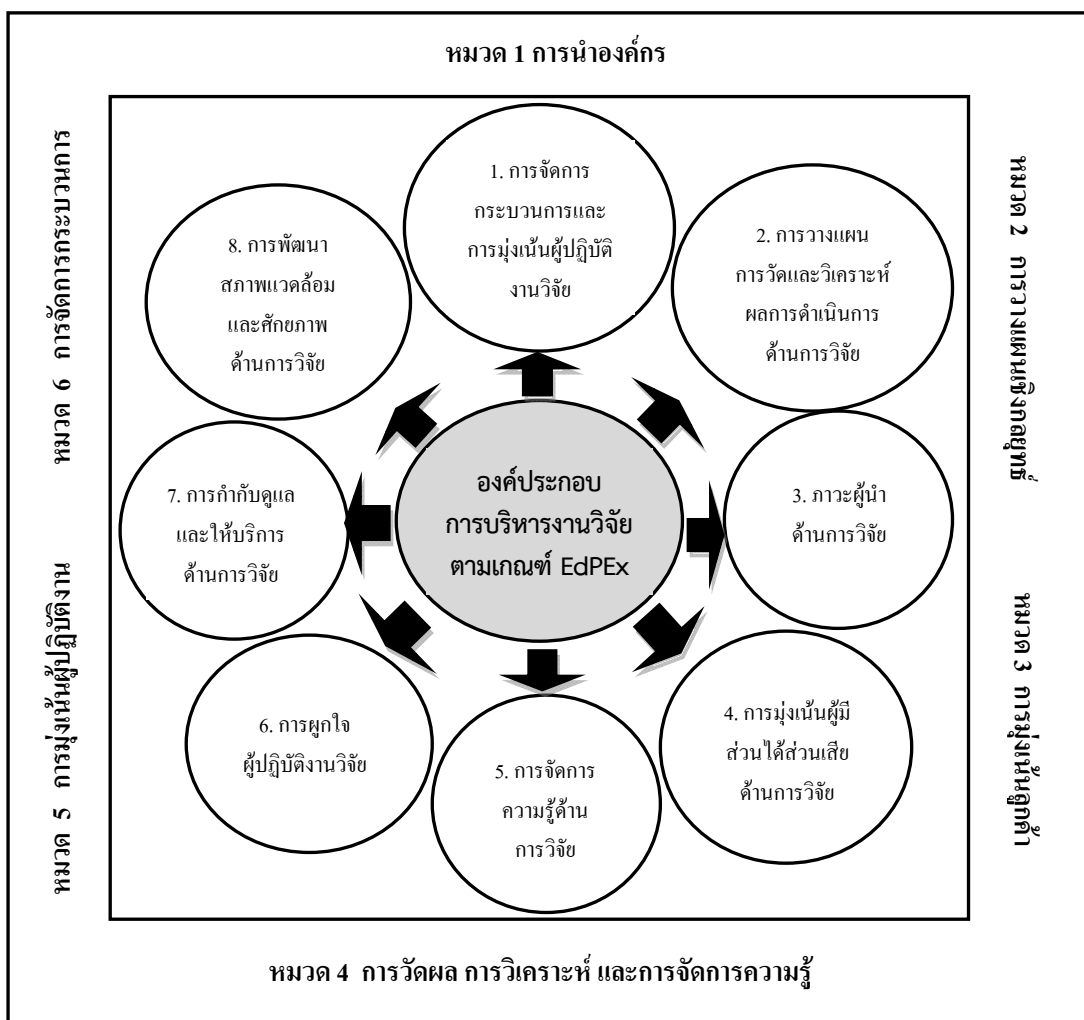
จากการดำเนินการวิจัย 4 ระยะข้างต้น สามารถสรุปผลการวิจัยได้เป็น 3 ตอน เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ร้อยละ 78.27) ปฏิบัติงานอยู่ที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มากที่สุด (ร้อยละ 18.15) รองลงมาคือ โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ร้อยละ 15.77 และ 14.88 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ (52.98) รองลงมาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ (ร้อยละ 30.95 และ 16.07 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งบริหาร (ร้อยละ 70.54) รองลงมาคือ เป็นหัวหน้าภาควิชา และอื่นๆ (ร้อยละ 8.04 และ 6.85 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 53.27) รองลงมาคือ ปริญญาเอก และปริญญาตรี (ร้อยละ 45.24 และ 1.49

ตามลำดับ) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในสถาบัน ≥ 20 ปี (ร้อยละ 43.15) รองลงมาคือ 15-19 ปี และ 10-14 ปี (ร้อยละ 19.64 และ 14.88 ตามลำดับ)

1.2 องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่วิเคราะห์ได้มี 8 องค์ประกอบ มีค่าไอเคนอยู่ระหว่าง 2.115-11.527 โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรร่วมกันได้ร้อยละ 70.952 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุด ร้อยละ 21.346 องค์ประกอบที่ 2-8 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 13.834, 11.147, 7.110, 5.323, 4.280, 3.996 และ 3.916 ตามลำดับ



ภาพที่ 5.1 องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

- องค์ประกอบที่ 1 การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย
ประกอบด้วย 15 ตัวแปร (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.466 - 0.766)
- องค์ประกอบที่ 2 การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย
ประกอบด้วย 14 ตัวแปร (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.474 - 0.687)
- องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำด้านการวิจัย
ประกอบด้วย 8 ตัวแปร (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.499 - 0.742)
- องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย
ประกอบด้วย 6 ตัวแปร (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.466 - 0.635)
- องค์ประกอบที่ 5 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย
ประกอบด้วย 3 ตัวแปร (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.565 - 0.612)
- องค์ประกอบที่ 6 การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย
ประกอบด้วย 2 ตัวแปร (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.705 - 0.803)
- องค์ประกอบที่ 7 การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย
ประกอบด้วย 3 ตัวแปร (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.381 - 0.613)
- องค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย
ประกอบด้วย 3 ตัวแปร (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.433 - 0.791)

ตอนที่ 2 ผลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ และผลการคัดเลือกสถาบันเทียบเคียง พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ($\bar{X} = 2.49$, $SD = 1.49$) ส่วนสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.36$) ในการนี้ สถาบันที่มีความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ในระดับดีขึ้นที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกสถาบันที่จะนำมาเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยกับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มี 4 สถาบัน ได้แก่ สถาบัน D, F, G และ H

2.2 ผลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (สถาบัน A, B และ C) กับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สถาบัน D, F, G และ H) พบว่า

1) สถาบันที่ได้คะแนนรวมของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุดในทุกหมวดคือ **สถาบัน H** และสถาบันที่ได้คะแนนรวมสูงสุดในหมวด 3 การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ **สถาบัน D** และหมวด 6 การจัดการกระบวนการ คือ **สถาบัน F**

2) วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้คะแนนรวมสูงสุด (สถาบัน H) ในภาพรวม และต่ำกว่าสถาบัน H ในรายด้านทุกด้าน คะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยที่ต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ. และสถาบัน H อย่างชัดเจนในรายด้าน มี 4 หมวด ได้แก่ **หมวด 3** การมุ่งเน้นลูกค้า (ต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ. 15.32 % ต่ำกว่าสถาบัน H 21.63 %) โดยเฉพาะในตัวบ่งชี้ที่ 6. การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **หมวด 1** การนำองค์การ (ต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ. 11.24 % ต่ำกว่าสถาบัน H 27.58 %) โดยเฉพาะในตัวบ่งชี้ที่ 1. การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง **หมวด 4** การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (ต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ. 8.20 % ต่ำกว่าสถาบัน H 28.11 %) โดยเฉพาะในตัวบ่งชี้ที่ 8. การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย และ **หมวด 5** การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (ต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ. 3.77 % ต่ำกว่าสถาบัน H 26.09 %) โดยเฉพาะในตัวบ่งชี้ที่ 9. การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนผลการเทียบเคียงสมรรถนะรายด้านที่สูงกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ. และสถาบัน H คือ **หมวด 2** การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในตัวบ่งชี้ที่ 4. การจัดทำแผนปฏิบัติการ การคาดการณ์ และการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย (สูงกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ. 3.96 %) และ **หมวด 6** การจัดการกระบวนการ ในตัวบ่งชี้ที่ 11. การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย (สูงกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัด สกอ. 23.71 % สูงกว่าสถาบัน H 11.61 %)

2.3 การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย

ผลการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของสถาบัน H (หมวด 1-6) และสถาบัน F (หมวด 6 การจัดการกระบวนการ) สรุปได้ดังต่อไปนี้

หมวด 1 การนำองค์การ แนวปฏิบัติที่ดี คือ 1) ผู้นำระดับสูงกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยที่ชัดเจนและเป็นระบบ และมีการใช้นวัตกรรม การสื่อสาร (ระบบ e-meeting) ที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน 2) ผู้นำระดับสูงสร้างความผูกพัน/แรงจูงใจด้านการวิจัยให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดี และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายด้านการวิจัยที่กำหนด โดยกำหนดภาระงานด้านการวิจัยที่ชัดเจน มีการให้รางวัล/สิ่งตอบแทนผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น และติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำสม่ำเสมอ 3) ผู้นำระดับสูงสร้างบรรยากาศทางการวิจัยที่ดี เช่น จัดตั้งเครือข่ายวิจัยภายในคณะ จัดโครงการสัปดาห์วิจัย และจ้างศาสตราจารย์ต่างประเทศมานั่งประจำคณะเพื่อให้คำปรึกษาด้านวิจัย และ 4) บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ ชุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และบูรณาการการวิจัยรวมกับการเรียนการสอนและการบริการวิชาการแก่ชุมชน **ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ** คือ การที่ผู้นำระดับสูงมีวิสัยทัศน์ นโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นที่จะให้งานวิจัยสำเร็จโดยการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม และใกล้ชิดตามสถานการณ์ การมีค่านิยมสถาบันที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน/ทำงานเป็นทีม การมีข้อตกลงเรื่องภาระงานที่ชัดเจน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อการวิจัย

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ แนวปฏิบัติที่ดี คือ 1) การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยที่ให้ความสำคัญต่อความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยที่เป็นระบบ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน 3) การคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยและเปรียบเทียบตัวบ่งชี้กับคู่เปรียบเทียบอยู่เสมอ **ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ** คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาควิชาในการจัดทำแผนฯ การมีแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยที่ชัดเจน สอดคล้องกันระหว่างคณะ ภาควิชา/หน่วยงาน ความได้เปรียบเชิงพื้นที่ การจัดเตรียมทรัพยากรรองรับแผนฯ อย่างเพียงพอ และการมีข้อตกลงความร่วมมือในการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ระหว่างมหาวิทยาลัย

หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า แนวปฏิบัติที่ดี คือ 1) การสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยกำหนดทิศทางการวิจัยที่ชัดเจนและให้บริการด้วยความเอาใจใส่ 2) การสร้างวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยกำหนดให้งานวิจัยเป็นภาระงานหลักที่มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง และมีเงินรางวัลสำหรับโครงการวิจัยที่เสร็จตรงเวลา และ 3) การรับฟังข้อมูลด้านการวิจัยจากผู้รับบริการและจัดการอย่างเป็นระบบ **ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ** คือ

ความรับผิดชอบของอาจารย์ในการเขียนข้อมูลภาระงานด้านการวิจัย และความเชี่ยวชาญ/ศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์แต่ละสาขา

หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ แนวปฏิบัติที่ดี คือ 1) การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจริง 2) การจัดการสารสนเทศด้านการวิจัย และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยจัดให้มีโปรแกรมเมอร์รับผิดชอบระบบฐานข้อมูล/สารสนเทศด้านการวิจัยโดยเฉพาะและร่วมออกแบบระบบกับผู้บริหารงานวิจัย และ 3) การจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่หลากหลายและเชื่อถือได้ โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบ เช่น จัดประชุมวิจัยประจำปี จัด Research Camp เพื่อเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของอาจารย์ที่ไปทำวิจัยร่วมกับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ และสำรวจงานวิจัยที่มีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ได้แต่เริ่มแรก ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ คือ การติดตามความเปลี่ยนแปลงของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพของหน่วยต่างๆ ที่จะเข้ามาประเมินสถาบันอยู่เสมอ การมีโปรแกรมเมอร์รับผิดชอบระบบสารสนเทศด้านการวิจัยโดยเฉพาะ การมีผู้รับผิดชอบงานวิจัยที่หมั่นตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานด้านการวิจัย จัดเก็บข้อมูลวิจัยเป็นระบบ และคอยปรับแก้ข้อมูลวิจัยให้ถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอ

หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน แนวปฏิบัติที่ดี คือ 1) การผูกใจผู้วิจัยด้วยแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนในรูปแบบของเงินรางวัลและทุนอุดหนุนที่หลากหลายและเป็นระบบ 2) การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อความต้องการของอาจารย์และผู้บริหารของสถาบัน 3) การประเมินความผูกพันด้านการวิจัยและใช้ผลการประเมินมาทำให้ผลการดำเนินการด้านการวิจัยดีขึ้น 4) การบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ การปรับเปลี่ยนระบบการรับสมัครอาจารย์ใหม่ จัดทำแผนจ้างพยาบาลช่วยนิเทศการฝึกปฏิบัติงาน และลดภาระงานสอนให้อาจารย์ที่จัดตั้งสถานวิจัยได้สำเร็จ และ 5) การรักษาบรรยากาศในการทำงานให้ปลอดภัย มั่นคงและเกื้อหนุนต่อการทำงานวิจัย ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ คือ อธิการบดีและผู้นำระดับสูงของคณะมักกล่าวถึงการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยอยู่เสมอในทุกโอกาส การประชาสัมพันธ์กิจกรรมวิจัยของคณะให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึงเป็นประจำ การให้ข้อมูลความเชี่ยวชาญและความสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์ทุกคน คุณลักษณะเฉพาะของอาจารย์พยาบาลในเรื่องความขยันและความมีวินัยในการทำงาน แรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนที่คณะมีให้ และการมีสวัสดิการที่พึกในมหาวิทยาลัยที่สะดวกต่อการเดินทางและทำงานวิจัยนอกเวลาราชการ

หมวด 6 การจัดการกระบวนการของสถาบัน H แนวปฏิบัติที่ดี คือ 1) การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่เรียบง่ายแต่มีประสิทธิภาพโดยใช้นวัตกรรมการจัดตั้งเครือข่ายวิจัย 2) การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัยที่เป็นระบบและคล่องตัว โดยใช้เวลาพิจารณาและอนุมัติโครงการวิจัยที่เสนอขอรับทุนสนับสนุนจากภายในสถาบันไม่เกิน 1 เดือน มีระบบประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีระบบให้รางวัลผลงานวิจัยที่เสร็จตรงเวลา มีเจ้าหน้าที่ให้บริการตรวจสอบแหล่งตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย และมีทุนให้อาจารย์จัดทำโครงการสังเคราะห์งานวิจัยให้เป็นองค์ความรู้ที่คนทั่วไปเข้าถึงได้ **ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ** คือ การที่ผู้นำระดับสูงมีนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจนโดยเฉพาะการส่งเสริมให้จัดตั้งเครือข่ายวิจัยในคณะ การมีเงินทุนสนับสนุนการวิจัยหลายประเภท การมีระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเงินทุนสนับสนุนการวิจัยและเงินรางวัลที่ออกเป็นประจำชัดเจน การมีวินัยของอาจารย์พยาบาลในการทำวิจัยให้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ และการมีเจ้าหน้าที่ประจำช่วยอำนวยความสะดวกและให้บริการด้านการวิจัยแก่อาจารย์ **ส่วน สถาบัน F แนวปฏิบัติที่ดี** คือ 1) การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่เอื้อต่อการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพโดยผลักดันให้เกิดการจัดตั้งกลุ่มวิจัยตามสาขา และจัดสรรเงินรายได้สนับสนุนเป็นจำนวนมาก และ 2) การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัยที่คล่องตัว โดยใช้แบบฟอร์มการขอรับทุนสนับสนุนโครงการวิจัยของคณะที่เป็นแบบฟอร์มเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประชาสัมพันธ์ทุนวิจัยและกิจกรรมวิจัยแบบเข้าถึงรายบุคคลอย่างรวดเร็วโดยใช้ระบบ e-mail จัดทำแผนที่วิจัย (Research Mapping) ร่วมกับแหล่งฝึก/โรงพยาบาลในเขตพื้นที่เพื่อให้ได้โจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็นในการตรวจสอบด้านการเงิน และปรับแผนปฏิบัติการประจำปีให้เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ **ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ** คือ ผู้นำระดับสูงมีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นที่จะนำสถาบันสู่ความเป็นนานาชาติตอบสนองต่อการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ให้การสนับสนุนงบประมาณเงินรายได้คณะในการทำวิจัยอย่างเต็มที่ และความสามารถเฉพาะตัวของอาจารย์ในการแสวงหาแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก

ตอนที่ 3 ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่พัฒนาขึ้นเป็นยุทธศาสตร์ 10 ปี (พ.ศ. 2557-2566) มี 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ 19 กลยุทธ์ และ 100 แนวปฏิบัติ โดยผู้วิจัยตั้งชื่อยุทธศาสตร์นี้ว่า **6 R's Strategies** ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการนำองค์การด้านการวิจัย (Research Leadership System: RLS) มี 4 กลยุทธ์ 18 แนวปฏิบัติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย (Research Management System: RMS) มี 7 กลยุทธ์ 36 แนวปฏิบัติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมวิจัย (Research Culture: RC) มี

2 กลยุทธ์ 12 แนวปฏิบัติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย (Research Knowledge Management: RKM) มี 2 กลยุทธ์ 15 แนวปฏิบัติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความผูกพันในงานวิจัย (Research Engagement: RE) มี 3 กลยุทธ์ 14 แนวปฏิบัติ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย (Research Benchmarking: RB) มี 1 กลยุทธ์ 5 แนวปฏิบัติ โดยมีสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ สรุปได้ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์การบริหารงานวิจัย

เป็นสถาบันที่มีความเป็นเลิศในการบริหารงานวิจัยทางการศึกษาพยาบาลและเวชศาสตร์ทางทหาร ภายในปี 2566

พันธกิจการบริหารงานวิจัย

1. กำหนดนโยบาย ทิศทางการวิจัย และแผนพัฒนางานวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ
2. พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการผลิตงานวิจัย และให้บริการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัยและตัดสินใจของผู้บริหาร
4. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณนักวิจัย
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มแก่กองทัพ ประชาชน สังคม และประเทศชาติ
6. สร้างเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการนำองค์การด้านการวิจัย

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมสมรรถนะทางการบริหารงานวิจัย
2. สร้างบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบัน
3. บริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาระบบบริหารกองทุนวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย
3. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบรับฟังข้อมูลและจัดการกับข้อร้องเรียนด้านการวิจัย
5. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
6. พัฒนาระบบกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดี
7. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมวิจัย

กลยุทธ์

1. สร้างวัฒนธรรมวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ทางทหาร
2. สร้างวัฒนธรรมการใช้นักวิจัยในการพัฒนานวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ
2. สร้างระบบคลังข้อมูลการจัดการความรู้ด้านการวิจัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความผูกพันในงานวิจัย

กลยุทธ์

1. สร้างนักวิจัยมือใหม่
2. สร้างนักวิจัยมืออาชีพ
3. สร้างแรงจูงใจและความผูกพันด้านการวิจัยให้กับนักวิจัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย

กลยุทธ์

1. เทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยของสถาบัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่วิเคราะห์ได้มี 8 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมาก-น้อย ได้แก่ 1) การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย 2) การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย 3) ภาวะผู้นำด้านการวิจัย 4) การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย 5) การจัดการความรู้ด้านการวิจัย 6) การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย 7) การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย และ 8) การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย

องค์ประกอบที่ได้นี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีสุดา วงศ์วิเศษกุล (2554) ที่พบว่า คุณลักษณะของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามแนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพ (MBNQA, TQA, PMQA และ EdPEX) ที่สำคัญต้องประกอบด้วย คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ การจัดการความรู้ นักศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การนำองค์กร และอาจารย์และบุคลากร ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาแบ่งกลุ่มองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยที่วิเคราะห์ได้เทียบกับการแบ่งกลุ่มกระบวนการตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มนำองค์กร กลุ่มพื้นฐานของระบบ และกลุ่มปฏิบัติการ พบว่า องค์ประกอบที่ได้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษารูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยของรัฐของดวงเดือน ภูตยานันท์ (2553) ที่มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารงานวิจัย 2) การวางแผน (Planning) 3) การจัดองค์การ (Organizing) 4) การนำ (Leading) 5) การควบคุม (Controlling) และ 6) ระบบสารสนเทศ (Information Systems)

กล่าวคือ **กลุ่มนำองค์กร** ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2) การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย 3) ภาวะผู้นำด้านการวิจัย 4) การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย และ 7) การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการวางแผน การนำ และการควบคุม ของดวงเดือน ภูตยานันท์ (2553) ที่แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิจัยยุคใหม่ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ มีภาวะผู้นำ และการควบคุมด้านการวิจัยโดยมีระบบป้องกันความเสี่ยง ระบบประกันคุณภาพภายใน หรือระบบควบคุมภายใน เพื่อกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยของสถาบันให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล **กลุ่มพื้นฐานของระบบ** คือ องค์ประกอบที่ 5) การจัดการความรู้ด้านการวิจัย สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านระบบ

สารสนเทศของดวงเดือน กุศยานันท์ (2553) ที่ว่า มหาวิทยาลัยของรัฐจำเป็นต้องมีระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิจัย รวมถึงการจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการของสถาบัน และกลุ่มปฏิบัติการ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1) การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย 6) การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย และ 8) การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการบริหารงานวิจัยจากผลการศึกษาของดวงเดือน กุศยานันท์ (2553) โดยเฉพาะการจัดการด้านงบประมาณและแหล่งทุนวิจัย การประสานงานวิจัย การผูกใจนักวิจัยโดยการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย การสร้างความร่วมมือ/ความสัมพันธ์อันดีในการวิจัย และการติดตามประเมินผลการวิจัย ที่สัมพันธ์กับบริบทด้านโครงสร้าง วัสดุทัศน ทัศนกิจ และวัตถุประสงค์ของสถาบันนั้นๆ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจิตรา ไอสถอภีรักษ์ (2552) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิจัย ได้แก่ ยุทธศาสตร์การวิจัย การจัดการกระบวนการ (เช่น การกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานวิจัย/ผู้บริหารงานวิจัย การบริหารงบประมาณการวิจัย หรือ การบริหารโครงการวิจัย ฯลฯ) การบริหารอัตรากำลังด้านการวิจัย (นักวิจัย) และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย ตลอดจนสอดคล้องกับความคิดเห็นของคณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และผู้บริหารงานวิจัยของสถาบันที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัย (สถาบัน H) ในงานวิจัยครั้งนี้ว่า ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย คือ การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่ดี โดยเฉพาะระบบสนับสนุนการวิจัย (เช่น การจัดสรรภาระงาน แหล่งทุนวิจัย การมีระบบฐานข้อมูลด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัย ฯลฯ) รองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย การสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนการวิจัย การมีภาวะผู้นำด้านการวิจัย การวางแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และการกำกับดูแลโดยระบบติดตามการดำเนินการวิจัยที่ทันสมัยและได้มาตรฐาน

ทั้งนี้ องค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดคือองค์ประกอบที่ 1 การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 15 ตัวแปร (อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุด ร้อยละ 21.346) อันเนื่องมาจากเป็นองค์ประกอบที่บ่งชี้ชัดเจนถึงการออกแบบระบบการบริหารจัดการงานวิจัยของสถาบันในระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ และการนำระบบที่ออกแบบไปปฏิบัติ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคลากร/อาจารย์พยาบาล/นักวิจัยโดยตรง สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการกระบวนการจะสำเร็จตามที่ออกแบบไว้หรือไม่เพียงไร ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความผูกพัน และความสามารถของบุคลากรที่จะลงมือทำวิจัยหรือปฏิบัติตามข้อ

กำหนดที่ออกแบบไว้ ดังนั้นในทางปฏิบัติ การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย จึงมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างยิ่งจนถือเป็นองค์ประกอบเดียวกัน และมีน้ำหนักความสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิจัยมาเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2534) ที่ว่า การบริหารงานวิจัยเป็นการบริหารวิชาการที่มีลักษณะพิเศษต่างจากการบริหาร โดยทั่วไปซึ่งต้องอาศัยพลังความคิดสติปัญญาของบุคคลเป็นหลัก การบริหารงานวิจัยที่ดีจะต้องเอื้อให้ผู้วิจัยสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลงานวิจัยได้โดยอิสระ ขณะเดียวกันก็ต้องมีการกระตุ้น ชักนำ และกำกับดูแลจึงจะได้ผลดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาคุณภาพของผลงานวิจัย ด้วยเหตุนี้ องค์ประกอบด้านการจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัยจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานวิจัยของสถาบัน

2. การเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2.1 ผลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และกับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้คะแนนรวมสูงสุด (สถาบัน H) พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้คะแนนรวมสูงสุด (สถาบัน H) ในภาพรวม และรายด้านที่เด่นชัดมี 4 หมวด ได้แก่ หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า โดยเฉพาะในตัวบ่งชี้ที่ 6. การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 1 การนำองค์การ โดยเฉพาะในตัวบ่งชี้ที่ 1. การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง หมวด 4 การวัดผลการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยเฉพาะในตัวบ่งชี้ที่ 8. การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ด้านการวิจัย และหมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในตัวบ่งชี้ที่ 9. การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจาก บริบทของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมินั้น จัดอยู่ในกลุ่มสถาบันการศึกษาเฉพาะทางที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี ถึงแม้จะมีการวิจัยเป็นหนึ่งในพันธกิจหลักกรองลงมาจากพันธกิจด้านการเรียนการสอนเช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แต่กำหนดสมรรถนะหลักเพียงแค่ การเรียนการสอน ซึ่งต่างจากสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่จัดอยู่ในกลุ่มสถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา ที่กำหนดสมรรถนะหลักเป็นการพยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญ/การมีศูนย์วิจัยเฉพาะทาง การผลิตผลงานวิจัยและการตีพิมพ์ในระดับชาติและ

นานาชาติเพื่อมุ่งสู่การเป็นสถาบันชั้นนำ/เป็นศูนย์กลางวิชาการทางการแพทย์ระดับนานาชาติตามวิสัยทัศน์

ในประเด็นที่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ช่วงห่างมากที่สุด) ในหมวด 3 การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะในตัวบ่งชี้ที่ 6. การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น อาจเนื่องมาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีหลากหลายกลุ่มมากกว่าวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยเฉพาะการมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นแหล่งทุนวิจัยจากภายนอกเป็นแรงสนับสนุนสำคัญให้ได้ทำโครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัยขนาดใหญ่และเงินทุนสนับสนุนการวิจัยจำนวนมาก ซึ่งเป็นความแตกต่างจากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างเห็นได้ชัดที่แหล่งทุนภายนอกไม่ใช่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญของสถาบัน เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นงานวิจัยขนาดเล็กที่ใช้งบประมาณรายรับของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้น การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงจำเป็นและมีผลอย่างยิ่งต่อสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อให้บริการด้านการวิจัย ผลิตงานวิจัย และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม รวมถึงการได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอกอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยทัศน์ ทัศนาวินวัฒน์ และคณะ (2550) ที่ศึกษาพบว่า การผลิตงานวิจัยของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้เกิดมูลค่าเพิ่มคุ้มค้ำกับทุนวิจัยที่ได้รับ และตอบสนองต่อการนำไปใช้ประโยชน์ทางการแพทย์ในคลินิกได้นั้น สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการรับฟังข้อมูล ปัญหาอุปสรรคจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และควรเน้นการให้ทุนวิจัยกับงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยเปิดโอกาสให้นักวิจัยได้ชี้แจงเหตุผลของการขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยดังกล่าว

การที่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยต่ำกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในหมวด 1 การนำองค์การ โดยเฉพาะในตัวบ่งชี้ที่ 1. การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูงนั้น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจำแนกตามปัจจัยประเมินแล้ว พบว่า เป็นเพราะวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีการทบทวน ปรับปรุงแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยไปใช้ในหน่วยงานต่างๆ ยังไม่เป็นระบบเท่าใดนัก มักเป็นการปฏิบัติเมื่อมีเหตุจำเป็นให้ต้องดำเนินการ เช่น รongรับการตรวจประเมินคุณภาพสถาบัน รวมถึงการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในหน่วยงานต่างๆ ยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ยังต้องการการแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นส่วนใหญ่

(Learning และ Integration อยู่ในระดับพอใช้) ขณะที่สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีปัจจัยดังกล่าวในระดับดี อีกประการหนึ่งคือ ผู้นำระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเริ่มมีแนวทางในการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ (Approach ระดับพอใช้) ขณะที่ผู้นำระดับสูงของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีแนวทางในการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล (Approach ระดับดี) ดังตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัยในหมวด 1 การนำองค์การของสถาบัน H ที่พบว่า สถาบัน H มีการทบทวนและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม เป็นประจำทุกปี และปรับเปลี่ยนมาแล้ว 4 ครั้ง โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับของสถาบัน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และการพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการเรียนรู้ (Learning) และการบูรณาการ (Integration) ที่ดี รวมถึงมีแนวทางในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมไปสู่ผู้ปฏิบัติงานผ่านช่องทางต่างๆ ทั้งการประชุมคณะกรรมการประจำคณะ การประชุมคณะกรรมการวิจัย บอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของสถาบัน ซึ่งแสดงถึงการมีแนวทาง (Approach) ที่ดีของสถาบัน

สำหรับประเด็นความแตกต่าง/ช่วงห่างของการปฏิบัติในหมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ในตัวบ่งชี้ที่ 8. การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ด้านการวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิที่พบว่า การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ด้านการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมยังอยู่ในระยะเริ่มต้น เพิ่งเริ่มมีแนวทางการจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่เป็นระบบ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ (Approach = พอใช้) ถึงแม้ว่าจะมีการนำไปปฏิบัติ การเรียนรู้ และการบูรณาการในระดับดีก็ตาม ซึ่งแตกต่างจากสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยที่ครอบคลุมข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย ซึ่งสามารถสืบค้นข้อมูล จำแนกตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาด้านการวิจัยได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีระบบและกลไกเพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ที่มีหน่วยบริหารงานวิจัยของสถาบันทำหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่นักวิจัยในการติดต่อประสานงาน การยื่นเอกสารกับหน่วยจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย ขณะที่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมไม่มี และสอดคล้องกับรายงานผลการประเมินจากภายนอก ที่เสนอแนะให้วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการวิจัยให้สมบูรณ์ ทันสมัย รองรับการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของหมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ในตัวบ่งชี้ที่ 9. การผูกใจและการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น พบว่า ทั้งวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและ สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาต่างมีกระบวนการบริหาร งานวิจัยในตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับดี แต่ต่างกันที่ปัจจัยด้านการเรียนรู้ (Learning) และการบูรณาการ (Integration) ที่สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีในระดับดีมาก ขณะที่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับการศึกษาข้อมูลจาก แหล่งทุติยภูมิที่พบว่า สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีวิธี สร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนนักวิจัยที่ชัดเจน ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งการให้เงินรางวัลและ การประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ จดหมายข่าว บอร์ดเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือการประชุมวิชาการประจำปี รวมทั้งมีการประเมินความพึงพอใจ ปรับปรุงระบบจูงใจ/ สิ่งตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้าง ขวัญ กำลังใจให้กับผู้วิจัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแตกต่างจากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ยัง ไม่มีระบบสร้างแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนที่ชัดเจน

ส่วนผลการเทียบเคียงสมรรถนะรายด้านในหมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในตัวบ่งชี้ที่ 4. การจัดทำแผนปฏิบัติการ การคาดการณ์และการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย และหมวด 6 การจัดการกระบวนการ โดยเฉพาะใน ตัวบ่งชี้ที่ 11. การออกแบบระบบการบริหาร งานวิจัย กลับพบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการใน การบริหารงานวิจัย 2 หมวดดังกล่าว สูงกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุบลรัตน์ โปธิ์พัฒนชัย และเพ็ญศรี ทองเพชร (2550) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วยการ เทียบเคียงสมรรถนะกับเกณฑ์ Baldrige National Quality Program พบว่า วิทยาลัยพยาบาลมีวิธีปฏิบัติ ที่ดีในหมวดที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ และหมวดที่ 6 การจัดการกระบวนการ แต่ต้องพัฒนาวิธีปฏิบัติ ในหมวดที่ 1 ภาวะผู้นำ และหมวดที่ 3 การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด หมวดที่ 4 สารสนเทศและการวิเคราะห์ และหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นคณาจารย์และบุคลากร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางที่มีขนาดเล็ก มีโครงสร้าง องค์กรที่ไม่ซับซ้อน มีบุคลากรจำนวนไม่มาก ปกครองโดยระบบสั่งการบังคับบัญชาตามแบบ ธรรมเนียมของทหารเป็นหลัก การจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการจึงสามารถดึงการมีส่วนร่วม ของบุคลากร ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ ให้เป็นไปอย่างครอบคลุมทั่วถึงทุกหน่วยงานได้โดยง่าย ด้วยระบบสั่งการบังคับบัญชาแบบทหาร และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์กระบวนการในการบริหาร งานวิจัยจำแนกตามปัจจัยการประเมิน ที่พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีแนวทางการ

จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัย และแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิผลอย่างสมบูรณ์ (Approach = ดีมาก) ขณะที่สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการและแนวทางการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล แต่ยังไม่สมบูรณ์ (Approach = ดี)

สำหรับประเด็นที่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคะแนนรวมเฉลี่ยของกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในหมวด 6 การจัดการกระบวนการ โดยเฉพาะการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย สูงกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้น เป็นการประเมินในมุมมองของผู้บริหารงานวิจัยที่ยังไม่ได้คำนึงถึงการเทียบเคียงกับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นเท่าไรนัก สังกัดได้จากผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลและการประเมินของผู้บริหารเองที่พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่คาดการณ์ไว้กับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นคู่แข่ง/อยู่ในระดับเดียวกันในระดับพอใช้ และการจัดการกระบวนการที่ประเมินว่าดีนั้นไม่สอดคล้องกับการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 6 ร้อยละของโครงการวิจัยที่ได้รับเงินสนับสนุนจากภายในและภายนอกที่บริหารผ่านสถาบันได้บรรลุวัตถุประสงค์และเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ที่มีผลการดำเนินงานในระดับพอใช้ ขณะที่สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากลับมีผลลัพธ์ที่ดีกว่า (ระดับดี) สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการกระบวนการในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมยังไม่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ หากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้มีการทบทวนการจัดการกระบวนการ โดยเฉพาะการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยด้วยมุมมองของการเทียบเคียงสมรรถนะกับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นๆ เพื่อเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีบ้าง น่าจะส่งผลให้การจัดการกระบวนการและผลลัพธ์การบริหารงานวิจัยมีความสอดคล้องกันมากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย

จากผลการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของสถาบัน H (หมวด 1-6) และสถาบัน F (หมวด 6 การจัดการกระบวนการ) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานวิจัย สามารถอภิปรายผลจำแนกตามกระบวนการหมวด 1-6 ได้ดังนี้

หมวด 1 การนำองค์การ ผลการศึกษาพบว่า **แนวปฏิบัติที่ดี** คือ 1) ผู้นำระดับสูงกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและค่านิยมด้านการวิจัยที่ชัดเจนและเป็นระบบ และมีการใช้นวัตกรรมสื่อสาร (ระบบ e-meeting) ที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน 2) ผู้นำระดับสูงสร้างความผูกพัน/แรงจูงใจด้านการวิจัยให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดีและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายด้านการวิจัยที่กำหนด โดยกำหนดภาระงานด้านการ

วิจัยที่ชัดเจน มีการให้รางวัล/สิ่งตอบแทนผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น และติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำสม่ำเสมอ 3) ผู้นำระดับสูงสร้างบรรยากาศทางการวิจัยที่ดี เช่น จัดตั้งเครือข่ายวิจัยภายในคณะ จัดโครงการสัปดาห์วิจัย และจ้างศาสตราจารย์ต่างประเทศมานั่งประจำคณะเพื่อให้คำปรึกษาด้านวิจัย และ 4) บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และบูรณาการการวิจัยร่วมกับการเรียนการสอน และการบริการวิชาการแก่ชุมชน ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ คือ การที่ผู้นำระดับสูงมีวิสัยทัศน์นโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นที่จะให้งานวิจัยสำเร็จโดยการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและใกล้ชิดตามสถานการณ์ การมีค่านิยมสถาบันที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน/ทำงานเป็นทีม การมีข้อตกลงเรื่องภาระงานที่ชัดเจน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อการวิจัย

ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับค่านิยมหลักของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ในด้านการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Societal Responsibility) ที่ว่า ผู้นำที่ดีควรมีบทบาทในการชี้นำทิศทางที่ถูกต้องและสื่อถึงคุณค่า คุณธรรมให้แก่คนในองค์กร สร้างค่านิยมที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และกระตุ้นแรงบันดาลใจให้เกิดการสร้างผลงาน และนวัตกรรม ให้มีความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสะท้อนถึงระบบคุณค่าของสถาบัน จรรยาบรรณ และวัฒนธรรมอันดี

สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเพื่อการเป็นองค์กรชั้นนำเลิศของแมคคินซี (วีรชัย ตันศิริระวิทยา, 2531; จุมพล พูลภัทรชีวิน ปันนรศ มาลากุล ณ อยุธยา และอดิศวร์ วงษ์วัง, 2553: 21-23; นงนุช บุญยัง, 2554: 59-60; Waterman, Peters and Phillips, 1980) ด้านรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร (Style) ที่ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น หากผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีการสื่อสารที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม และนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กรได้ถือเป็นจุดแข็งขององค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิจวรรณ วีรวัฒน์ (2553) เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษาสำหรับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่พบว่า การนำองค์กร (Leading) ที่สำคัญ คือ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการจูงใจบุคลากร เช่น กำหนดวิสัยทัศน์และถ่ายทอดให้บุคลากรทุกคนเห็นทิศทางองค์กรที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อม สวัสดิการและสิ่งตอบแทนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เป็นต้น

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผลการศึกษาพบว่า แนวปฏิบัติที่ดี คือ 1) การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยที่ให้ความสำคัญต่อความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยที่เป็นระบบ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน 3) การคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยและเปรียบเทียบตัวบ่งชี้กับคู่แข่งที่อยู่รอบข้าง ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาควิชาในการจัดทำแผนฯ การมีแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยที่ชัดเจน สอดคล้องกันระหว่างคณะ ภาควิชา/หน่วยงาน ความได้เปรียบเชิงพื้นที่ การจัดเตรียมทรัพยากรรองรับแผนฯ อย่างเพียงพอ และการมีข้อตกลงความร่วมมือในการเทียบเคียงสมรรถนะระหว่างมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับค่านิยมหลักของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ในด้านการมุ่งเน้นอนาคต (Focus on the Future) และการจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact) ที่ว่า สถาบันจะเติบโตอย่างยั่งยืนและมีผลการดำเนินการที่ดียิ่งขึ้นเนื่องในการวางแผนต้องมีความเข้าใจและคาดการณ์ถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา และสถาบันทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการเลือกใช้ตัววัดหรือตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในการวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ต้องอาศัยข้อมูลจริงในการวางแผน มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับสถาบันอื่นที่มีหลักสูตรหรือการบริการในระดับเดียวกันหรือเทียบเคียงกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ตลอดจนมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถาบัน

สอดคล้องกับแนวคิดของปรัชญา เวสารัชช์ (2546) ที่กล่าวถึงระบบการวิจัยที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยว่าควรมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยที่ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยต้องนำแผนยุทธศาสตร์การวิจัยไปจัดทำแผนปฏิบัติการ และต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายของแผน รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของ The Office of Research and External Support (ORES) ของ Indiana University-Purdue University Fort Wayne (Drummond, 2003) ที่ว่า แผนยุทธศาสตร์จะเกิดประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติหากกระบวนการจัดทำแผนเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสำเร็จ และมีการทบทวน ปรับปรุงเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ตามปัจจัยทางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปเพื่อให้แผนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ

หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า ผลการศึกษาพบว่า แนวปฏิบัติที่ดี คือ 1) การสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยกำหนดทิศทาง การวิจัยที่ชัดเจนและให้บริการด้วยความเอาใจใส่ 2) การสร้างวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยกำหนดให้งานวิจัยเป็นภาระงานหลักที่มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง และมีเงินรางวัลสำหรับโครงการวิจัยที่เสร็จตรงเวลา และ 3) การรับฟังข้อมูลด้านการวิจัยจากผู้รับบริการและจัดการอย่างเป็นระบบ ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ คือ ความรับผิดชอบของอาจารย์ในการเขียนข้อมูลภาระงานด้านการวิจัย และความเชี่ยวชาญ/ศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์แต่ละสาขา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุจิรา ประยูรพิทักษ์ และคณะ (2550) ที่พบว่า การบริหารจัดการงานวิจัยระดับต้นน้ำที่สำคัญ คือ การพัฒนาโจทย์วิจัย และโครงสร้างการวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารจัดการงานวิจัยระดับกลางน้ำที่สำคัญ คือ การให้บริการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกด้านการวิจัย การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคณะผู้วิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างแรงจูงใจโดยการกำหนดภาระงานวิจัย การติดตามความก้าวหน้าโดยการรับฟังข้อมูล/ปัญหาด้านการวิจัยโดยจัดทำโครงการสถาบันวิจัยห่วงใยคุณ และการบริหารจัดการงานวิจัยระดับปลายน้ำที่สำคัญ คือ การให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพงานวิจัย การเผยแพร่และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา และการสร้างแรงจูงใจให้นักวิจัยสร้างสรรค์งานวิจัยให้มากขึ้น

หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ผลการศึกษาพบว่า แนวปฏิบัติที่ดี คือ 1) การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยใช้ข้อมูลจริง 2) การจัดการสารสนเทศด้านการวิจัย และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยจัดให้มีโปรแกรมเมอร์รับผิดชอบระบบฐานข้อมูล/สารสนเทศด้านการวิจัย โดยเฉพาะและร่วมออกแบบระบบกับผู้บริหารงานวิจัย และ 3) การจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่หลากหลายและเชื่อถือได้ โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบ เช่น จัดประชุมวิจัยประจำปี จัด Research Camp เพื่อเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของอาจารย์ที่ทำวิจัยร่วมกับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ และสำรวจงานวิจัยที่มีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ได้แต่เริ่มแรก ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ คือ การติดตามความเปลี่ยนแปลงของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพของหน่วยต่างๆ ที่จะเข้ามาประเมินสถาบันอยู่เสมอ การมีโปรแกรมเมอร์รับผิดชอบระบบสารสนเทศด้านการวิจัยโดยเฉพาะ การมีผู้รับผิดชอบงานวิจัยที่หมั่นตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานด้านการวิจัย จัดเก็บข้อมูลวิจัยเป็นระบบ และปรับแก้ข้อมูลวิจัยให้ถูกต้อง ทันสมัยอยู่เสมอ

ผลการศึกษาดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับค่านิยมหลักของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ในด้านการจัดการ โดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact) ที่ว่า การวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินการเป็นส่วนสำคัญของสถาบัน

ตัววัดหรือตัวบ่งชี้ที่เลือกมาใช้ต้องเป็นตัวที่ดีที่สุดที่สะท้อนถึงปัจจัยที่นำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งมีการติดตาม ประเมินผล และปรับเปลี่ยนตัวบ่งชี้ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและเป้าประสงค์ของสถาบัน และสอดคล้องกับคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554ข) ที่กล่าวถึงความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของสถาบัน คือ ต้องมีระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่ดี คือ มีผู้รับผิดชอบระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ด้านการวิจัย มีเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการจัดการความรู้ด้านการวิจัย มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบที่หลากหลาย มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา

หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า **แนวปฏิบัติที่ดี** คือ 1) การผูกใจผู้วิจัยด้วยแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนในรูปแบบของเงินรางวัลและทุนอุดหนุนที่หลากหลายและเป็นระบบ 2) การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัยอย่าง เป็นระบบที่ตอบสนองต่อความต้องการของอาจารย์และผู้บริหารของสถาบัน 3) การประเมินความผูกพันด้านการวิจัยและใช้ผลการประเมินมาทำให้ผลการดำเนินการด้านการวิจัยดีขึ้น 4) การบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ การปรับเปลี่ยนระบบการรับสมัครอาจารย์ใหม่ จัดทำแผนจ้างพยาบาลช่วยนิเทศการฝึกปฏิบัติงาน และลดภาระงานสอนให้อาจารย์ที่จัดตั้งสถานวิจัยได้สำเร็จ และ 5) การรักษามรรยาทในการทำงานให้ปลอดภัย มั่นคงและเกื้อหนุนต่อการทำงานวิจัย **ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ** คือ บรรยากาศในมหาวิทยาลัยที่เอื้อการบดีและผู้นำระดับสูงของคณะมักกล่าวถึงการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยอยู่เสมอในทุกโอกาส การประชาสัมพันธ์กิจกรรมวิจัยของคณะให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึงเป็นประจำ การให้ข้อมูลความเชี่ยวชาญและความสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์ทุกคน และคุณลักษณะเฉพาะของอาจารย์พยาบาลในเรื่องความขยันและความมีวินัยในการทำงาน แรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนที่คณะมีให้ และการมีสวัสดิการที่พึกในมหาวิทยาลัยที่สะดวกต่อการเดินทางและทำงานวิจัยนอกเวลาราชการ

ผลการศึกษาดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับค่านิยมหลักของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ในด้านการเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน (Valuing Workforce Members) ที่ว่า สถาบันที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถใช้ประโยชน์จากพื้นฐานความหลากหลายของผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจได้ มีการให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานโดยการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพที่รวมถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานสนับสนุนองค์การได้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับมุมมองของ Weggeman and Groeneveld (2005) เกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการประยุกต์ใช้โมเดล

ความเป็นเลิศทางธุรกิจ (EFQM Model) ในองค์กรวิจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างความผูกพันให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความท้าทายในการทำงาน การให้โอกาสในการเรียนรู้ การมีระบบประเมินผลและให้รางวัลที่เป็นรูปธรรม การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันความรู้ การทำงานเป็นทีม หรือการสร้างบันไดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นต้น

หมวด 6 การจัดการกระบวนการของสถาบัน H ผลการศึกษาพบว่า แนวปฏิบัติที่ดี คือ

1) การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่เรียบง่ายแต่มีประสิทธิภาพโดยใช้นวัตกรรมการจัดตั้งเครือข่ายวิจัย 2) การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัยที่เป็นระบบและคล่องตัว โดยใช้เวลาพิจารณาและอนุมัติโครงการวิจัยที่เสนอขอรับทุนสนับสนุนจากภายในสถาบันไม่เกิน 1 เดือน มีระบบประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีระบบให้รางวัลผลงานวิจัยที่เสร็จตรงเวลา มีเจ้าหน้าที่ให้บริการตรวจสอบแหล่งตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย และมีทุนให้อาจารย์จัดทำโครงการสังเคราะห์งานวิจัยให้เป็นองค์ความรู้ที่คนทั่วไปเข้าถึงได้ ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ คือ การที่ผู้นำระดับสูงมีนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้จัดตั้งเครือข่ายวิจัยในคณะ การมีเงินทุนสนับสนุนการวิจัยหลายประเภท การมีระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเงินทุนสนับสนุนการวิจัยและเงินรางวัลที่ออกเป็นประกาศชัดเจน การมีวินัยของอาจารย์พยาบาลในการทำวิจัยให้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ และการมีเจ้าหน้าที่ประจำช่วยอำนวยความสะดวกและให้บริการด้านการวิจัยแก่อาจารย์

ส่วน สถาบัน F แนวปฏิบัติที่ดี คือ 1) การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่เอื้อต่อการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ โดยผลักดันให้เกิดการจัดตั้งกลุ่มวิจัยตามสาขา และจัดสรรเงินรายได้สนับสนุนเป็นจำนวนมาก และ 2) การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัยที่คล่องตัว โดยใช้แบบฟอร์มการขอรับทุนสนับสนุน โครงการวิจัยของคณะที่เป็นแบบฟอร์มเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประชาสัมพันธ์ทุนวิจัยและกิจกรรมวิจัยแบบเข้าถึงรายบุคคลอย่างรวดเร็วโดยใช้ระบบ e-mail จัดทำแผนที่วิจัยร่วมกับแหล่งฝึก/โรงพยาบาลในเขตพื้นที่เพื่อให้ได้โจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็นในการตรวจสอบด้านการเงิน และปรับเปลี่ยนปฏิบัติการประจำปีให้เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ คือ ผู้นำระดับสูงมีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นที่จะนำสถาบันสู่ความเป็นนานาชาติตอบสนองต่อการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ให้การสนับสนุนงบประมาณเงินรายได้คณะในการทำวิจัยอย่างเต็มที่ และความสามารถเฉพาะตัวของอาจารย์ในการแสวงหาแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก

ผลการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จด้านการจัดการกระบวนการของทั้ง 2 สถาบัน สอดคล้องกับค่านิยมหลักของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ในด้านการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) การเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน (Valuing Workforce Members) การจัดการเพื่อนวัตกรรม

(Management Innovation) และความคล่องตัว (Agility) ที่ว่า ผู้นำระดับสูงควรมีการชี้แนะและสื่อสารที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม สถาบันที่ประสบความสำเร็จจะสร้างความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยให้แรงจูงใจ พัฒนาศักยภาพและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการออกแบบระบบงานที่คำนึงถึงความคล่องตัว ได้แก่ ความรวดเร็วและความยืดหยุ่นในการดำเนินการ เพื่อสร้างความพึงพอใจและตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากผลการวิจัยที่พบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มี 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ 19 กลยุทธ์ และ 100 แนวปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการนำองค์การด้านการวิจัย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมวิจัย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความผูกพันในงานวิจัย และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย นั้น ยุทธศาสตร์ที่ได้สอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ทั้ง 8 องค์ประกอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรกนก ลัทธนันท์ (Konkanok Lattanand, 2005) ที่พัฒนายุทธศาสตร์เพื่อการปรับปรุงการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะและแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ที่พบว่า ยุทธศาสตร์ที่มีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา คือ ยุทธศาสตร์เร่งรัดและพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร ยุทธศาสตร์พัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์พัฒนาการจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคุณภาพ ยุทธศาสตร์เทียบเคียงสมรรถนะอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย และยุทธศาสตร์มุ่งผลิตและพัฒนาบุคลากร งานวิชาการ ที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายยุทธศาสตร์แล้วสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การพัฒนาระบบการนำองค์การด้านการวิจัย มี 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานวิจัย 2) สร้างบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบัน 3) บริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน และ 4) พัฒนาระบบบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยของสถาบัน ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ได้มีสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานวิจัยในระดับต้นน้ำและกลางน้ำ สอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) องค์ประกอบที่ 1 การจัดการกระบวนการ

และการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย เกี่ยวกับการบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย และองค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำด้านการวิจัย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดระบบการนำองค์การ (Leadership System) ของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ที่ว่า ระบบการนำองค์การที่มีประสิทธิผลต้องมีการชี้แจงองค์การ การพัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์ที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จินตนา โสภณ และชเนศ ต่วนชะเอม (2547) ที่พบแนวทางปฏิรูปผู้บริหารงานวิจัย คือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีผู้บริหารมืออาชีพทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารงานวิจัย หรือการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารงานวิจัยของหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงเดือน ภูตยานันท์ (2553) ที่พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า องค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งในการบริหารงานวิจัย คือ การนำ (Leading) โดยเฉพาะภาวะผู้นำ และการควบคุม (Controlling) ได้แก่ การมีระบบป้องกันความเสี่ยง ระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบควบคุมภายใน ซึ่งเทียบได้กับกลยุทธ์บริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย และพัฒนาระบบบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยให้ตอบสนองต่อภารกิจด้านการวิจัยของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีการปกครองบังคับบัญชาตามแบบธรรมเนียมของทหารเป็นหลัก การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามนโยบายของกองทัพหรือกระทรวงกลาโหมได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวและให้ความสำคัญกับกลยุทธ์สร้างบรรยากาศทางการวิจัย ซึ่งอาจทำได้โดยจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัย จัดกิจกรรมวิจัยต่างๆ ที่ส่งเสริมการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการวิจัยในสถาบันเป็นประจำสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรคงานวิจัยและนวัตกรรมของสถาบัน ดังแนวคิดของ จรัส สุวรรณเวลา (2545) และอมรวิชัย นาครทรรพ (2547) ที่ให้มุมมองไว้ว่า บทบาทของผู้บังคับบัญชาเป็นได้ทั้งเครื่องกระตุ้นหรือเครื่องหักห้ามความตั้งใจในการทำวิจัยของผู้ใต้บังคับบัญชา การมีวัฒนธรรมแบบราชการที่ยังอิงอยู่กับการทำงานแบบแนวตั้งที่เน้นการสั่งการเป็นหลักเป็นข้อจำกัดต่อการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้โดยการวิจัย และแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2546) ที่เสนอว่า การสร้างบรรยากาศทางการวิจัยควรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความคล่องตัวและสะดวกในการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความเป็น “ประชาคมวิจัย” ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน/สถาบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย มี 7 กลยุทธ์ ได้แก่

1) พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบบริหารกองทุนวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย 3) พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ 4) พัฒนาระบบรับฟังข้อมูลและจัดการกับข้อร้องเรียนด้านการวิจัย 5) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 6) พัฒนาระบบกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดี และ 7) พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยเชิงรุก ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ได้นี้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานวิจัยทั้งในระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ และสอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หลายองค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย องค์ประกอบที่ 2 การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการวิจัย องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย องค์ประกอบที่ 5 การจัดการความรู้ด้านการวิจัย และองค์ประกอบที่ 8 การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยจึงเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะประกอบด้วยกลยุทธ์เกี่ยวกับระบบการบริหารงานวิจัยย่อยๆ หลายระบบที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์ต่างๆ นี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของจินตนา โสภณ และธเนศ ต่วนชะเอม (2547) ที่พบว่า ประเทศไทยต้องมีการปฏิรูประบบการบริหารงานวิจัยด้วยกันหลายระบบ ในจำนวนนั้น คือ ปฏิรูประบบโครงสร้างองค์กรวิจัยและระบบสนับสนุนการวิจัย เช่น ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระบบการบริหารงานวิจัยภาคราชการให้มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิรูประบบงบประมาณค่าใช้จ่ายในการวิจัย เช่น จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจน และสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนวิจัย และปฏิรูประบบการติดตามและประเมินผลทั้งในระหว่างดำเนินการวิจัยและหลังสิ้นสุดการวิจัย ฯลฯ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2552) ที่ได้ยุทธศาสตร์เชิงรุกในการพัฒนาด้านการวิจัยเพื่อสร้างความเข้มแข็งของประเทศไทยที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์การปรับปรุงระบบวิจัยของประเทศ ปรับองค์กรและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่มีการบูรณาการงานวิจัย มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง และยุทธศาสตร์การกำหนดงบประมาณที่พอเพียงและปรับปรุงระบบการจัดสรรให้สอดคล้องกับระบบวิจัยและแผนงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุจิตรา โอสถอภีรักษ์ (2552) ที่พบว่า กลยุทธ์การผลิตผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเอกชนในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพที่สำคัญส่วนหนึ่ง คือ เพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร โครงการวิจัย และสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยที่ชัดเจน

รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ (2550) ที่พบว่าการปรับระบบการบริหารจัดการภายในสถาบันให้เอื้อต่อการวิจัยที่สำคัญ ได้แก่ การปรับระเบียบการบริหารงานวิจัยด้านการเงิน การคลัง ให้คล่องตัวและสะดวกต่อนักวิจัย การกำหนดผู้รับผิดชอบและระบบติดตามประเมินผลโครงการวิจัยที่ครบวงจร และการพัฒนาระบบฐานข้อมูล/สารสนเทศด้านการวิจัยที่เชื่อมโยงงานวิจัยทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่คณะกรรมการบริหารงานวิจัย และกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ลดขั้นตอนการทำงานแบบราชการ และมีหน่วยงานกลางที่คอยประสานงานระหว่างนักวิจัยและผู้บริหารงานวิจัยที่เข้มแข็ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. การสร้างวัฒนธรรมวิจัย มี 2 กลยุทธ์ คือ 1) สร้างวัฒนธรรมวิจัยด้านเวชศาสตร์ทางทหาร และ 2) สร้างวัฒนธรรมการใช้งานวิจัยในการพัฒนานวัตกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ได้นี้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานวิจัยในระดับกลางน้ำ และสอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย ซึ่งกลยุทธ์ที่ได้มีความสำคัญยิ่ง เพราะสะท้อนบริบทของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง ไม่ได้มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตศึกษาและเน้นการวิจัยขั้นสูงเหมือนกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สมรรถนะหลักของสถาบันคือการจัดการเรียนการสอน ด้วยเหตุนี้การบริหารงานวิจัยและสร้างวัฒนธรรมวิจัยจึงควรมุ่งเน้นความเป็นเลิศตามอัตลักษณ์และวิสัยทัศน์ของสถาบันเป็นหลัก เพื่อสร้างจุดแข็ง/จุดเด่นให้กับสถาบัน คือ การวิจัยทางการศึกษาพยาบาลและเวชศาสตร์ทางทหาร ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (สถาบัน H) ที่มียุทธศาสตร์การวิจัยทางการพยาบาลเฉพาะทางเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ อันสะท้อนให้เห็นถึงอัตลักษณ์ของสถาบันที่สนับสนุนและเชื่อมโยงการวิจัยกับการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการแก้ปัญหาสาธารณสุขของประเทศในประเด็นที่เป็นความเชี่ยวชาญของสถาบัน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์ (2545) ที่พบว่าการส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติในการทำวิจัยของอาจารย์ การผลักดันสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาการระดมพลังและทรัพยากรเพื่อการวิจัยเฉพาะเรื่อง การส่งเสริมการรักษาคุณภาพและมาตรฐานผลงานวิจัย และการสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในกลุ่มวิจัยเฉพาะเรื่องนั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างวัฒนธรรมวิจัยในระดับสถาบันเพื่อความเป็นเลิศเฉพาะทาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2552) ที่พบว่าการสร้างวัฒนธรรมวิจัย/วิถีวิจัยให้เกิดขึ้นในประเทศไทย สามารถทำได้โดยใช้ยุทธศาสตร์การปรับกระบวนการทัศน์เกี่ยวกับการวิจัยให้เห็นว่าการวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกด้านและต้องดำเนินการวิจัยแบบมีอาชีพเพื่อให้เกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง และยุทธศาสตร์การเน้นสร้างการทำงานแบบบูรณาการในทุกองค์ประกอบ ทุกระดับ ทุกมิติ ซึ่งมีแนวทางดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของผู้วิจัย คือ การจัดทำแผนบูรณาการงานวิจัยที่กำหนดประเด็นวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายวิจัยกับหน่วยงานที่มีพันธกิจเหมือน/ใกล้เคียงกัน (เช่น ระหว่างวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ หรือระหว่างสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีเช่นเดียวกัน) เพื่อความร่วมมือทางวิชาการในการผลิต เผยแพร่ และใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยร่วมกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4. การจัดการความรู้ด้านการวิจัย มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ และ 2) สร้างระบบคลังข้อมูลการจัดการความรู้ด้านการวิจัย ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ได้นี้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานวิจัยในระดับปลายน้ำ สอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EAPPEX) องค์ประกอบที่ 5 การจัดการสารสนเทศด้านการวิจัย ทั้งนี้ กลยุทธ์ดังกล่าวมีความสำคัญยิ่งต่อวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจาก การจัดการความรู้ด้านการวิจัยถือเป็นจุดอ่อนตามผลการประเมินคุณภาพสถาบันที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างมาก โดยเฉพาะในส่วนของกรณีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยให้อยู่ในรูปแบบที่ประชาชนเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรดา ชัยสุวรรณ (2550) และศุจิตรา โอสสถกรักษ์ (2552) ที่พบว่า การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์ การกำหนดผู้รับผิดชอบระบบรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยที่เชื่อถือได้และรวดเร็วทันต่อการใช้ประโยชน์ การสร้างเครือข่ายเผยแพร่ผลงานวิจัย การสนับสนุนงบประมาณในการเผยแพร่ การประชาสัมพันธ์การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนการสนับสนุนการจัดการด้านทรัพย์สินทางปัญญา และคุ้มครองสิทธิงานวิจัยหรือนวัตกรรมให้แก่นักวิจัยเจ้าของผลงาน เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานวิจัยของสถาบัน

ทั้งนี้ การจัดการความรู้จะเอื้อต่อการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้มากน้อยเพียงไรนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการมีระบบจัดเก็บความรู้/คลังข้อมูลที่สามารถสืบค้นและเข้าถึงความรู้นั้นๆ ได้โดยง่ายของสถาบัน โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล กลยุทธ์การสร้างระบบคลังข้อมูลการจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบันจึงเป็นสิ่งท้าทายสำหรับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาาระบบคลังข้อมูลงานวิจัยไทย (Thai National Research Repository: TNRR) ที่เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2553 โดยความร่วมมือ

ของหน่วยงานหลักด้านการวิจัย 6 หน่วยงานคือ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (สกว.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) ที่มีความพยายามจะบูรณาการให้ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยของประเทศไทยทั้งหมดเชื่อมโยงเข้าถึงกันโดยการสืบค้นจากจุดเดียว ทำให้มองเห็นภาพรวมของงานวิจัยทั้งประเทศ เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลหรือนักวิจัยได้รับความสะดวกในการสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายที่สุด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. การสร้างความผูกพันในงานวิจัย มี 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) สร้างนักวิจัยมือใหม่ 2) สร้างนักวิจัยมืออาชีพ และ 3) สร้างแรงจูงใจและความผูกพันด้านการวิจัยให้กับนักวิจัย ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ได้นี้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานวิจัยในระดับต้นน้ำ และกลางน้ำ สอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) องค์ประกอบที่ 6 การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย และองค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย กลยุทธ์ที่ได้สอดคล้องกับผลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระดับนานาชาติของสมาคมมหาวิทยาลัยแห่งคอมมอนเวลท์ (The Association of Commonwealth Universities) ที่ศึกษาพบว่า แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัยเพื่อธำรงรักษาและสนับสนุนบุคลากรด้านการวิจัยของสถาบัน คือ สถาบันต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนานักวิจัยที่เหมาะสมกับบุคลากร/นักวิจัยแต่ละระดับ มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือและเข้าใจถึงความต้องการจำเป็นด้านการวิจัยของบุคลากรนั้นๆ มีนโยบายในการให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมในการสร้างงานวิจัย/ดำเนินกิจกรรมวิจัยใหม่ๆ และต้องมีการประชาสัมพันธ์นโยบายการให้สิ่งจูงใจให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจโดยทั่วถึงกัน เพื่อความโปร่งใส และจูงใจให้บุคลากรในสถาบันทำวิจัยเพิ่มขึ้น (Kirkland et al., 2006) และสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงกลาโหมและกองทัพไทยที่สนับสนุนการผลิต พัฒนา และธำรงรักษาครู อาจารย์ นักวิชาการของสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานในกองทัพได้ยาวนาน และมีระบบการประเมินค่ากำลังพลที่ชัดเจน เป็นธรรม และมีค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสถานศึกษาทั่วไป (กระทรวงกลาโหม, 2545; กองทัพไทย, 2551)

ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารระดับสูง กล่าวคือ ต้องมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจและสิ่งตอบแทนด้านการวิจัย และนโยบายในการพัฒนาศักยภาพทางการวิจัยเพื่อสร้างนักวิจัยมือใหม่และนักวิจัยมืออาชีพที่ชัดเจน รวมถึงมีการจัดเตรียมทรัพยากรรองรับที่เพียงพอและเหมาะสม เช่น จัดสรรงบประมาณสำหรับรางวัลประเภทต่างๆ เพื่องานวิจัยโดยเฉพาะ หรือมีนักวิจัยอาวุโส/นักวิจัยพี่เลี้ยงที่ยินดีใช้เวลาให้

ความช่วยเหลือที่มีจำนวนมากพอต่อการดำเนินกลยุทธ์สร้างนักวิจัยมือใหม่และนักวิจัยมืออาชีพให้บรรลุผลสำเร็จได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6. การเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย มี 1 กลยุทธ์ คือ เทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยของสถาบัน ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ได้นี้สอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) องค์ประกอบที่ 2 การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย สอดคล้องกับค่านิยมหลักของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ในด้านการจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact) ที่ว่า การวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินการของสถาบันต้องอาศัยข้อมูลจริงที่ครอบคลุมและบูรณาการทุกด้าน รวมถึงการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับสถาบันอื่น เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ การปรับปรุงพัฒนาองค์กร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้คะแนนรวมสูงสุดในการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัย (สถาบัน H) ที่ใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะผลักดันให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องจนก่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านการวิจัยในระดับดี และทำให้สถาบันได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาลเป็นระยะเวลาสูงสุด 5 ปี จึงถือเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยติดตาม ตรวจสอบความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมยุทธศาสตร์ที่ 1-5 ได้ว่าภายหลังจากนำยุทธศาสตร์ไปใช้แล้ว ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงไร จะต้องมีการปรับปรุง/เพิ่มเติมกลยุทธ์ใดอีกบ้างจึงจะทำให้ผลการดำเนินงานวิจัยดีขึ้นจนบรรลุวิสัยทัศน์การบริหารงานวิจัยภายใน 10 ปีที่กำหนดไว้

จากสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลทั้งหลายเหล่านี้ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยสำหรับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศนั้น สามารถให้มุมมอง/มิติการบริหารจัดการงานวิจัยได้กว้างขวาง ครอบคลุมรูปแบบการบริหารงานวิจัย ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ และครอบคลุมระบบตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถาบันตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และองค์กรวิชาชีพ (สภาการพยาบาล) กำหนดไว้ ถึงแม้ปัจจุบัน วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะยังไม่ได้นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศมาใช้เต็มรูปแบบ แต่สามารถนำผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ให้

สอดคล้องกับบริบทของสถาบันได้ โดยบูรณาการค่านิยมของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เข้าไปในระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบัน และให้ความสำคัญกับกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัยจะช่วยผลักดันให้สถาบันก้าวผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพขั้นต้นและมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการวิจัยได้โดยเร็วยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดี แนวปฏิบัติที่ได้ในยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ นี้ มีจำนวนมากถึง 100 แนวปฏิบัติ แต่เป็นแนวปฏิบัติที่หวังผลตามวิสัยทัศน์ภายในกรอบระยะเวลา 10 ปี ด้วยเหตุนี้ ก่อนนำแนวปฏิบัติไปใช้ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรมีการประเมินความพร้อมของสถาบันตนเองก่อนว่าควรดำเนินการตามแนวปฏิบัติใดก่อน-หลัง หากพบว่ามีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เช่น ผู้รับผิดชอบ เวลา หรือ งบประมาณ ในการดำเนินการ อาจพิจารณาเลือกใช้แนวปฏิบัติตามลำดับความสำคัญและความจำเป็นกับบริบทของสถาบันได้ หรืออาจใช้แนวปฏิบัติ 20 ประการ (ดังตารางที่ 4.59 หน้า 317) ที่ผู้วิจัยได้จัดลำดับความสำคัญที่ควรเร่งดำเนินการก่อน เพื่อแก้ปัญหาในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของสถาบันก็จะทำให้สะดวกต่อการนำแนวปฏิบัติไปใช้มากยิ่งขึ้น

ข้อสังเกตและข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษานี้มีข้อสังเกตและข้อจำกัดบางประการที่ควรคำนึงถึงเพื่อการเรียนรู้และการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ข้อสังเกตเกี่ยวกับวิธีการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ

โดยหลักการจัดทำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ โดยเฉพาะการจับคู่ (matching) SWOT เพื่อกำหนดกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์นั้น ไม่มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้แน่นอนตายตัว ยุทธศาสตร์ที่ได้จะถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่ ขึ้นอยู่กับแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ การยอมรับ และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในแต่ละบริบทของสถาบัน สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยพัฒนายุทธศาสตร์โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในส่วนที่เป็น Overall Requirement เป็นฐาน ดังนั้น รายการยุทธศาสตร์และแนวปฏิบัติที่ได้เหล่านี้อาจแตกต่างไปจากการกำหนดยุทธศาสตร์โดยใช้แนวคิดทฤษฎีอื่นได้ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยคำนึงถึงความตรงและความเชื่อถือได้ในการจัดทำยุทธศาสตร์โดย

1.1 ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยให้ตรงตามเกณฑ์ EdPEX

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการบริหารงานวิจัย (SWOT Analysis) กำหนดยุทธศาสตร์กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์ EdPEX ที่วิเคราะห์ได้ 8 องค์ประกอบ โดยใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากหลายแหล่งมา

ส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยในหมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า ทำให้งานวิจัยนี้ขาด
 กรณีศึกษาของสถาบัน D ในหมวด 3 ไป แต่ถือว่ามีผลกระทบต่องานวิจัยน้อย เนื่องจาก มีสถาบัน
 H ที่ได้คะแนนรวมกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุดในทุกหมวด ยินดีเป็นกรณีศึกษาให้
 สัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยได้ครบทุกหมวด

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 จากผลการวิจัยที่ได้ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ
 การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย โดยมีกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่คล่องตัวและมี
 ประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
 นั้น ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรดำเนินการตามกลยุทธ์ดังกล่าว
 นี้ร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดทั้งในระดับกรมและระดับกระทรวง โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้
 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้จัดตั้งหน่วยบริหารงานวิจัยที่มีบุคลากรสนับสนุนประจำ
 หน่วย และสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่ทันสมัยและมี
 ประสิทธิภาพ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานวิจัย เนื่องจากเป็นแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับ
 นโยบายด้านการศึกษาของกองทัพที่ต้องการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการวิจัยและ
 เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการเรียนรู้

1.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการ
 ศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษายังมีการเทียบเคียงสมรรถนะ โดย
 เปรียบเทียบตัวบ่งชี้กับคู่เปรียบเทียบสำคัญ/สถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นๆ ในระดับพอใช้ นั้น ผู้นำ
 ระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการอุดมศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันมีการเทียบเคียง
 สมรรถนะด้านการวิจัยอย่างชัดเจน ซึ่งอาจทำได้โดยการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานวิจัยที่ผ่านมา
 ในอดีต เทียบเคียงกับเป้าประสงค์ หรือเทียบเคียงกับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นๆ เพื่อให้ทราบจุด
 แข็ง และจุดที่ควรพัฒนาด้านการวิจัยของสถาบัน ตลอดจนการเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหาร
 งานวิจัยของสถาบันอื่นเพื่อนำมาพัฒนาสถาบันให้มีผลลัพธ์ด้านการวิจัยที่ดีขึ้น

1.1.3 จากผลการวิจัยที่ได้ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 คือ การเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย เพื่อให้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของกองทัพ ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัยในกลุ่มวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและเปิดโอกาสให้ใช้ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระหว่างเหล่าทัพได้โดยสะดวกในการเทียบเคียง โดยอาจมีรางวัล/สิ่งตอบแทนให้สำหรับสถาบันที่มีพัฒนาการด้านการวิจัยที่ดี หรือมีผลการดำเนินงานด้านการวิจัยที่เหนือกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น

1.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า สถาบัน H เป็นสถาบันที่มีคะแนนรวมกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุด เนื่องจากมีแนวปฏิบัติที่ดีประการหนึ่ง คือ หน่วยงานต้นสังกัด/มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนในการเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย โดยมีข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในการเทียบเคียงสมรรถนะกับมหาวิทยาลัยวิจัยที่อยู่ในระดับเดียวกัน ทำให้สถาบัน H สามารถดำเนินการเทียบเคียงสมรรถนะ เรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี และปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิจัยของสถาบันได้อย่างราบรื่นจนประสบความสำเร็จด้านการวิจัย ดังนั้น หากสถาบันการศึกษาพยาบาลใดที่ประสงค์จะใช้การเทียบเคียงสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การบริหารงานวิจัยที่มีคุณภาพ ผู้ในระดับสูงของสถาบันควรดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดในการกำหนดนโยบายสร้างความร่วมมือในการเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัยกับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการวิจัย และเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีของสถาบันคู่แข่งได้อย่างได้อย่างราบรื่น และถูกต้อง

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์กรประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มี 8 องค์กรประกอบ โดยเรียงลำดับตามน้ำหนักองค์กรประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย 2) การวางแผน การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย 3) ภาวะผู้นำด้านการวิจัย 4) การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย 5) การจัดการความรู้ด้านการวิจัย 6) การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย 7) การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย และ 8) การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาสามารถนำไปเป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย การปรับปรุงและพัฒนาสภาพการบริหารงานวิจัยในสถาบันของตนได้ โดยควรมุ่งเน้นในองค์กรประกอบที่ 1 ที่มีน้ำหนักความสำคัญขององค์กรประกอบมากที่สุด

1.2.2 จากผลการวิจัยที่พบแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย สถาบันการศึกษาพยาบาลทั่วไปสามารถนำแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จดังกล่าวไปใช้เป็นต้นแบบในการบริหารงานวิจัยเพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จด้านการวิจัยของสถาบัน และสามารถนำเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยและแบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศจากงานวิจัยนี้ไปใช้วิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิจัยของสถาบันเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาในการบริหารงานวิจัยสู่ความเป็นเลิศได้

1.2.3 จากผลการวิจัยที่ได้ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัย 6 ยุทธศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแต่ละเหล่าทัพ ควรนำยุทธศาสตร์ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของเหล่าทัพตน โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจน จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนแผนปฏิบัติการอย่างเพียงพอ มีการติดตามและประเมินผลตามตัวชี้วัดเป็นระยะ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์การบริหารงานวิจัย 10 ปี ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยที่วางไว้

1.2.4 ภายหลังจากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้นำยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปใช้แล้วสัก 3-5 ปี ควรทำวิจัยการเทียบเคียงสมรรถนะในเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศระหว่างวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมด้วยกันเอง (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ) โดยอาจใช้แบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น แต่กำหนดตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ร่วมกันใหม่เพื่อความเหมาะสมกับบริบทของสถาบัน เพื่อเป็นการติดตามและประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาติดตามหรือประเมินผลการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยเฉพาะแนวปฏิบัติในการบริหารงานวิจัยที่ได้ 100 แนวปฏิบัติว่าสามารถนำไปใช้ได้จริงครบทุกแนวปฏิบัติหรือไม่ หรือมีปัญหาอย่างไรในการดำเนินการ

2.2 ควรมีการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่เหมาะสมกับกลุ่มสถาบัน (เช่น กลุ่มสถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี กลุ่มสถาบันเฉพาะทาง หรือกลุ่มสถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา เป็นต้น)

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์แบบโครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรสภาพการบริหารงานวิจัยในหมวดต่างๆ ตามกรอบของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศโดยใช้โปรแกรมลิตรเอล

2.4 ควรมีการศึกษาการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยใช้วิธีการเทียบเคียงสมรรถนะแบบกลุ่ม (Collaborative Benchmarking) ที่มีการกำหนดผู้แทนจากแต่ละสถาบันร่วมเป็นทีมงานในการเทียบเคียงสมรรถนะ กำหนดตัวบ่งชี้การเทียบเคียงร่วมกัน และคัดเลือกสถาบันที่มีแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.5 ควรมีการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศในสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดอื่นๆ หรือในสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ได้มุมมองในเชิงเปรียบเทียบการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบันในแต่ละบริบท

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กลาโหม, กระทรวง. (2545). คำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 220/45 เรื่อง นโยบายด้านการศึกษา กระทรวงกลาโหม [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://cgsc.rta.mi.th/cgsc/ea/Regulation5.pdf> [2553, กรกฎาคม 13]

กองทัพไทย. (2551). คำสั่งกองทัพไทย (เฉพาะ) ที่ 55/51 เรื่อง นโยบายการศึกษาของกองทัพไทย [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.crma.ac.th/msdept/data/policy_2.pdf [2553, กรกฎาคม 13]

กัญญมน รุ่งเรืองชัย. (2543). รูปแบบและความคิดเห็นของผู้บริหารงานส่งเสริมสุขภาพต่อแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ ตามกรอบแนวคิดเอกลักษณ์การบริหารที่เป็นเลิศของแมคคินซีส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิชาเอกสุขศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ชรรมสาร.

กิตติ กิตติศัพท์. (2546). รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบร่วมกลุ่มเทียบกิจกรรม: กรณีศึกษาการจัดการเรียนการสอน สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า ระหว่างโรงเรียนเหล่าทัพ สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชา นโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551ก). ทิศทางการอุดมศึกษาไทย [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://adviser.eduzones.com/drkrieng/7614> [2553, มิถุนายน 5]

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551ข). ดันมหาวิทยาลัยไทยทำวิจัย ใต้อันดับมหาวิทยาลัยคุณภาพ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://adviser.eduzones.com/drkrieng/print.php?content_id=7756 [2553, มิถุนายน 5]

คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2552). เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ 2552-2553. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2554ก). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.mua.go.th/~bpp/developplan/download/higher_edu_plan/PlanHEdu11_2555-2559.pdf [2555, มกราคม 13]

- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2554ข). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. (2554). **กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=4andcontent_id=1753 [2554, มีนาคม 15]
- คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. (2552ก). **รายงานผลการวิจัยประจำปี 2551** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.nrct.go.th/downloads/ps/NRCT%20Annual%20Report%202551.pdf> [2553, กรกฎาคม 13]
- คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. (2552). **แนวทางปฏิบัติจรรยาบรรณนักวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: พับลิคโฟโต้และโฆษณา.
- คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. (2554). **นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559)** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www1.nrct.go.th/downloads/ps/55/08/strategy8/01_nayo.pdf [2555, มกราคม 13]
- คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. (2555). **ระบบบริหารงานวิจัยแห่งชาติ ระบบ NRPM**. เอกสารแผ่นพับ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และตรีงตา พูลผลอำนวย. (2552). ผู้จัดการงานวิจัย: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติวารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 4 (ตุลาคม-ธันวาคม): 524-533.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2545). **ระบบวิจัยโลกกับระบบวิจัยไทย**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.
- จรัส สุวรรณเวลา, สุชาดา ชินะจิตร, สุภาพรรณ ณ บางช้าง และเพชรภา ภูริวัฒน์. (2534). **บนเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2544). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จินตนาภา โสภณ และธนศ ต่วนชะเอม. (2547). **โครงการวิจัยเชิงนโยบายการปฏิรูประบบการบริหารการวิจัยของไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน ปันรส มาลากุล ณ อยุธยา และอดิศวร์ วัชย์วัง. (2553). **การวิเคราะห์บริบท: ความท้าทายของการบริหารการศึกษาในอนาคต**. ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2541). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ. วารสารวัดผลการศึกษา 20 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 31-43.
- ดวงเดือน ภูตยานันท์. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคนิคการศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- คำรงค์ วัฒนา. คู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำหรับหน่วยงานภาครัฐ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://advisor.anamai.moph.go.th/download/Strategic_manual.pdf [2553, ธันวาคม 1]
- ชเนศ ต่วนชะเอม. (2538). การบริหารงานวิจัย. ใน การสัมมนาเรื่อง การบริหารงานสูงศึกษาและประชาสัมพันธ์. ชลบุรี: กองสุศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- นงนุช บุญยัง. (2554). การวางแผนกลยุทธ์ทางการพยาบาล. สงขลา: พิมพ์ PC.Prospec.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน. การประชุมวิชาการเปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม. วันที่ 29 สิงหาคม 2551 โรงแรมแอมบาสเดอร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ. เอกสารประกอบการบรรยาย Research Zone Phase ณ ศูนย์เรียนรู้ทางการวิจัย วันที่ 23 เมษายน 2553.
- นาถอนงค์ สุวรรณจิตต์. (2548). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัญหาอุปสรรคการทำวิจัยของอาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี. ชลบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี
- นิพนธ์ สุขปรีดี และคณะ. (2549). รายงานการวิจัยเรื่อง โครงการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสยาม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม.
- นิจวรรณ วีรวัฒน์โดม. (2553). รูปแบบและกลยุทธ์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเจิด โสภณ ชเนศ ต่วนชะเอม และจินตนาภา โสภณ. (2546). การปฏิรูประบบการบริหารการวิจัยของไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บุญดี บุญญาภิกิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช. (2546). Benchmarking ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). เกณฑ์การประเมิน (Rubric Assessment). วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 75-84.

- ปรัชญา เวสารัชต์. (2546). **ข้อเสนอต่อการปฏิรูประบบวิจัยในมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร:
โครงการพัฒนาระบบวิจัยของประเทศ.
- ประอร พิมพายน. (2548). **การพัฒนารูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการ
บริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฎกับัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทสน์ ทศนาวิวัฒน์ และคณะ. (2550). **รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนำผลงานวิจัย
ไปใช้ประโยชน์**. ขอนแก่น: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พงษ์พัชรินทร์ พุฒินะ. (2545). **กลยุทธ์การพัฒนาวุฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฎกับัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชา นโยบาย
การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชูลี อาชาวำรุง และคณะ. (2543). **รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและการ
บริหารจัดการอุดมศึกษา: รูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน**.
กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผน ทบวงมหาวิทยาลัย.
- พสุ เดชะรินทร์. (2540). **การวัดและเทียบเคียงผลงาน**. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และ
การบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เดชะรินทร์. (2549). **โครงการพัฒนาการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง**. กรุงเทพมหานคร:
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เดชะรินทร์. (2551). **หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์**. ชุดเครื่องมือการพัฒนางองค์กรตาม
แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: วิชั่น พรินท์
แอนด์ มีเดีย.
- พสุ เดชะรินทร์ ทวีรัก กลิ่นสุคนธ์ และอมรัตน์ ศิริภาพ. (2553). **การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ**.
ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิเชฐ คุรงค์เวโรจน์ และคณะ. (2546). **บทบาทอุดมศึกษาในระบบวิจัยแห่งชาติ**. รายงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- พีรศักดิ์ วรสุนทรโรสถ. (2542). **วัดรอยเท้าช้าง Benchmarking**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
สุรวัฒน์
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). **หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการ
วิจัยทางการแพทย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

แพ็ทเตอร์สัน, เจมส์ จี. (2547). **Benchmarking การเทียบเคียง**. แปลโดย วุฒิพงษ์ ศุภลาสุโรดม.

กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ยุพิน จันทรเจริญสิน. (2548). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนางานบริการตอบคำถามและช่วยค้นหาสถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วยวิธีเป็นซ่มาร์คกึ่งกับห้องสมุดมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ, สำนักงาน (2553). **TQA Criteria for Performance Excellence 2553-2554**.

กรุงเทพมหานคร: สีวา โกลด์ มีเดีย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2551). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์: อักษร A-L ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**.

กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.

รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม และปริยานุช เข้มวงษ์. (2550). **เกณฑ์คุณภาพการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศ**.

เอกสารถอดเทปการบรรยายพิเศษ 19 มีนาคม 2550 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

http://www.mua.go.th/users/bhes/front_home/framwork/from%20tape.pdf [2553, กรกฎาคม 1]

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. (2550). **บทสรุป**

ผู้บริหาร: ผลการประเมินคุณภาพภายนอก [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.onesqa.or.th> [2554, มกราคม 16]

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. (2555). **คู่มือการ**

ประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับอุดมศึกษา ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2554). กรุงเทพมหานคร: ออฟเซ็ท พลัส.

โรแบร์, พอลล์ เจมส์. (2543). **หลักการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความสามารถอย่างเป็นระบบ**.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

โรจน์จรรย์ย์ ด้านสวัสดิ์ และคณะ. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง **โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อ**

สร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์:

กรณีศึกษากลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วรรณิ แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2552). **การวางแผนกลยุทธ์: ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**.

พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น (มหาชน).

วิจารณ์ พานิช. (2546). **การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์**. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมล.

- วิจารณ์ พานิช. **จรรยาบรรณของผู้บริหารงานวิจัย** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: gotoknow.org/file/vicharnpanich/Ethical-2.pdf [2553, ธันวาคม 6]
- วิชาการป้องกันประเทศ, สถาบัน. **กองคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากิจการทหาร**. (2554). **มาตรฐานการศึกษาสถาบันการศึกษาของกองทัพระดับปริญญาตรีขึ้นไป รอบสาม (พ.ศ.2554-2558) สำหรับวิทยาลัยพยาบาลเหล่าทัพ** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://ndsi.rtarf.mi.th/ndsi_qa/draft.html [2554, พฤษภาคม 5]
- วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. (2555). **สรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษภายใน ปีการศึกษา 2553**. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก กรมแพทย์ทหารบก.
- วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ. (2554). **รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2553**. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ศูนย์วิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ.
- วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. (2554). **รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2553**. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ.
- วีรชัย ตันติวีระวิทยา. (2531). **ต้นคันทาคความเป็นเลิศ: ประสบการณ์จากอเมริกันชั้นนำของโลก**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ยูเคชั่น.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2550). **รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/312324> [2554, พฤษภาคม 5]
- ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี. (2550). **รายงานการวิจัยเรื่อง โครงการระบบการบริหารงานวิจัยสำหรับ มหาวิทยาลัยภูมิภาค: กรณีศึกษาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศรีสุดา วงศ์วิเศษกุล. (2554). **การพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษายพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิโรจน์ ผลพันธิน. (2547). **รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: กราฟฟิค สเปซ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2551). **การเลือกใช้สถิติในการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศุภิสรา สุวรรณชาติ ไร่ไพพ์ หมั่นสระเกษ และอภิรดี สุขแสงดาว. (2551). รายงานการวิจัยเรื่อง **ปัญหาอุปสรรคการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา**. นครราชสีมา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา.
- สภาการพยาบาล. (2550). **ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษา วิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.tnc.or.th/files/2012/06/page-1175/01_pdf_30362.pdf [2553, กรกฎาคม 13]
- สภาการพยาบาล. (2551). **ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง องค์ประกอบ ดัชนี เพื่อการพิจารณา การขอรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่เปิดดำเนินการ สอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ระดับพื้นฐาน** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.tnc.or.th/files/2010/10/act_of_parliament-387/_30073.pdf [2553, กรกฎาคม 13]
- สภาการพยาบาล. (2552). **แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2550 - 2559)** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.tnc.or.th/news_detail.php?news_id=2244 [2553, กรกฎาคม 13]
- สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล และคณะ. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง **โครงการปรับระบบการบริหาร งานวิจัยเชิงรุก**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ส. วาสนา ประवालพฤกษ์. (2550). **วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ**. 1-2 (ตุลาคม-มีนาคม): 7-9.
- สุกัญญา โฉมวิไลกุล. (2543). **กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา**. **วารสารครุศาสตร์ 29** (กรกฎาคม – ตุลาคม).
- สุจิตรา โอสธอภีร์. (2552). **การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารงานวิจัยตามกลุ่มสาขาวิชาของ มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิรา ประยูรพิทักษ์ และคณะ. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง **แนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งในระบบ การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยพายัพ**. เชียงใหม่: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยพายัพ
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2552). รายงานการวิจัยเรื่อง **ยุทธศาสตร์เชิงรุกในการพัฒนาด้านการวิจัย เพื่อสร้างความเข้มแข็งของประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: หลักสูตรวิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร (วปอ.) สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ กองบัญชาการกองทัพไทย.

- สุมิตร สุวรรณ. (2554). การกำหนดยุทธศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: เพชรเกษม
พรินติ้ง กรุ๊ป.
- สุพัตรา คุณาภาณจน์. (2542). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชา
เทคโนโลยีและสื่อการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยวิธีเบนชมาร์กิ้งกับแผนกวิชา
วิทยาศาสตร์การสอนสถาบันการศึกษาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางศ์ จันทวานิช. (2552). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 17 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หลุยส์ มาร์.อา. คาลิน โท. (2552). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. เอกสารถอดเทป
การเสวนา เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จัดโดย สำนักงานการอุดมศึกษา
วันที่ 22 กรกฎาคม 2552 ณ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพมหานคร.
- อลงกต ะไวทย์. (2549). การพัฒนารูปแบบการจัดการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สุรนารี จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาทิตยา ดวงมณี. (2545). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร:
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ.
- อาวุช ศรีสุกรี. (2547). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพสถาบัน
อุดมศึกษาไทยด้วยกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking). กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อมรวิรัช นาคทรพร. (2547). ปฏิรูประบบวิจัย เคลื่อนสังคมไทยด้วยความรู้. กรุงเทพมหานคร:
โครงการพัฒนาระบบวิจัยของประเทศ.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2553). การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ฉบับ
ปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย บุญยาภิธาน. (2553). คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- อุทิศ ขาวเชิธร. (2549). การวางแผนกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อุทุมพร จามรมาน. (2532). **วิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis - Methods)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). **ดัชนีและเกณฑ์ที่เกี่ยวกับคุณภาพการอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: (อัสสัมชัญ).
- อุบลรัตน์ โพธิ์พัฒนชัย และเพ็ญศรี ทองเพชร. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วยกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ. สุราษฎร์ธานี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี.

ภาษาอังกฤษ

- Andersen, B. and Pettersen, P-G. (1996). **The Benchmarking handbook: Step-by-step instruction**. London: Chapman and Hall.
- Alstete, J.W. (1995). **Benchmarking in higher education: adapting best practices to improve quality** [Online]. Available from: http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/14/d7/53.pdf [2010, June 20]
- Camp, R. C. (1989). **Benchmarking: the search for industry best practices that lead to performance**. Milwaukee: ASQC Quality Press.
- Camp, R. C. (1995). **Business process benchmarking : Finding and implementing best practices**. Milwaukee: ASQC Quality Press.
- Certo, S.C. and Peter J.P. (1991). **Strategic management: Concept and applications**. New York: McGraw-Hill.
- Comrey, A.L. and Lee, H.B. (1992). **A first course in factor analysis**. Hillsdale, New Jersey: Eelbaum.
- Consortium for Excellence in Higher Education. (2003). **Benchmarking methods and xperiences**. Sheffield: Sheffield Hallam University.
- David, F.R. (1995). **Strategic management**. New York: Prentice-Hall.
- Drummond, C.N. (2003). Strategic planning for research administration. **Journal of Research Administration** [Online]. Available from: <http://www.srainternational.org/NewWeb/publications/Journal/pdf/VolXXXIVNoII.pdf> [2011, March 1]

- Fisher, J.G. (1996). **How to improve performance through benchmarking**. London: Kogan Page.
- Fraenkel, J. R., and Wallen, N. E. (2000). **How to design and evaluate research in education**. (4th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Goodstein, L.D., Noaln, T.M., and Pfeiffer J.W. (1993). **Applied strategic planning: How to develop a plan that really works**. California: Pfeiffer Company.
- Green J. and Langley D. (2009). **Professionalising research management: Higher Education Funding Council for England (HEFCE) and the Medical Research Council (MRC)** [Online]. Available from: <http://researchsupport.leeds.ac.uk/images/uploads/docs/PRMReport.pdf> [2011, March 1]
- Grunig, R., Kuhn, R., and Clark, A. (2008). **Process-based strategic planning** (5th ed.). The Netherlands: Krips bv Meppel.
- Hair, Jr.,J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). **Multivariate data analysis: A global perspective** (7th ed). New Jercey: Pearson Education.
- Hill, C.W., and Jones, G.R. (2009). **Theory of strategic management with cases** (8th ed.). Australia: South-Western.
- Jackson, N., and Lund, H. (2000). **Benchmarking for higher education**. Great Britain: St Edmundsbury Press.
- Johnstone, J.N. (1981). **Indicators of education system**. Paris: UNESCO.
- Kirkland J., Bjarnason S., Stackhouse J., and Day R. (2006). **International research management: benchmarking programme** [Online]. The Association of Commonwealth Universities. Available from: <https://www.acu.ac.uk/focus-areas/research-management-uptake/research-management-benchmarking/international-research-management-benchmarking-programme> [2012, December 4]
- Konkanok Lattanand. (2005). **Formulating strategies for improving the educational management of nursing colleges under the jurisdiction of the ministry of public health: Benchmarking**. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirments for the degree of doctor of philosophy (Medical and Health Social Sciences) Faculty of Graduate Studies Mahidol University.
- Koontz, H. and Weihrich, H. (1990). **ESSENTIALS OF MANAGEMENT**. 5th ed. Singapore: McGraw-Hill.

- Krippendorff, K. (1980). **Content analysis: An introduction to its methodology**. Beverly Hills: Sage.
- McDaniel, O.C. (1996). Theoretical and practical use of performance indicators. **Higher Education Management** 8 (November).
- Meek, V. Lynn and van der Lee, Jeannet J. (2005). **Performance indicators for assessing and benchmarking research capacities in universities** [Online]. Available from: http://www2.unescobkk.org/elib/publications/05APEIDseries/APEIDseries_No2.pdf [2011, March 1]
- Mittenthal, R.A. (2002). **Ten keys to successful strategic planning for non-profit and foundation leaders**. Center for Non-profit Excellent. [Online]. Available from: <http://www.tccgrp.com>. [2011, March 1]
- Nazarko, J. and et al. (2009). The general concept of benchmarking and its application in higher education in Europe. **Higher Education in Europe** 34(October): 497-510.
- Reider, R. (2000). **Benchmarking strategies: A tool for profit improvement**. New York: John Wiley and Sons.
- Salazar-Clemeña, R.M. and Almonte-Acosta, S.A. (2007). **Developing research culture in Philippine Higher Education Institutions: Perspectives of university faculty** [Online]. Available from: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001578/157869e.pdf> [2010, December 20]
- Spee, A. and Bormans, R. (1992). Performance indicators in government/institutional relations: the conception framework. **Higher Education Management** 4(July): 139-155.
- The Association of Commonwealth Universities. (2008). Who do research managers think they are? **Bulletin** [Online]. Available from: http://www.marshallscholarship.org/Bulletin_magazine_June_08_v7.pdf [2012, December 4]
- The National Institute of Standards and Technology. (2009). **2009-2010 Education criteria for performance excellence** [Online]. Available from: http://www.nist.gov/baldrige/publications/upload/2009_2010_Education_Criteria.pdf [2010, July 4]
- UCSF School of Nursing. (2010). **Research activities** [Online]. Available from: <http://nurseweb.ucsf.edu> [2010, December 20]

- UNESCO. (1998). **Benchmarking in higher education: A study conducted by the Commonwealth Higher Education Management Service**. Paris: UNESCO.
- Veronica, E. R. (2001). **Philippine maritime and nursing education: Benchmarking with APEC best practice**. Makati city: Philippine Institute for Development Studies.
- Waterman, R.H., Peters, T. and Phillips, J.R. (1980) . **Structure is not organization** [Online]. Available from: http://www.tompeters.com/docs/Structure_Is_Not_Organization.pdf [2010, December 20]
- Weggeman, M.P. and Groeneveld, M.J. (2005). Applying the Business Excellence Model to a Research Organization. **Research-Technology Management**. 48 (4): 9-13.
- Wheelen, T. and Hunger D. (2004). **Strategic management and business policy**. Ninth Edition. New Jersey: Pearson.
- World Health Organization. (2009). **Health research management: Self-learning modules**. This document has been printed for distribution at the 31th Session of the WHO South-East Asia Advisory Committee of Health Research (SEA-ACHR) to be held in Kathmandu, Nepal, 21-23 July.
- Zairi, M. and Leonard, P. (1994). **Practical benchmarking: The complete guide**. London: Chapman and Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัย
และ แบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์ประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์แพทย์หญิง ปรียานุช เข้มวงษ์
 - อาจารย์ประจำคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และที่ปรึกษาอธิการบดีด้านการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยมหิดล
 - คณะอนุกรรมการทำงานพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) และผู้ประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA Assessor)
2. รองศาสตราจารย์แพทย์หญิง สุภาวดี ประคุณหังสิต
 - อาจารย์ประจำคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบดี และผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล
 - พี่เลี้ยงโครงการนำร่อง EdPEx คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร. รัชต์วารณ กาญจนปัญญาคม
 - อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 - คณะอนุกรรมการทำงานพัฒนา EdPEx และ TQA Assessor

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิจัยทางการแพทย์ ได้แก่

4. รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์
 - คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวรรณ ชะอู่ม เพ็ญสุขสันต์
 - รองคณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย การวัดและประเมินผล ได้แก่

6. รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ
 - หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลวรรณ ตังชนกานนท์
 - อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์สภาพแวดล้อมและทิศทางการบริหารงานวิจัย
(ในการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม)

1. รองศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร. พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรสาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นงนุช บุญยัง
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาพยาบาลและบริการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการประชุม (Connoisseurship)
เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
วันพุธที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2555 เวลา 09.00 – 11.30 น.
ณ ห้อง 403 อาคารประชุมสุข อชาวอรุณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มาประชุม มีจำนวน 15 คน ประกอบด้วย

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร/อุดมศึกษา และยุทธศาสตร์

1. รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์
อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิจัย

3. รองศาสตราจารย์ พรศรี ศรีอัญญาพร
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรวยพร ศรีศศลักษณ์
ผู้จัดการงานวิจัย สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรวิชาชีพ/หน่วยประเมินคุณภาพ

5. พลโทหญิง จีรวรรณ พรหมโอบล
อดีตนายกสมาคมพยาบาลทหารบก ช่วยปฏิบัติราชการ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
6. พลเรือตรีหญิง ดร. อนงค์นุช ภูยานนท์
คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้นำทางการพยาบาล สภาการพยาบาล
7. นาวาโทหญิง สิริรัตน์ เนียมอินทร์
หัวหน้าแผนกพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานฯ กองคุณภาพและมาตรฐานการฝึกศึกษาทหาร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม/กองทัพ

8. พลตรีหญิง สมใจ ทรัพย์พ่วง

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

9. พลอากาศตรีหญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์

ผู้ทรงคุณวุฒิกองทัพอากาศ (อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ)

10. นาวาเอกหญิง อารมณ์ ชูดวง

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

ผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายคณาจารย์

11. พันเอกหญิง สมพิศ พรหมเดช

ผู้อำนวยการกองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

12. นาวาเอกหญิง ดร. ธนพร แยมสุดา

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

13. นาวาอากาศเอกหญิง คลฤดี โรจน์วีริยะ

หัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

ผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายการพยาบาล

14. นาวาอากาศเอกหญิง ดร. โสพรรณ โปทะยะ

นายทหารพยาบาล กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

15. พันโทหญิงรุ่งทิวา พิมพ์สักกะ

หัวหน้าฝ่ายวิชาการ วิจัย และวิเทศสัมพันธ์ กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย

(ตัวอย่าง)



ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 54-3336

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

17 สิงหาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์แพทย์หญิง ปริยานุช แยมวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี อาจารย์ ดร. สรเนตร อารีโสภณพิเชฐ และรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานใน รายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612

(ตัวอย่าง)



ที่ ศษ 0512.6 (2771)/54- 4186

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

6 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 5 ชุด

ด้วย นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรศึกษบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี อาจารย์ ดร. ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ และรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถาม แบบประเมิน และแบบสัมภาษณ์ กับอาจารย์พยาบาล ผู้บริหารงานวิจัยและ/หรือคณะกรรมการวิจัย รวมถึงเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย คู่มือการบริหารงานวิจัย รายงานการประเมินตนเอง (SAR) เพื่อรับการ ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกระดับสถาบัน รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและ ภายนอกระดับสถาบัน รายงานประจำปี ฐานข้อมูลวิจัย และเว็บไซต์ของสถาบันของท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612



COA No. IRB-NS2012/113.0103

Documentary Proof of Institutional Review Board Faculty of Nursing Mahidol University

Title of Project: THE DEVELOPMENT OF RESEARCH MANAGEMENT STRATEGIES BY BENCHMARKING ON EDUCATION CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE OF NURSING COLLEGES UNDER THE MINISTRY OF DEFENSE

Project Number: MU-IRB (NS) 2011/42.0612

Principle Investigator: CDR Artittaya Duangmanee, WRTN

Name of Institution: Faculty of Education Chulalongkorn University

Approval includes

- 1) IRB-NS Submission form version received date 13 February 2012
- 2) Participant Information sheet version date 13 February 2012
- 3) Questionnaire version received date 6 December 2011, 13 February 2012

Institutional Review Board Faculty of Nursing Mahidol University is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Approval: 01 March 2012

Date of Expiration: 28 February 2013

Signature of Chair:

Pornsri Sriussadaporn.

(Associate Professor Pornsri Sriussadaporn)

Chair

Signature of Dean, Faculty of Nursing

Fongcum Tilokakul

(Associate Professor Dr. Fongcum Tilokskulchai)

Dean, Faculty of Nursing



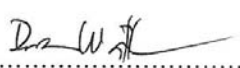
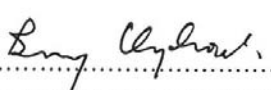
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
 ๒๗๐ ถนนพระราม ๖ แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กทม. ๑๐๔๐๐
 โทร. ๐-๒๓๕๔-๗๒๗๕, ๐-๒๒๐๑-๑๒๖๖ โทรสาร ๐-๒๓๕๔-๗๒๓๓
Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University
 270 Rama VI Road, Ratchathewi, Bangkok 10400, Thailand
 Tel. (+66) 2354-7275, (+66) 2201-1296 Fax (+66) 2354-7233

Documentary Proof of Ethical Clearance
Committee on Human Rights Related to Research Involving Human Subjects
Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University

MURA2011/612

Title of Project	The Development of Research Management Strategies by Benchmarking on Education Criteria for Performance Excellence of Nursing Colleges under the Ministry of Defense
Protocol Number	ID 12-54-42
Principal Investigator	CDR Artittaya Duangmanee, WRTN
Official Address	Navy College of Nursing

The aforementioned project has been reviewed and approved by the Committee on Human Rights Related to Research Involving Human Subjects, based on the Declaration of Helsinki.

Signature of Secretary Committee on Human Rights Related to Research Involving Human Subjects	 Prof. Duangrudee Wattanasirichaigoon, M.D.
Signature of Chairman Committee on Human Rights Related to Research Involving Human Subjects	 Prof. Boonsong Ongphiphadhanakul, M.D.
Date of Approval	January 31, 2012

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(ตัวอย่าง)

เครื่องมือชุดที่ 1

แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

เรียน คณาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต เรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานวิจัยในสถาบันตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ แล้วนำเสนอเป็นภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะทางด้านวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ จะไม่นำเสนอ/เปิดเผยข้อมูลที่เป็นผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านและองค์กรที่ท่านสังกัดอยู่ จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และส่งกลับคืนผู้วิจัยภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ภายหลังจากได้รับแบบสอบถาม กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม สามารถสอบถามได้โดยตรงที่ นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี โทร. 081-477-8440

ด้วยความนับถือ

นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี

นิตติระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพจริงของท่าน

1. ตำแหน่งทางวิชาการ

- อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

2. ตำแหน่งทางการบริหาร

- หัวหน้าสำนัก/ส่วนงาน/ฝ่าย รองหัวหน้าสำนัก/ส่วนงาน/ฝ่าย
 หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา
 หัวหน้าสาขาวิชา รองหัวหน้าสาขาวิชา
 ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร ด้านอื่นๆ โปรดระบุ.....

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สาขา.....
 ปริญญาโท สาขา.....
 ปริญญาเอก สาขา.....
 อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ประสบการณ์ทำงานในสถาบันที่สังกัดอยู่ปัจจุบัน (> 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี)

- < 5 ปี 5 – 9 ปี 10 – 14 ปี
 15 – 19 ปี ≥ 20 ปี

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานวิจัยในสถาบันตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาสภาพการบริหารงานวิจัยที่เป็นอยู่ในสถาบันของท่าน และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

ช่องว่างตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | การบริหารงานวิจัยตามข้อดังกล่าวตรงกับสภาพจริงในสถาบันของท่านมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | การบริหารงานวิจัยตามข้อดังกล่าวตรงกับสภาพจริงในสถาบันของท่านมาก |
| 3 | หมายถึง | การบริหารงานวิจัยตามข้อดังกล่าวตรงกับสภาพจริงในสถาบันของท่านปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | การบริหารงานวิจัยตามข้อดังกล่าวตรงกับสภาพจริงในสถาบันของท่านน้อย |
| 1 | หมายถึง | การบริหารงานวิจัยตามข้อดังกล่าวไม่ตรงกับสภาพจริงในสถาบันของท่าน |

มากที่สุด ← → ไม่ตรงสภาพจริง

ข้อ	การบริหารงานวิจัย	สภาพที่เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
หมวด 1 การนำองค์การ						
1	ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยของสถาบัน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน					
2	ผู้นำระดับสูงสื่อสาร/ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย ไปสู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้กลไกการสื่อสารแบบ 2 ทาง					
	· · · · ·					
หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์						
12	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้านการวิจัย และการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน					
13	สถาบันกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย โดยคำนึงถึงความสามารถในการปฏิบัติ ตามแผนและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
	· · · · ·					
หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า						
21	สถาบันส่งเสริมให้อาจารย์กำหนดโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัย สุขภาพ/สาธารณสุขของประเทศ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
22	สถาบันมีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับบริการด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นประจำ เพื่อนำไปปรับปรุงการให้บริการด้านการวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
	· · · · ·					

มากที่สุด ← → ไม่ตรงสภาพจริง

ข้อ	การบริหารงานวิจัย	สภาพที่เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้						
29	สถาบันมีการเลือกและรวบรวมข้อมูลตัวบ่งชี้การดำเนินการด้านการวิจัยได้เหมาะสม สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอก การรับรองวิทยฐานะ และการแบ่งกลุ่มสถาบัน					
30	สถาบันมีการวัด วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยของสถาบันอย่างเป็นระบบ ทันต่อความต้องการและทิศทางการวิจัยอยู่เสมอ					
	· · · · ·					
หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน						
35	สถาบันใช้ผลงานวิจัยเป็นเกณฑ์สำคัญส่วนหนึ่งในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (เช่น การอนุมัติตำแหน่งวิชาการ หรือ การให้ขึ้นเงินเดือน)					
36	สถาบันมีการให้ค่าตอบแทน/รางวัล แก่ผู้มีผลงานวิจัยทางกายภาพดีเด่นที่ตอบสนองต่อทิศทางการวิจัยและเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบันอย่างเป็นระบบ					
	· · · · ·					
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ						
45	สถาบันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุนความเชี่ยวชาญทางการสอน/ การพยาบาล/การวิจัย เพื่อนำไปใช้ประกอบการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยของสถาบัน ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทิศทางการวิจัย และเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน (เช่น การจัดทำฐานข้อมูลนักวิจัย/ผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ของสถาบัน)					
	· · · · ·					
54	สถาบันมีการใช้แนวคิด/วิธีการ/ระบบ/เทคโนโลยีใหม่ๆ (นวัตกรรม) เพื่อปรับปรุงการออกแบบการบริหาร โครงการวิจัย และการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านการวิจัยโดยเร็วและต่อเนื่อง					

(ตัวอย่าง)

เครื่องมือชุดที่ 2**แบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย****เรียน ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ**

แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินเพื่อนำไปใช้ในการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยตามข้อกำหนดโดยรวม (Overall Requirement) ของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2552-2553 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

แบบประเมินแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย (หมวด 1-6)

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ (หมวด 7)

ขอให้ท่านประเมินตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมิน พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขสำหรับผู้วิจัย เพื่อประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือวิจัยสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจริงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี
นิตยระดับคหบดีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย

1.1 การประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย

มากที่สุด \longleftrightarrow ไม่เหมาะสม

Overall Requirement ตาม EdPEx	รายการตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย	ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้				
		5	4	3	2	1
หมวด 1 การนำองค์การ 1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง การกระทำโดยผู้นำระดับสูงในการชี้นำและทำให้สถาบันมีความยั่งยืน รวมทั้งวิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีผลการดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น	ตัวบ่งชี้ที่ 1 การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง <u>คำอธิบาย</u> การกระทำโดยผู้นำระดับสูงในการชี้นำและทำให้สถาบันมีความยั่งยืนด้านการวิจัย รวมทั้งวิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดียิ่งขึ้น					
1.2 ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคม ระบบธรรมชาติและแนวทางการปรับปรุงระบบการนำ วิธีการที่สถาบันสร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม ทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	ตัวบ่งชี้ที่ 2 ธรรมชาติและ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการวิจัย <u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีระบบการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักธรรมชาติและแนวทางการปรับปรุงระบบการนำ และมีวิธีการที่สร้างความมั่นใจได้ว่าการดำเนินการวิจัยอย่างถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม ทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ					
.						
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ 6.1 การออกแบบระบบงาน วิธีการในการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์การ การออกแบบระบบงาน และกระบวนการที่สำคัญเพื่อสร้างคุณค่าให้ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้เกิดผลสูงสุดต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน ทำให้สถาบันประสบความสำเร็จและความยั่งยืน รวมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น	ตัวบ่งชี้ที่ 11 การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย <u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีวิธีการในการกำหนดสมรรถนะหลักของสถาบัน การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย และกระบวนการที่สำคัญเพื่อสร้างคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ทำให้สถาบันประสบความสำเร็จด้านการวิจัยอย่างยั่งยืน รวมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น					
6.2 กระบวนการทำงาน วิธีการออกแบบ นำไปปฏิบัติ จัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานหลัก เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งทำให้สถาบันประสบความสำเร็จและความยั่งยืน	ตัวบ่งชี้ที่ 12 การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัย <u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีวิธีการออกแบบ นำไปปฏิบัติ จัดการและปรับปรุงการบริหารโครงการวิจัย เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งทำให้สถาบันประสบความสำเร็จด้านการวิจัยอย่างยั่งยืน					

1.2 การประเมินความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้กระบวนการในการบริหารงานวิจัย

มากที่สุด ← → ไม่เหมาะสม

ปัจจัย	เกณฑ์การประเมิน	ความเหมาะสมของเกณฑ์ฯ				
		5	4	3	2	1
Approach	0 = ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีเพียงสารสนเทศผิวเผิน					
	1 = เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบ และตอบสนองต่อบริบทของสถาบัน					
	2 = มีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล ตอบสนองต่อบริบทของสถาบัน แต่ยังไม่สมบูรณ์					
	3 = มีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล ตอบสนองต่อบริบทของสถาบัน อย่างสมบูรณ์					
Deployment	0 = ไม่มีการนำแนวทาง ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย					
	1 = มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติยังไม่ครอบคลุม ขั้นตอนตามแนวทาง และยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นเกือบทุกหน่วยงาน					
	2 = มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติทำได้ครอบคลุม ขั้นตอนตามแนวทาง แต่การปฏิบัติยังแตกต่างกันบ้างในบางหน่วยงาน					
	3 = มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ โดยการปฏิบัติ ทำได้ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง และไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติ ระหว่างหน่วยงาน					
Learning	0 = ไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงแนวทาง หรือมีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา					
	1 = เริ่มมีแนวคิดในการปรับปรุงแนวทาง แต่เป็นการปรับปรุงแบบพินิจๆ ยังไม่เป็นระบบ					
	2 = มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงแนวทางอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้น					
	3 = มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงแนวทางอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจริง มีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้น และมีการแบ่งปันความรู้ ภายในสถาบัน โดยมีหลักฐานชัดเจน					
Integration	0 = ไม่มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน					
	1 = เริ่มมีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา					
	2 = มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน สอดคล้องกับบริบท และเป็นประสภ์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน					
	3 = มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน สอดคล้องกับบริบท เป็นประสภ์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน และมีการบูรณาการ/ สอดคล้องกลมกลืนกันระหว่างแนวทาง การปฏิบัติ การวัดประเมินผล และการปรับปรุง ในทุกหน่วยงาน					

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลลัพธ์ในการบริหารงานวิจัย (หมวด 7)

หมวด 7 ผลลัพธ์ (Results)

Overall Requirement : ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ด้านงบประมาณการเงินและตลาด ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ และด้านการนำสถาบัน

คำอธิบาย สถาบันต้องมีผลลัพธ์ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านงบประมาณการเงิน ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลของการบริหารโครงการวิจัย และด้านการนำสถาบันด้านการวิจัย

ผลลัพธ์ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 13 จำนวน โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

เกณฑ์การประเมิน

1	2	3	4	5
1 โครงการ	2 โครงการ	3 โครงการ	4 โครงการ	> 4 โครงการ

ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย ไม่เหมาะสม
 ความเหมาะสมของเกณฑ์ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย ไม่เหมาะสม
 ข้อเสนอแนะ.....

.....

ผลลัพธ์ด้านการนำสถาบันด้านการวิจัย

ตัวบ่งชี้ที่ 20 ร้อยละของโครงการทั้งหมดที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย

เกณฑ์การประเมิน

1	2	3	4	5
ร้อยละ 1 - 20	ร้อยละ 21 - 40	ร้อยละ 41 - 60	ร้อยละ 61 - 80	> ร้อยละ 80

ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย ไม่เหมาะสม
 ความเหมาะสมของเกณฑ์ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย ไม่เหมาะสม
 ข้อเสนอแนะ.....

.....

(ตัวอย่าง)

เครื่องมือชุดที่ 3**แบบประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์ (Result)****เรียน คณาจารย์ผู้ตอบแบบประเมิน**

แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับคุณวุฒิปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ (Result) ด้านการวิจัยของสถาบันการศึกษาพยาบาล เพื่อการค้นหาสถาบันที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย แบบประเมินฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 การประเมินผลลัพธ์การบริหารงานวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ แล้วนำเสนอเป็นภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะทางด้านวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ จะไม่นำเสนอ/เปิดเผยข้อมูลที่เป็นผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านและองค์กรที่ท่านสังกัดอยู่ จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบประเมินตามความเป็นจริง และส่งกลับคืนผู้วิจัยภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ภายหลังจากได้รับแบบประเมิน กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบประเมิน สามารถสอบถามได้โดยตรงที่ นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี โทร. 081-477-8440

ด้วยความขอบคุณเป็นอย่างสูง

นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี

นิตยระดับคุณวุฒิปริญญาโท สาขาวิชาอุดมศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ท่านมีอายุ ปี
2. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน คือ สาขา
3. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาล ปี
4. ท่านมีประสบการณ์เป็นผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยระดับสถาบัน ปี
5. ตำแหน่งของท่านในการบริหารงานวิจัยระดับสถาบัน ในปัจจุบัน คือ

<input type="checkbox"/> 1) รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย	<input type="checkbox"/> 2) ประธานคณะกรรมการวิจัย
<input type="checkbox"/> 3) รองประธานคณะกรรมการวิจัย	<input type="checkbox"/> 4) เลขานุการคณะกรรมการวิจัย
<input type="checkbox"/> 5) กรรมการ/อนุกรรมการวิจัย	
6. ท่านมีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายในสถาบันของท่าน เรื่อง/ปี
7. ท่านมีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายนอกสถาบันของท่าน เรื่อง/ปี

ตอนที่ 2 การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยด้านผลลัพธ์

คำชี้แจง โปรดอ่านรายการตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินแต่ละข้อ พร้อมให้ข้อมูล และคะแนนผลลัพธ์การวิจัยในสถาบันของท่านตามความเป็นจริง (คะแนน 1-5)

2.1 สถาบันของท่านจัดเก็บข้อมูลด้านการวิจัยตาม ปีปฏิทิน ปีงบประมาณ ปีการศึกษา

2.2 จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำในปี 2553 (ทั้งที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อ) 1) จำนวนอาจารย์ประจำ คน 2) จำนวนนักวิจัยประจำ คน

ตัวบ่งชี้	คะแนนและเกณฑ์การประเมิน					ข้อมูลจริง	คะแนนที่ได้
	1	2	3	4	5		
1. งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ (ปี 2551-2553)	คำนวณตามแนวทางการประเมินของ สมศ. รอบสาม					1.1 จำนวนบทความวิจัยระดับชาติและนานาชาติทั้งหมด บทความ มีค่าน้ำหนัก 0.25 บทความ มีค่าน้ำหนัก 0.50 บทความ มีค่าน้ำหนัก 0.75 บทความ มีค่าน้ำหนัก 1.00 บทความ 1.2 ร้อยละของผลรวมถ่วงน้ำหนักงานวิจัยที่ตีพิมพ์หรือเผยแพร่ต่อจำนวน อาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำทั้งหมด =	
2. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ (ปี 2551-2553)	คำนวณตามแนวทางการประเมินของ สมศ. รอบสาม					2.1 จำนวนงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ เรื่อง 2.2 ร้อยละของจำนวนงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ และนักวิจัยประจำทั้งหมด =	
· · ·						· · ·	
7. ร้อยละของโครงการทั้งหมดที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย (ปี 2553)	1 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	> 80	7.1 จำนวนโครงการทั้งหมดตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยที่ดำเนินการ ในปี 2553 โครงการ 7.2 จำนวนโครงการที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย โครงการ 7.3 คิดเป็นร้อยละ	

(ตัวอย่าง)

เครื่องมือชุดที่ 4

แบบประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

เรียน คณาจารย์ผู้ตอบแบบประเมิน

แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับคุณวุฒิปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการ/การปฏิบัติในการบริหารงานวิจัยในสถาบันการศึกษาพยาบาลของท่าน เพื่อนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลการเทียบเคียงสมรรถนะการบริหารงานวิจัยระหว่างวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อการค้นหาสถาบันที่มีการปฏิบัติในการบริหารงานวิจัยที่ดี (Best Practice) โดยแบบประเมินแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินและบริบทของสถาบัน

ตอนที่ 2 การประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ แล้วนำเสนอเป็นภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะทางด้านวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ จะไม่นำเสนอ/เปิดเผยข้อมูลที่เป็นผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านและองค์กรที่ท่านสังกัดอยู่ จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบประเมินตามความเป็นจริง และส่งกลับคืนผู้วิจัยภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ภายหลังจากได้รับแบบประเมิน กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบประเมิน สามารถสอบถามได้โดยตรงที่นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี โทร. 081-477-8440

ด้วยความขอบคุณเป็นอย่างสูง

นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี
นิตยระดับคุณวุฒิปริญญาโท สาขาวิชาอุดมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

- 1) ท่านมีอายุ ปี
- 2) ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน คือ สาขา
.....
- 3) ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาล ปี
- 4) ท่านมีประสบการณ์เป็นผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยระดับสถาบัน ปี
- 5) ตำแหน่งของท่านในการบริหารงานวิจัยระดับสถาบัน ในปัจจุบัน คือ

<input type="checkbox"/> 1) รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย	<input type="checkbox"/> 2) ประธานคณะกรรมการวิจัย
<input type="checkbox"/> 3) รองประธานคณะกรรมการวิจัย	<input type="checkbox"/> 4) เลขานุการคณะกรรมการวิจัย
- 6) ท่านมีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายในสถาบันของท่าน เรื่อง/ปี
- 7) ท่านมีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายนอกสถาบันของท่าน เรื่อง/ปี

1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริบทของสถาบัน

- 1) สมรรถนะหลักของสถาบัน (เรื่องที่สถาบันมีความเชี่ยวชาญ/ชำนาญที่สุด ที่ทำให้สถาบันบรรลุพันธกิจ/สร้างความสำเร็จได้เปรียบในการดำเนินการด้านการวิจัย) ได้แก่
.....
.....
.....
- 2) ลูกค้า (Customer) ในการวิจัยของสถาบัน ได้แก่
(หมายถึง ผู้ใช้บริการด้านการวิจัยของสถาบัน ผู้ให้ทุนวิจัยหรือว่าจ้างสถาบันให้ทำวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ)
.....
.....
.....
- 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ในการวิจัยของสถาบัน ได้แก่
(หมายถึง กลุ่มต่างๆ ที่ได้รับผลกระทบ หรืออาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินการวิจัยและความสำเร็จด้านการวิจัยของสถาบัน เช่น ผู้บริหาร อาจารย์ เครือข่ายวิจัย หน่วยงานให้ทุน หรือผู้รับบริการ เป็นต้น)
.....
.....
.....

ตอนที่ 2 การประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย

คำชี้แจง ขอให้ท่านประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในสถาบันของท่านในแต่ละตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาปัจจัยการประเมินทั้ง 4 ปัจจัย (Approach, Deployment, Learning และ Integration) และให้คะแนนการประเมินด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนนของแต่ละปัจจัยที่ตรงกับความเป็นจริงในสถาบันของท่านมากที่สุด

ความหมายของปัจจัยการประเมินทั้ง 4 ปัจจัย (ADLI)

Approach = แนวทาง หมายถึง วิธีการ นโยบาย หรือแผนงาน ที่สถาบันใช้ดำเนินการตามข้อกำหนดที่ประเมิน การประเมินแนวทางจะพิจารณาถึงความเป็นระบบ และการนำวิธีการนั้นๆ ไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล

Deployment = การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ/การนำแนวทางไปปฏิบัติ หมายถึง ความครอบคลุมและทั่วถึงของการนำแนวทางไปดำเนินการเพื่อตอบสนองข้อกำหนดที่ประเมิน การนำแนวทางไปปฏิบัติจะประเมินทั้งความครอบคลุมและความลึกของการนำแนวทางไปใช้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั่วทั้งสถาบัน

ตัวอย่างการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ได้แก่ การแถลงในที่ประชุมคณาจารย์ การใช้บอร์ดประชาสัมพันธ์ /E-mail / เว็บบอร์ด / เว็บไซต์ของสถาบัน หรือ การให้คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

Learning = การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการประเมินและการปรับปรุงเพื่อพัฒนาแนวทางให้ดีขึ้น มีการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวทางอย่างก้าวกระโดดผ่านการสร้าง/इनวัตกรรม และมีการแบ่งปันความรู้ที่ได้จากการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในสถาบัน

Integration = การบูรณาการ หมายถึง ความเชื่อมโยง/สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันของแนวทางที่ใช้ในหน่วยงานต่างๆ ของสถาบัน แนวทางสอดคล้องกับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน และมีความสอดคล้องกลมกลืนกันระหว่างแนวทาง การปฏิบัติ การวัดประเมินผล และการปรับปรุง ในทุกหน่วยงานของสถาบัน

แนวทางการให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน

ปัจจัยประเมิน	คะแนนและเกณฑ์การประเมิน
Approach	0 = ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีเพียงสารสนเทศผิวเผิน
	1 = เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบ แต่ยังไม่มีประสิทธิภาพ
	2 = มีแนวทางอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพแต่ยังไม่สมบูรณ์
	3 = มีแนวทางอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพอย่างสมบูรณ์
Deployment	0 = ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย
	1 = มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติยังไม่ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง และยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นเกือบทุกหน่วยงาน
	2 = มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติทำได้ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง แต่การปฏิบัติยังแตกต่างกันบ้างในบางหน่วยงาน
	3 = มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ โดยการปฏิบัติทำได้ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง และไม่มี ความแตกต่างของการปฏิบัติระหว่างหน่วยงาน
Learning	0 = ไม่มีแนวคิดในการปรับปรุงแนวทาง หรือมีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา
	1 = เริ่มมีแนวคิดในการปรับปรุงแนวทาง แต่เป็นการปรับปรุงแบบพื้นๆ ยังไม่เป็นระบบ
	2 = มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงแนวทางอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้น
	3 = มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงแนวทางอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจริง มีการใช้นวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้น และมีการแบ่งปันความรู้ภายในสถาบัน โดยมีหลักฐานชัดเจน
Integration	0 = ไม่มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน
	1 = เริ่มมีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
	2 = มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน สอดคล้องกับบริบทและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน
	3 = มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน สอดคล้องกับบริบทเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน และมีความสอดคล้องกลมกลืนกันระหว่างแนวทาง การปฏิบัติ การวัดประเมินผล และการปรับปรุง ในทุกหน่วยงาน

หมายเหตุ:

“มีแนวทางอย่างเป็นระบบ” หมายถึง มีขั้นตอน มีผู้รับผิดชอบชัดเจน ทำซ้ำได้ มีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ

“มีประสิทธิภาพ” หมายถึง กระบวนการ/ขั้นตอนตามแนวทางสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดไว้/ตอบสนองวัตถุประสงค์ที่กำหนด

“บริบทของสถาบัน” หมายถึง วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลัก วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่มีผลต่อสถาบัน

ตัวอย่างการประเมิน

รายการตัวบ่งชี้	ปัจจัยการประเมิน															
	Approach				Deployment				Learning				Integration			
	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดทำแผนปฏิบัติการ การคาดการณ์ และการเทียบเคียง สมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย แนวทางที่ประเมิน																
4.2 การนำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัย ไปสู่การปฏิบัติ			✓				✓				✓				✓	

ความหมายของการให้คะแนนการประเมิน

สถาบันมีแนวทางในการนำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิผลแต่ยังไม่สมบูรณ์ (**Approach**) มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไปสู่การปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด ทำให้มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยได้ครอบคลุมขั้นตอนตามแนวทาง แต่การปฏิบัติยังแตกต่างกันบ้างในบางหน่วยงาน (เช่น ภาค/สาขาวิชา) (**Deployment**) เริ่มมีแนวคิดในการปรับปรุงแนวทางในการนำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ แต่เป็นการปรับปรุงแบบพ่นๆ ยังไม่เป็นระบบ (**Learning**) ตลอดจนเริ่มมีแนวทางในการนำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ ที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถาบัน โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา (**Integration**)

ตอนที่ 2 การประเมินกระบวนการในการบริหารงานวิจัย

รายการตัวบ่งชี้	ปัจจัยการประเมิน															
	Approach				Deployment				Learning				Integration			
	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
หมวด 1 การนำองค์การ																
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การนำองค์การด้านการวิจัย โดยผู้นำระดับสูง แนวทางที่ประเมิน																
1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัย																
1.2 การสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงาน																
1.3 การสร้างความผูกพัน/แรงจูงใจให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน																
1.4 การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย																
·																
·																
·																
·																
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ																
·																
·																
·																
·																
ตัวบ่งชี้ที่ 12 การออกแบบและการบริหาร โครงการวิจัย แนวทางที่ประเมิน																
12.1 การออกแบบการบริหาร โครงการวิจัย																
12.2 การนำการบริหาร โครงการวิจัยที่ออกแบบ ไปปฏิบัติและจัดการ																
12.3 การปรับปรุงการบริหาร โครงการวิจัย เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทำให้สถาบัน ประสบความสำเร็จด้านการวิจัยอย่างยั่งยืน																

(ตัวอย่าง)

เครื่องมือชุดที่ 5
แบบบันทึกการวิเคราะห์เนื้อหา

วัตถุประสงค์ เพื่อการบันทึกสารสนเทศสำคัญเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิจัยของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ/รายการเอกสารที่นำมาวิเคราะห์เนื้อหา

1. แผนยุทธศาสตร์ของคณะ/วิทยาลัย (ฉบับปัจจุบัน)
2. แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย พ.ศ. 2553-2554
3. คู่มือการบริหารงานวิจัย พ.ศ. 2553-2554
4. เว็บไซต์ และฐานข้อมูลวิจัยของสถาบัน
5. รายงานการประเมินตนเองเพื่อรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในจาก สกอ. ปีการศึกษา 2553
6. รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในจาก สกอ. ปีการศึกษา 2553
7. รายงานการประเมินตนเองเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) จาก สมศ.
8. รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามจาก สมศ.
9. รายงานการประเมินตนเองเพื่อการขอรับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล (ปีล่าสุดที่ขอรับรอง)
10. รายงานผลการประเมินเพื่อการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาล (ปีล่าสุดที่ได้รับการรับรอง)
11. รายงานการประเมินตนเองเพื่อการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันการศึกษาของกองทัพรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) จากกองคุณภาพและมาตรฐานการฝึกศึกษาทหาร *
12. รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันการศึกษาของกองทัพรอบสาม จากกองคุณภาพและมาตรฐานการฝึกศึกษาทหาร *
13. รายงานประจำปีของสถาบัน พ.ศ. 2553

ประเด็นการบริหารงานวิจัยที่ศึกษา

ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม โครงสร้างการบริหารงานวิจัย นโยบาย/ทิศทาง การวิจัย ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย โครงการ/กิจกรรมด้านการวิจัย ระเบียบ/ข้อบังคับในการบริหารงานวิจัย แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย ความร่วมมือ/เครือข่ายด้านการวิจัย ฐานข้อมูลวิจัย ผลการดำเนินการด้านการวิจัย ตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนจุดแข็ง และจุดอ่อนด้านการวิจัยของสถาบัน

หมายเหตุ: ข้อ 11-12 เฉพาะกรณีของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

(ตัวอย่าง)

เครื่องมือชุดที่ 6

แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย

เรียน คณาจารย์ผู้ให้สัมภาษณ์

การสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต เรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย (โดยจะสัมภาษณ์เฉพาะในหมวดที่สถาบันของท่านได้คะแนนเฉลี่ยกระบวนการในการบริหารงานวิจัยสูงสุดเมื่อเทียบกับสถาบันอื่น) การสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ แล้วนำเสนอเป็นภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะทางด้านวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ จะไม่นำเสนอ/เปิดเผยข้อมูลที่เป็นผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านและองค์กรที่ท่านสังกัดอยู่

ด้วยความขอบคุณเป็นอย่างสูง

นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี

นิติตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1) ท่านมีอายุ ปี
- 2) ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน คือ สาขา
- 3) ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาล ปี
- 4) ท่านมีประสบการณ์เป็นผู้บริหารงานวิจัย/คณะกรรมการวิจัยระดับสถาบัน ปี
- 5) ตำแหน่งของท่านในการบริหารงานวิจัยระดับสถาบัน ในปัจจุบัน คือ
 - 1) รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย
 - 2) ประธานคณะกรรมการวิจัย
 - 3) รองประธานคณะกรรมการวิจัย
 - 4) เลขานุการคณะกรรมการวิจัย
 - 5) กรรมการ/อนุกรรมการวิจัย
- 6) ท่านมีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายในสถาบันของท่าน เรื่อง/ปี
- 7) ท่านมีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายนอกสถาบันของท่าน เรื่อง/ปี

ตอนที่ 2 แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบคำถามเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จที่ทำให้สถาบันของท่านมีการบริหารงานวิจัยในหมวดนั้นๆ เป็นเลิศ

หมวด 1 การนำองค์การ

ท่านมีวิธีการ/แนวปฏิบัติที่ดีอย่างไร เกี่ยวกับ

- 1.1 การกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 1.2 การสื่อสาร จูงใจ และสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับผู้ปฏิบัติงาน
 - 1.3 การสร้างบรรยากาศทางการวิจัยเพื่อให้ผลการดำเนินการบรรลุเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย การสร้างนวัตกรรม ความคล่องตัวด้านการวิจัย และมีผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่เหนือกว่าคู่แข่ง หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสถาบันอื่นๆ
 - 1.4 การทบทวน และประเมินผลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ผลการดำเนินการด้านการวิจัยของสถาบัน
 - 1.5 การกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
 - 1.6 การปรับปรุงระบบการนำองค์การด้านการวิจัย
 - 1.7 การสร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินการด้านการวิจัยถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม
 - 1.8 การดำเนินการวิจัยเพื่อสนับสนุนชุมชนที่สำคัญของสถาบัน
 - 1.9 ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนำองค์การด้านการวิจัยของท่านคืออะไร
- ⋮
⋮
⋮
⋮
⋮

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ

สถาบันมีวิธีการ/แนวปฏิบัติที่ดีอย่างไร เกี่ยวกับ

- 6.1 การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยให้สัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของสถาบัน
- 6.2 การทบทวน และประเมินผล เพื่อการปรับปรุงการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย ให้สอดคล้องกับความเป็นและทิศทางการวิจัยของสถาบัน
- 6.3 การใช้นวัตกรรมในการออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยภายในสถาบัน
- 6.4 การออกแบบการบริหาร โครงการวิจัย
- 6.5 การทำให้เกิดการปฏิบัติตามข้อกำหนดของการบริหาร โครงการวิจัย
- 6.6 การทบทวน และประเมินผล เพื่อการปรับปรุงการบริหาร โครงการวิจัย ให้สอดคล้องกับความต้องการและแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบัน
- 6.7 การแบ่งปันความรู้/แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหาร โครงการวิจัยในสถาบัน
- 6.8 ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จด้านการจัดการกระบวนการในการบริหารงานวิจัยในสถาบันของท่านคืออะไร

(ตัวอย่าง)

เครื่องมือชุดที่ 7

แบบสัมภาษณ์สภาพแวดล้อมและทิศทางในการบริหารงานวิจัย
ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

เรียน คณาจารย์ผู้ให้สัมภาษณ์

การสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต เรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและการกำหนดทิศทางในการบริหารงานวิจัยในสถาบันของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารงานวิจัย และการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมของสถาบันเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามในการบริหารงานวิจัย

ตอนที่ 3 การกำหนดทิศทางในการบริหารงานวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ แล้วนำเสนอเป็นภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะทางด้านวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ จะไม่นำเสนอ/เปิดเผยข้อมูลที่เป็นผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านและองค์กรที่ท่านสังกัดอยู่

ด้วยความขอบคุณเป็นอย่างสูง

นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี

นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ (คณะกรรมการวิจัยของสถาบัน)

- 1) ท่านมีอายุ ปี
- 2) ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน คือ สาขา
- 3) ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ปี
- 4) ท่านมีประสบการณ์เป็นคณะกรรมการวิจัย ปี
- 5) ตำแหน่งของท่านในคณะกรรมการวิจัย คือ
 - 1) ประธานคณะกรรมการฯ 2) รองประธานคณะกรรมการฯ
 - 3) เลขานุการคณะกรรมการฯ 4) กรรมการ/อนุกรรมการฯ
- 6) ท่านมีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายในสถาบันของท่าน เรื่อง/ปี
- 7) ท่านมีประสบการณ์พิจารณาโครงการวิจัยภายนอกสถาบันของท่าน เรื่อง/ปี

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมของสถาบันเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามในการบริหารงานวิจัย
คำชี้แจง ขอให้ท่านวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถาบันของท่านว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ในการบริหารงานวิจัยในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเกี่ยวกับจุดแข็ง-จุดอ่อน ในการบริหารงานวิจัยของสถาบัน โดยใช้แนวคิดของ McKinsey 7S Framework

ยุทธศาสตร์ (Strategy)

1. สถาบันของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้างเกี่ยวกับ

1.1 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ด้านการวิจัย

จุดแข็ง

.....

จุดอ่อน

.....

1.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัย การถ่ายทอดแผนฯ และการปฏิบัติตามแผนฯ

จุดแข็ง

.....

จุดอ่อน

.....

1.3 การติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยตามแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้

จุดแข็ง

.....

จุดอ่อน

โครงสร้างองค์กร (Structure)

2. สถาบันของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้างเกี่ยวกับ

2.1 รูปแบบ/การจัดโครงสร้างองค์กรด้านการบริหารงานวิจัย การแบ่งสายการบังคับบัญชา

จุดแข็ง.....

.....

จุดอ่อน.....

.....

2.2 การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการดำเนินงาน และความคล่องตัวในการบริหารงานวิจัย

จุดแข็ง.....

.....

จุดอ่อน.....

.....

·
·
·
·
·

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเกี่ยวกับโอกาส-ภาวะคุกคาม ในการบริหารงานวิจัยของสถาบันโดยใช้แนวคิด PEST Analysis

การเมือง (Political Component = P)

8. ท่านคิดว่าสถานการณ์ทางการเมือง นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เป็นโอกาสและภาวะคุกคามต่อการบริหารงานวิจัยในสถาบันของท่านคืออะไรบ้าง

โอกาส.....

.....

ภาวะคุกคาม

เศรษฐกิจ (Economic Component = E)

9. ท่านคิดว่าสภาพเศรษฐกิจ การเงินและงบประมาณ หรือการตลาด ทั้งในและต่างประเทศ ฯลฯ ที่เป็นโอกาสและภาวะคุกคามต่อการบริหารงานวิจัยในสถาบันของท่านคืออะไรบ้าง

โอกาส.....

.....

ภาวะคุกคาม.....

.....

·
·
·
·
·

ตอนที่ 3 การกำหนดทิศทางในการบริหารงานวิจัย

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อทิศทางในการบริหารงานวิจัยในระยะ 5 ปีข้างหน้า ในประเด็นต่อไปนี้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1. วิสัยทัศน์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. พันธกิจในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมคืออะไร

.....

.....

.....

4. เป้าประสงค์/ผลสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่ต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ในการบริหารงานวิจัย (ตามข้อ 4.) ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง (ไม่ต้องระบุเกณฑ์)

.....

.....

.....

6. แนวทางในการส่งเสริม/ผลักดันให้การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
(ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย

ตารางที่ 3.8 (ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์ประเด็นการบริหารงานวิจัยและข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพฯ (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ	ตัวบ่งชี้/เกณฑ์ด้านการวิจัยของ สกอ., ก.พ.ร., สมศ. และสภาการพยาบาล ที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย
หมวด 1 การนำองค์การ (Leadership)			
1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง การกระทำโดยผู้นำระดับสูงในการชี้นำและทำให้สถาบันมีความยั่งยืน รวมทั้งวิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีผลการดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น	- การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย/ทิศทาง/ค่านิยมด้านการวิจัย - การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย/ทิศทาง/ค่านิยมด้านการวิจัย - การส่งเสริมให้มีผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดียิ่งขึ้น	เกณฑ์ทั่วไปในการรับรองวิทยฐานะของสภาการพยาบาล (2551) ข้อ 4.1 ประเด็นย่อยที่ 1) คือ <u>มีนโยบาย</u> และแผนงานวิจัยและวิชาการเป็นลายลักษณ์อักษร	1. การนำองค์การด้านการวิจัยโดยผู้นำระดับสูง <u>คำอธิบาย</u> การกระทำโดยผู้นำระดับสูงในการชี้นำและทำให้สถาบันมีความยั่งยืนด้านการวิจัย รวมทั้งวิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดียิ่งขึ้น
1.2 ธรรมเนียมปฏิบัติและความรับผิดชอบต่อสังคม ระบบธรรมเนียมปฏิบัติและแนวทางการปรับปรุงระบบการนำ วิธีการที่สถาบันสร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม ทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	- การกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติ - การมีจริยธรรม/จรรยาบรรณด้านการวิจัย - การดำเนินการวิจัยด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	-	2. ธรรมเนียมปฏิบัติและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการวิจัย <u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีระบบการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติ และแนวทางการปรับปรุงระบบการนำ และมีวิธีการที่สร้างความมั่นใจได้ว่ามีการดำเนินการวิจัยอย่างถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม ทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพฯ (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ	ตัวบ่งชี้/เกณฑ์ด้านการวิจัยของ สกอ., ก.พ.ร., สมศ. และสภาการพยาบาล ที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)			
<p>2.1 การจัดทำกลยุทธ์</p> <p>การสร้างกลยุทธ์ของสถาบันที่ให้ความสำคัญต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และเสริมสร้างความสำเร็จได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของสถาบันและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย - ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย - วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย - เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย 	<p>เกณฑ์ทั่วไปในการรับรองวิทยฐานะของสภาการพยาบาล (2551) ข้อ 4.1 ประเด็นย่อยที่ 1) มีนโยบายและแผนงานวิจัยและวิชาการเป็นลายลักษณ์อักษร</p>	<p>3. การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย</p> <p><u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีการสร้างยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบันที่ให้ความสำคัญต่อความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และเสริมสร้างความสำเร็จได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยที่สำคัญของสถาบันและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>วิธีการแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ แผนปฏิบัติการ วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ และตัววัดหรือตัวบ่งชี้ที่สำคัญของผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ รวมทั้งคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตของสถาบัน เปรียบเทียบตัววัดหรือตัวบ่งชี้กับคู่เปรียบเทียบสำคัญ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย - การนำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยไปปฏิบัติ - ตัววัด/ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานด้านการวิจัย - การคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย - การเปรียบเทียบตัววัด/ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินการด้านการวิจัยกับคู่เปรียบเทียบสำคัญ 		<p>4. การจัดทำแผนปฏิบัติการ การคาดการณ์ และการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย</p> <p><u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีวิธีการแปลงวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยไปสู่แผนปฏิบัติการ มีแผนปฏิบัติการด้านการวิจัย วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ และตัววัดหรือตัวบ่งชี้ที่สำคัญของผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านการวิจัย รวมทั้งคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยในอนาคตของสถาบัน และการเปรียบเทียบตัววัดหรือตัวบ่งชี้กับคู่เปรียบเทียบสำคัญ</p>

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพฯ (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ	ตัวบ่งชี้/เกณฑ์ด้านการวิจัยของ สกอ., ก.พ.ร., สมศ. และสภาการพยาบาล ที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย
หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focus)			
3.1 ความผูกพันของลูกค้า วิธีการที่สถาบันกำหนด หลักสูตร บริการที่ส่งเสริม การเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ เพื่อสนับสนุน ให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้บริการที่มี วิธีการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- การกำหนดโจทย์/ประเด็นวิจัย - การให้บริการด้านการวิจัย - การสร้างวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายใน พ.ศ. 2553 (สกอ., 2554ข) ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ระบบและกลไก การพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และ 4.3 เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ต่อ อาจารย์ประจำและนักวิจัย - เกณฑ์ทั่วไปในการรับรองวิทยฐานะของ	5. การสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย <u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีวิธีการกำหนดโจทย์/ ประเด็นวิจัย และบริการด้านการวิจัย เพื่อ สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้บริการที่มี และมีวิธีการสร้างวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3.2 “เสียงของลูกค้า” วิธีการที่สถาบันรับฟังเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งวิธีการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ใช้สารสนเทศดังกล่าวเพื่อปรับปรุงความสำเร็จ ในวงการศึกษ	- การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัย - การประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการด้านการวิจัย - การนำข้อมูล/ข้อร้องเรียนและการประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจมาปรับปรุงการดำเนินการด้านการวิจัย	สภาการพยาบาล (2551) ข้อ 4.1 ประเด็นย่อยที่ 2) มีหน่วยงานวิจัย/กรรมการวิจัย กรรมการวิชาการของสถาบันระดับคณะ และ 3) มีการ จัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการวิจัย	6. การรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย <u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีวิธีการในการรับฟังข้อมูล /ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งวิธีการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินการ/ การให้บริการด้านการวิจัยของสถาบัน และใช้ สารสนเทศดังกล่าวเพื่อปรับปรุงความสำเร็จด้าน การวิจัย

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพฯ (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ	ตัวบ่งชี้/เกณฑ์ด้านการวิจัยของ สกอ., ก.พ.ร., สมศ. และสภาการพยาบาล ที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย
หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)			
<p>4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการ วิธีการที่สถาบันใช้ในการวัด วิเคราะห์ ทบทวน ตลอดจนปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลการดำเนินการของสถาบัน โดยการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในทุกระดับและทุกส่วนงานของสถาบัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การวัด วิเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินการด้านการวิจัย - การปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัย 	<p>ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายใน พ.ศ. 2553 (สกอ., 2554ข) ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ระบบและกลไก การพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ในเกณฑ์มาตรฐานข้อ 6. มีการติดตามและประเมินผลการสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยตามอัตลักษณ์ของสถาบัน และ 7. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของสถาบัน</p>	<p>7. การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัย</p> <p>คำอธิบาย สถาบันต้องมีวิธีการในการวัด วิเคราะห์ ทบทวน ตลอดจนปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัย โดยการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในทุกระดับและทุกส่วนงานของสถาบัน</p>
<p>4.2 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ วิธีการที่สถาบันดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศ ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดจนผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน วิธีการที่สถาบันสร้างและจัดการสินทรัพย์เชิงความรู้ของสถาบัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ด้านการวิจัย ในด้านคุณภาพ และความพร้อมใช้งาน - การจัดการความรู้ด้านการวิจัย 	<p>ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายใน พ.ศ. 2553 (สกอ., 2554ข) ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์</p>	<p>8. การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย</p> <p>คำอธิบาย สถาบันต้องมีวิธีการดำเนินการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย/ฐานข้อมูลวิจัย ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน ตลอดจนมีวิธีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน</p>

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพฯ (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ	ตัวบ่งชี้/เกณฑ์ด้านการวิจัยของ สกอ., ก.พ.ร., สมศ. และสภาการพยาบาล ที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย
หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (Workforce Focus)			
<p>5.1 การผูกใจผู้ปฏิบัติงาน สถาบันผูกใจ จ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัล ผู้ปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อให้ได้ผลการดำเนินการที่ดี มีการพัฒนาสมาชิกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงกลุ่มผู้นำอย่างไรเพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน และใช้ผลการประเมินนั้นมาทำให้ผลการดำเนินการดียิ่งขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การผูกใจ จ่ายค่าตอบแทน และให้รางวัล ผู้ปฏิบัติงานด้านการวิจัย - การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารงานวิจัย - การประเมินความผูกพันด้านการวิจัย - การใช้ผลการประเมินความผูกพันด้านการวิจัยมาปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัย 	<p>ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายใน พ.ศ. 2553 (สกอ., 2554ข) ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ระบบและกลไก การพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ในเกณฑ์มาตรฐานข้อ 3 มีการพัฒนาศักยภาพด้านการ <u>วิจัยหรืองานสร้างสรรค์</u> ให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่อาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ</p>	<p>9. การผูกใจและการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย แก่ผู้ปฏิบัติงาน <u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีวิธีการผูกใจ จ่ายค่าตอบแทน และให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดี มีวิธีการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดี มีวิธีการในการประเมินความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการวิจัย และใช้ผลการประเมินนั้นมาทำให้ ผลการดำเนินการด้านการวิจัยดียิ่งขึ้น</p>
<p>5.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการบริหารขีดความสามารถ และอัตรากำลังเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ สถาบันดำเนินการอย่างไรเพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงานให้ปลอดภัยมั่นคง และเกื้อหนุนต่อการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย - การรักษาบรรยากาศในการทำงานให้ปลอดภัย มั่นคง และเกื้อหนุนต่อการทำงานวิจัย 	<p>ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายใน พ.ศ. 2553 (สกอ., 2554ข) ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ระบบและกลไก การพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ในเกณฑ์มาตรฐานข้อ 5 มีการสนับสนุนพันธกิจด้านการ <u>วิจัยเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกและการรักษาความปลอดภัยในการวิจัย</u></p>	<p>10. การบริหารขีดความสามารถ อัตรากำลัง และ สภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย <u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีวิธีการในการบริหาร ขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อให้งานวิจัย บรรลุผลสำเร็จ และมีวิธีดำเนินการเพื่อรักษา บรรยากาศในการทำงานให้ปลอดภัยมั่นคง และ เกื้อหนุนต่อการทำงานวิจัย</p>

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพฯ (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ	ตัวบ่งชี้/เกณฑ์ด้านการวิจัยของ สกอ., ก.พ.ร., สมศ. และสภาการพยาบาล ที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ (Process Management)			
<p>6.1 การออกแบบระบบงาน วิธีการในการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์การ การออกแบบระบบงาน และกระบวนการที่สำคัญ เพื่อสร้างคุณค่าให้ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้เกิดผลสูงสุดต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน ทำให้สถาบันประสบความสำเร็จและยั่งยืน รวมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดสมรรถนะหลักขององค์การด้านการวิจัย - การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย - การบริหาร โครงการวิจัย - การเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน ในการดำเนินการด้านการวิจัย 	<p>ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายใน พ.ศ. 2553 (สกอ., 2554ฯ) ตัวบ่งชี้ 4.1 ระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ในเกณฑ์มาตรฐานข้อ 1. มีระบบและกลไกบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนด้านการวิจัยของสถาบัน และดำเนินการตามระบบที่กำหนด และข้อ 2. มีการบูรณาการกระบวนการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์กับการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>11. การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย <u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีวิธีการในการกำหนดสมรรถนะหลักของสถาบัน การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัย และกระบวนการที่สำคัญเพื่อสร้างคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ทำให้สถาบันประสบความสำเร็จด้านการวิจัยอย่างยั่งยืน รวมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น</p>
<p>6.2 กระบวนการทำงาน อธิบายว่าสถาบันมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบนำไปปฏิบัติ จัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานหลัก เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งทำให้สถาบันประสบความสำเร็จและยั่งยืน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การออกแบบการบริหาร โครงการวิจัย - การนำการบริหาร โครงการวิจัยที่ออกแบบไปปฏิบัติ - การจัดการและการปรับปรุงการบริหารโครงการวิจัย 	-	<p>12. การออกแบบและการบริหาร โครงการวิจัย <u>คำอธิบาย</u> สถาบันต้องมีวิธีการออกแบบ นำไปปฏิบัติ จัดการและปรับปรุงการบริหารโครงการวิจัย เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งทำให้สถาบันประสบความสำเร็จด้านการวิจัยอย่างยั่งยืน</p>

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพ ^๑ (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพ ^๑	ตัวบ่งชี้/เกณฑ์ด้านการวิจัยของ สกอ., ก.พ.ร., สมศ. และสภาการพยาบาล ที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย
หมวด 7 ผลลัพธ์ (Results)			
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	- งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	-	13. จำนวนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ที่สำคัญของการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน	- ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันด้านการวิจัย	-	-
7.3 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด ผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน และตลาดที่สำคัญของสถาบัน	- เงินสนับสนุนการวิจัยจากภายในสถาบัน - เงินสนับสนุนการวิจัยจากภายนอกสถาบัน	- ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายใน พ.ศ. 2553 (สกอ., 2554ฯ) ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย	14. เงินสนับสนุนงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ
7.4 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญในเรื่องความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานกับสถาบันและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	-	15. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพฯ (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ	ตัวบ่งชี้/เกณฑ์ด้านการวิจัยของ สกอ., ก.พ.ร., สมศ. และสภาการพยาบาล ที่สอดคล้อง	(ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย
<p>7.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านปฏิบัติการที่สำคัญ ของสถาบันที่เพิ่มโอกาสการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพิ่มประสิทธิผลของสถาบัน รวมทั้งความพร้อมของสถาบันต่อภาวะฉุกเฉิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารโครงการวิจัยได้บรรลุวัตถุประสงค์ - งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ - งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ - งานวิจัยที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/ทรัพย์สินทางปัญญา 	<ul style="list-style-type: none"> - ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (สมศ., 2555) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ และ ตัวบ่งชี้ที่ 6 งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ - ตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ก.พ.ร., 2554) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 จำนวนผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร ตัวบ่งชี้ที่ 4.2.1 ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ และ ตัวบ่งชี้ที่ 4.2.2 ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำมาใช้อันก่อให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจนต่ออาจารย์ประจำและ/หรือนักวิจัยประจำ - เกณฑ์การรับรองวิทยฐานะของสภาการพยาบาล (2551) ในองค์ประกอบที่ 6 การวิจัย ข้อ 1) มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการที่มี Peer Review ตามมาตรฐานสากลหรือมีการเสนอผลงานวิจัย ในการประชุมวิชาการระดับ ชาติที่มี เอกสาร/สิ่งพิมพ์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่รวมสาระเนื้อหาการประชุม ไม่น้อยกว่า 20% ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดต่อปี (เฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี) 	<ul style="list-style-type: none"> 16. ร้อยละของโครงการวิจัยที่บริหารผ่านสถาบัน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ และเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด 17. งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ 18. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 19. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์คุณภาพฯ (Overall Requirement)	ประเด็นการบริหารงานวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพฯ	ตัวบ่งชี้/เกณฑ์ด้านการวิจัยของ สกอ., ก.พ.ร., สมศ. และสภาการพยาบาล ที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย
<p>7.6 ผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านธรรมาภิบาล และภาวะผู้นำของผู้นำระดับสูง รวมทั้งหลักฐานการบรรลุตามแผนกลยุทธ์ ความรับผิดชอบต่อการเงิน การปฏิบัติตามกฎหมาย การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ</p>	<p>- การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย</p>	<p>-</p>	<p>20. ร้อยละของโครงการทั้งหมดที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย</p>

ภาคผนวก จ

ผลการสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ

ในการบริหารงานวิจัย: กรณีศึกษาสถาบัน H และ F

ผลการสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานวิจัยของสถาบัน
การศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สถาบัน H และ F)

กรณีศึกษา: สถาบัน H (หมวด 1-6)

หมวด 1 ภาวะผู้นำองค์กร

แนวปฏิบัติที่ดี

- 1) ผู้นำระดับสูงกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยที่ชัดเจนและเป็นระบบ
สืบเนื่องจากการที่สถาบัน H เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดของมหาวิทยาลัยที่กำลังพัฒนาไปสู่
การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย จึงมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและค่านิยมของคณะ สอดคล้องกับ
มหาวิทยาลัย ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งมีการทบทวนและ
ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 - ปัจจุบัน มาแล้ว 4 ครั้ง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับ
สถานการณ์และการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ข้อความในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และ
ค่านิยม ที่สะท้อนถึงการวิจัย คือ วิสัยทัศน์ที่ว่า “...เป็นศูนย์กลางวิชาการทางการแพทย์พยาบาลในภูมิภาคเอเชีย
อาคเนย์...” พันธกิจที่ระบุว่า “..สร้างสมและประยุกต์องค์ความรู้ทางการแพทย์พยาบาลแบบองค์รวมที่ผสมผสานภูมิ
ปัญญาตะวันออก สู่การสอนและสังคม..” นโยบายที่ระบุชัดเจนว่า “.. เพิ่มการผลิตผลงานวิจัย และการตีพิมพ์
ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติและนานาชาติ..” และค่านิยมด้านการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นเลิศ “ Excellence ”
กระบวนการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมของสถาบัน โดยสรุป คือ
 - 1.1) จัดประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการประจำคณะเป็นระยะ เพื่อ
 - ก. สร้างความรู้ความเข้าใจในการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถาบัน
 - ข. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกคณะ (SWOT Analysis)
 - ค. ร่าง/ปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม
 - 1.2) จัดประชุมบุคลากรทั้งหมดของคณะเพื่อชี้แจงความสับสน รับฟังข้อคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ
ต่อการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะ
 - 1.3) แต่งตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้แทนจากภาควิชา/หน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะ
 - 1.4) นำเสนอวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ต่อที่ประชุมคณบดีของมหาวิทยาลัยเพื่อรับฟังความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะ
 - 1.5) คณะกรรมการประจำคณะนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากที่ประชุมคณบดีของมหาวิทยาลัย
บุคลากรทุกหน่วยงาน มาปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะ
 - 1.6) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยมด้านการวิจัยสู่ผู้ปฏิบัติงานผ่านช่องทาง
สื่อสารที่หลากหลาย ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการประจำคณะ การประชุมคณะกรรมการวิจัย บอร์ด
ประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของคณะ

1.7) ใช้นวัตกรรมการสื่อสาร คือ ระบบ e-meeting ในการแจ้งวาระการประชุม และรายงานสรุปผลการประชุมต่อคณะกรรมการประจำคณะ ส่งผลให้การสื่อสารมีความคล่องตัวมากขึ้น และลดความสิ้นเปลืองในการใช้กระดาษ

2) ผู้นำระดับสูงสร้างความผูกพัน/แรงจูงใจด้านการวิจัยให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดี และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายด้านการวิจัยที่กำหนดไว้

คณบดีกระตุ้น/ผลักดันให้ทำวิจัยโดยกำหนดให้ภาระงานด้านการวิจัยเป็นหนึ่งในภารกิจหลักที่ต้องมีการรายงานในแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรและการเลื่อนเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง (TOR) โดยที่คณาจารย์ทุกคนจะต้องกรอกข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับภาระงานวิจัยของตนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานวิจัยเสนอต่อหัวหน้าภาควิชาเพื่อรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง (2 ครั้ง/ปี) จัดสรรเงินรายได้ของคณะ 10 % เข้ากองทุนวิจัย โดยไม่มีการหักเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนวิจัยภายนอก จัดหาที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญช่วยเหลือในการเตรียมต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์ผลงานวิจัย ให้เงินรางวัลอาจารย์และภาควิชา/หน่วยงานที่มีบทความวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ ตลอดจนยกย่องชมเชยและให้รางวัลผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น รวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะให้งานวิจัยบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของคณะ ได้ติดตาม สอบถามและให้มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้อย่างเป็นทางการทุก 6 เดือน และเมื่อใดที่คณะต้องได้รับการตรวจประเมินคุณภาพจากภายนอก เช่น สภาการพยาบาล หรือ สมศ. คณบดีจะติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ (รวม KPI ด้านการวิจัย) อย่างใกล้ชิดทุกเดือน ผ่านทางที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เป็นระยะเวลา 1 ปี ก่อนถึงปีที่หน่วยงานภายนอกจะเข้ามาตรวจประเมินจริง เพื่อกระตุ้นให้ภาควิชา/หน่วยงานต่างๆ เร่งปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้คณะ(สถาบัน H) ได้รับผลการประเมินคุณภาพรอบสามจาก สมศ. เมื่อปี 2554 ในมาตรฐานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ในระดับดี และผ่านการรับรองคุณภาพสถาบันจากการตรวจประเมินขององค์กรวิชาชีพ (สภาการพยาบาล) เมื่อเดือนมิถุนายน 2555 เป็นระยะเวลาถึง 5 ปี

3) ผู้นำระดับสูงสร้างบรรยากาศทางการวิจัยที่ดี

จากนโยบายของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนให้คณะ/หน่วยงานต่างๆ มีการจัดตั้งเครือข่ายวิจัยเพื่อสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา พัฒนาชุมชน หรือสังคมได้ ประกอบกับวิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ (Excellence) และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative) สถาบัน H จึงมีแนวปฏิบัติในการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยดังนี้

3.1) ประกาศนโยบายและเงินสนับสนุนที่ชัดเจนในการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายวิจัยในคณะ เพื่อให้งานวิจัยมีทิศทางที่ชัดเจนและรองรับบัณฑิตศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2) ส่งเสริมกิจกรรมบรรยายและแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดตั้งหน่วยวิจัย สถานวิจัย และสถานวิจัยความเป็นเลิศ รวมถึงเชิญหัวหน้าหน่วยวิจัยมาเล่าถึงประสบการณ์ทำงาน ปัญหา อุปสรรค วิธีการ/กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา

3.3) ส่งเสริมให้บูรณาการการเรียนการสอนกับการวิจัยเข้าด้วยกัน โดยจัดกิจกรรมบรรยาย/อบรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ความรู้เกี่ยวกับวิจัย สถิติ ต่างๆ สำหรับนิสิตบัณฑิตศึกษา โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาเป็นวิทยากรบรรยาย และเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนของคณะสามารถเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทางการวิจัยด้วยได้ทุกครั้ง

3.4) ส่งเสริมให้จัดโครงการสัปดาห์วิจัย (Research Week) ที่เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ข้อ คิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการจัดทำชุดโครงการวิจัยแก่คณาจารย์

3.5) ช้างศาสตราจารย์ (Professor) จากต่างประเทศมาประจำคณะ 1-2 เดือน/ปี เพื่อให้คำปรึกษาและเป็นวิทยากรในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย (Research Proposal) และการจัดเตรียมต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร (Manuscript)

3.6) ส่งเสริมให้จัดโครงการ Research Camp นอกสถานที่ในต่างจังหวัด จำนวน 3 วัน สำหรับอาจารย์ที่ทำโครงการวิจัยเสร็จสิ้นแล้วแต่ยังไม่ได้ตีพิมพ์ผลงานวิจัย เพื่อสร้างบรรยากาศทางการวิจัย ให้ได้มีเวลาเขียนบทความวิจัยโดยอิสระและมีความมั่นใจในการตีพิมพ์ผลงาน โดยมีรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยฯ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญ เดินทางไปร่วม Camp คอยให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน ทั้งเป็นวิทยากร ให้คำปรึกษา จัดเตรียมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่างๆ ช่วยสืบค้นข้อมูล ช่วยพิมพ์งาน เพื่อให้ได้บทความวิจัยที่พร้อมสำหรับการตีพิมพ์

3.7) ติดตามและประเมินผลทุกกิจกรรม/โครงการในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และการใช้แบบประเมิน ซึ่งผลการประเมินพบว่า จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการเป็นไปตามเป้าหมาย อาจารย์มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการในระดับมาก-มากที่สุด และเสนอแนะให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการอย่างต่อเนื่องต่อไป โดยเฉพาะโครงการ Research Camp ที่จัดให้อาจารย์ ผลการประเมินดีมาก อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานวิจัย ที่ช่วยให้อาจารย์ได้มีเวลาและสมารถอยู่กับงานวิจัยจริงๆ

4) ผู้นำระดับสูงบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้วยค่านิยมของสถาบันที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน/ทำงานเป็นทีม (Collaborative) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsibility) ผู้นำระดับสูงจึงยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ และความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีการแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการประจำคณะ (ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดีฝ่ายต่างๆ และหัวหน้าภาควิชา/หน่วยงานต่างๆ) คณะกรรมการวิจัย และคณะกรรมการประเมินงานวิจัยด้านจริยธรรม มีการประเมินระบบการนำองค์กรโดยใช้แบบประเมินผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับคณะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ด้วยการให้คณะกรรมการประจำคณะประเมินผลการบริหารงานในภาพรวมของคณบดีและคณะกรรมการประจำคณะด้วยตนเอง และแจ้งผลในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สถาบัน H สร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินการด้านการวิจัยถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินงานวิจัยด้านจริยธรรม พิจารณาโครงการวิจัยด้านจริยธรรมทุกโครงการที่ดำเนินการโดยบุคลากรทั้งในและนอกคณะที่มาขอเก็บข้อมูลในสถาบัน โดยมีการนำข้อมูลจรรยาบรรณนักวิจัย ระเบียบปฏิบัติ (Work Procedure/WP) ในการดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอโครงการวิจัยเพื่อรับการพิจารณาจากคณะ

กรรมการประเมินงานวิจัยด้านจริยธรรมเผยแพร่บนเว็บไซต์ของคณะ (WP ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ขอบเขต ดัชนี/เกณฑ์คุณภาพ คำจำกัดความ ผู้รับผิดชอบแต่ละส่วน การแจ้งผลการพิจารณา และเอกสาร/แบบฟอร์มต่างๆ ที่ต้องส่งให้คณะกรรมการฯ) เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

มีการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมที่สอดคล้องกับค่านิยมของสถาบัน โดยดำเนินการวิจัยที่สนับสนุนชุมชนที่สำคัญของสถาบัน ด้วยการบูรณาการการวิจัยร่วมกับการเรียนการสอนและการบริการวิชาการในรายวิชา การปฏิบัติการพยาบาลอนามัยชุมชน โดยร่วมกับผู้นำชุมชนทั้งระดับสูงและระดับปฏิบัติการ ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน ซึ่งคณะได้ร่วมวิจัยถอดบทเรียนกรณีศึกษา การออกแบบพัฒนาสุขภาพชุมชนช่วยสะท้อนให้เห็นกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพชุมชนที่จะนำไปเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนำองค์การด้านการวิจัย

- ผู้นำระดับสูงมีวิสัยทัศน์ นโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นที่จะให้งานวิจัยสำเร็จโดยการกำกับติดตาม ผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและใกล้ชิดตามสถานการณ์ ตอบสนองต่อมหาวิทยาลัยที่จะพัฒนาไปสู่การเป็น มหาวิทยาลัยวิจัย
- ค่านิยมของสถาบันที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน/ทำงานเป็นทีม (Collaborative) ทำให้เกิดบรรยากาศทางการวิจัยที่ดี และได้รับความร่วมมือจากภาควิชา/หน่วยงานต่างๆ ในการบูรณาการการวิจัยเข้ากับพันธกิจด้านการเรียนการสอน และการบริการวิชาการ
- การมีข้อตกลงเรื่องภาระงาน (TOR) ที่ชัดเจน ทำให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อการวิจัย

หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์

แนวปฏิบัติที่ดี

1) การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยที่ให้ความสำคัญต่อความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และเสริมสร้างรายได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์/แผนการพัฒนาคณะของสถาบัน H (รวมยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย) คือ

1.1) ประชุมสัมมนาคณะกรรมการประจำคณะเพื่อ

ก. ทบทวนยุทธศาสตร์เดิม

ข. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามด้านการวิจัย

ค. กำหนดความท้าทายและความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย

ความท้าทาย คือ การพัฒนางานวิจัยให้มีจำนวนงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ และจำนวนเงินทุนสนับสนุนการวิจัยเพิ่มมากขึ้นจนบรรลุเป้าหมาย/ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพสถาบัน

ความได้เปรียบ คือ การมีกลไกที่ชัดเจน (เครือข่ายวิจัย) ได้แก่ สถานวิจัย หน่วยวิจัย ที่ตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัยที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยทำให้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากคณะและมหาวิทยาลัยจำนวนมาก การมีสถานที่ตั้งที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เสี่ยงต่อความขัดแย้ง ปัญหาภัยพิบัติธรรมชาติ และโรคต่างๆ ในพื้นที่ที่หลากหลาย ทำให้มีประเด็นปัญหาสุขภาพ/สาธารณสุขอีกจำนวนมากที่สามารถนำมาเป็นโจทย์วิจัยให้ทำการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาได้ รวมถึงอยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่สุดในภูมิภาค เปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและหลักสูตรเฉพาะทางหลายหลักสูตร จึงได้เป็นสถาบันที่เลี้ยงของสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นๆ ในภูมิภาค ทำให้มีโอกาสในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยกับสถาบันสมทบต่างๆ และมีโอกาสเรียนรู้โจทย์วิจัยได้อีกจำนวนมาก

ง. ร่างยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องและเชื่อมโยงระหว่างแผนการพัฒนาวิทยาลัยด้านการวิจัยกับแผนการพัฒนาแผนการวิจัยของคณะ

1.2) นำเสนอร่างยุทธศาสตร์ให้บุคลากรทั้งหมดในคณะและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงเป็นยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยที่สมบูรณ์ต่อไป

2) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยที่เป็นระบบ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน

สถาบัน H กำหนดกลยุทธ์ด้านการวิจัย คือ กลยุทธ์พัฒนากระบวนการขับเคลื่อนงานวิจัย กลยุทธ์จัดปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาล และกลยุทธ์จัดปัจจัยสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย โดยมีเป้าประสงค์เพื่อผลิตงานวิจัยทางการพยาบาลและการสาธารณสุขแบบองค์รวมที่ผสมผสานภูมิปัญญาตะวันออกที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกับการเรียนการสอน การบริการวิชาการและการแก้ปัญหาสาธารณสุขของประเทศซึ่งสอดคล้องกับจุดเน้นของมหาวิทยาลัยในการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ

กระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์ของคณะสู่แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย ทำโดย

2.1) ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่ภาควิชาและหน่วยงานผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ที่ประชุมคณะกรรมการวิจัย เพื่อให้หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าหน่วยงาน/ผู้แทนอาจารย์ และเลขานุการคณะ นำไปถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติ

2.2) จัดสัมมนาคณะกรรมการประจำคณะเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยนำข้อมูลผลการดำเนินงาน/ผลการประเมินคุณภาพ (ย้อนหลัง 3 ปี) จากหน่วยงานต่างๆ มาพิจารณาประกอบ การจัดทำแผนปฏิบัติการ กำหนดตัวบ่งชี้แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย และค่าเป้าหมายระดับคณะ

2.3) มอบหมายให้กลุ่มงานแผนงาน การประกันคุณภาพและสารสนเทศ จัดทำเอกสารแผนปฏิบัติการประจำปีแจกจ่ายให้กับภาควิชา และหน่วยงานต่างๆ พร้อมเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์คณะเพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถ Download ไว้ใช้งานได้

2.4) ให้ภาควิชา/หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยและตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ และนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะให้ความเห็นชอบ

2.5) คณะจัดเตรียมทรัพยากรด้านต่างๆ ให้พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยจนประสบความสำเร็จ เช่น จัดตั้งกองทุนวิจัย จัดหาคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลและเครื่องพิมพ์งาน (printer) ให้อาจารย์ทุกคน ติดสัญญาณ WIFI มีโปรแกรมเมอร์ประจำคณะที่สามารถติดต่อขอรับความช่วยเหลือได้

ตลอดเวลา จัดหา Notebook ส่วนตัวให้หัวหน้าภาควิชาต่างๆ ถ้าเครื่องเสียชำรุด มีบริการซ่อมบำรุงให้และอาจารย์สามารถเบิกเครื่องใหม่ไปใช้งานก่อนได้ หรือหากอาจารย์ในคณะสามารถจัดตั้งสถานวิจัยได้ คณะจะช่วยเหลือเรื่องการลดภาระงาน เป็นต้น

2.6) คณะกรรมการวิจัยจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี รวมถึงเผยแพร่กิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการในแต่ละเดือนผ่านทางเสียงตามสายของสถาบัน

2.7) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยที่กำหนด

2.8) ผู้นำระดับสูงติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ในแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยผ่านทางที่ประชุมคณะกรรมการคณะ โดยให้ผู้รับผิดชอบ (กลุ่มงานวิจัยฯ) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอคณะทุก 6 เดือน (2 ครั้ง/ปี) และติดตามอย่างใกล้ชิดทุกเดือนในกรณีเตรียมรับการตรวจประเมินคุณภาพจากภายนอก

3) การคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยและเปรียบเทียบกับตัวบ่งชี้กับคู่เปรียบเทียบอยู่เสมอ

เนื่องจากสถาบัน H จัดอยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัยและบัณฑิตศึกษา เกณฑ์ประเมินคุณภาพด้านการวิจัยจึงสูงกว่าสถาบันกลุ่มอื่นๆ เพื่อให้สามารถจุดเน้นที่สะท้อนเอกลักษณ์ของสถาบัน (มหาวิทยาลัยวิจัย) คณะจึงจำเป็นต้องมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยเป็นระยะเพื่อให้สามารถวางแผนให้ความช่วยเหลือด้านการวิจัยได้อย่างเหมาะสม รองรับการตรวจประเมินคุณภาพได้อย่างสมบูรณ์ โดยรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย จะทำการคาดการณ์ผลการดำเนินการวิจัยของคณะ จากการทำแผนและตารางติดตามโครงการวิจัยว่ามีทั้งหมดกี่เรื่อง เสร็จสิ้น/คงค้างกี่เรื่อง ภาควิชา/หน่วยงานต่างๆ กำลังดำเนินโครงการวิจัยอยู่ในระยะใด คาดว่าเมื่อไรจะแล้วเสร็จ จะมีงานวิจัยเพิ่มขึ้นเท่าใด ในอนาคต 1-3 ปีข้างหน้า ตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยของคณะจะบรรลุเป้าหมาย/เป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพหรือไม่อย่างไร โดยจะทำบันทึกขอความร่วมมือจากภาควิชา/หน่วยงานให้ตรวจสอบข้อมูลงานวิจัยตามตัวบ่งชี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและคาดการณ์ได้อย่างเหมาะสม พร้อมแจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการวิจัยทราบถึงการคาดการณ์ผลการดำเนินการด้านการวิจัยดังกล่าวเพื่อการปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยต่อไป

มีกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัยกับคู่เปรียบเทียบสำคัญอย่างเป็นระบบ โดย

3.1) กำหนดคู่เทียบ ได้แก่ ผลการดำเนินงานวิจัยในอดีต และสถาบันที่อยู่ในระดับเดียวกัน

3.2) เลือกสถาบันคู่เทียบที่อยู่ในระดับเดียวกัน คือ คณะพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งหนึ่ง ที่มีข้อตกลงความร่วมมือในการทำ Benchmarking กับมหาวิทยาลัยของคณะ

3.3) เปรียบเทียบข้อมูลตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยกับผลการดำเนินงานในอดีต และแลกเปลี่ยนข้อมูลเทียบเคียงสมรรถนะกับสถาบันคู่เทียบ

3.4) นำข้อมูลการเปรียบเทียบที่เป็นจุดอ่อนมาปรับกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการวิจัยต่อไป

ผลการเปรียบเทียบเหล่านี้ สถาบัน H ได้นำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยในปีต่อไป เช่น ในปี 2553 ที่ผ่านมา จากการประเมินคุณภาพภายในของ สกอ. พบว่า เงินสนับสนุนการวิจัยในภาพรวมของคณะสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดและมีจำนวนเพิ่มขึ้นมากกว่าปี 2552 แต่ยังมีจำนวนน้อยกว่าคณะพยาบาลศาสตร์คู่เทียบ เป็นเพราะสถาบัน H ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกน้อยกว่า ดังนั้นในปี 2554-2555 สถาบัน H จึงวางกลยุทธ์ในการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายวิจัยในคณะเพื่อผลักดันให้เกิดงานวิจัยที่มี

คุณภาพตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนจากภายนอกเพิ่มขึ้น รวมถึงปรับเพิ่มวงเงินสนับสนุนการทำวิจัยภายในของคณะ เพื่อให้มีจำนวนเงินสนับสนุนการวิจัยในภาพรวมเทียบเท่าสถาบันคู่เทียบ เป็นต้น ส่งผลให้การบริหารงานวิจัยของสถาบัน H เป็นไปอย่างมีทิศทางและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย

ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการวางแผนเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรทุกภาควิชามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการวิจัย
- การมีแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยที่ชัดเจน สอดคล้องกันระหว่างคณะ ภาควิชา/หน่วยงาน
- การมีความได้เปรียบเชิงพื้นที่ที่สามารถทำวิจัยในประเด็นปัญหาสุขภาพได้หลากหลาย
- การจัดเตรียมทรัพยากรไว้มากพอที่จะสนับสนุนแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยให้บรรลุผลสำเร็จได้
- การมีข้อตกลงความร่วมมือในการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ระหว่างมหาวิทยาลัย ทำให้ได้รับความสะดวกในการขอข้อมูลการเทียบเคียง

หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวปฏิบัติที่ดี

1) การสร้างความผูกพันด้านการวิจัยให้กับลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกำหนดทิศทางการวิจัยที่ชัดเจนและให้บริการด้วยความเอาใจใส่

สถาบัน H กำหนดลูกค้าด้านการวิจัยคือ หน่วยงาน/องค์กรทางด้านสุขภาพ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ บุคลากรพยาบาล ผู้รับบริการ/ชุมชน อาจารย์ และสถาบัน นั้น สถาบันได้กำหนดทิศทางการวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพของประเทศและยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน และสนับสนุนการจัดทำโครงการวิจัยที่หลากหลายสอดคล้องกับศักยภาพของอาจารย์ในการทำวิจัย เพื่อผลักดันให้มีจำนวนอาจารย์ Active วิจัยเพิ่มขึ้น มีงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มขึ้น

สถาบันให้ความสำคัญกับการบริการด้านการวิจัย มอบหมายให้กลุ่มงานวิจัยฯ ทำหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยแก่บุคลากรในทุกๆ เรื่อง เพื่อแบ่งเบาภาระอาจารย์และให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย ถึงแม้สถาบันจะยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการสร้างความผูกพันจำแนกตามกลุ่มลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทุกกลุ่ม แต่ก็มีแนวปฏิบัติที่ดีในการให้บริการด้านการวิจัยด้วยความเอาใจใส่และเป็นระบบกับอาจารย์ของสถาบัน โดย

- 2.1) กลุ่มงานวิจัยฯ สำรวจปัญหาและความต้องการการบริการด้านการวิจัยของอาจารย์ในแต่ละภาควิชา
- 2.2) วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและความต้องการบริการด้านการวิจัยของอาจารย์
- 2.3) จัดบริการด้านการวิจัยที่หลากหลาย ได้แก่ คลินิกวิจัย, ที่ปรึกษา/พี่เลี้ยงนักวิจัย, บริการสืบค้นข้อมูล, วิเคราะห์ข้อมูล, การเตรียมต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์บทความวิจัย, การประสานงานการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญากับมหาวิทยาลัย, การขอรับรางวัลบทความวิจัย และการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกอื่นๆ ตามร้องขอ
- 2.4) ประชาสัมพันธ์การให้บริการด้านการวิจัยผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ, ที่ประชุมคณะกรรมการวิจัย, แจ้งผ่าน e-mail ราชบุคคล และประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์คณะ

2.5) ประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ โดยการสอบถามผ่านทางเว็บไซต์และการใช้แบบสอบถามอย่างง่าย และการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ

2.6) นำผลการประเมินมาปรับปรุงการให้บริการด้านการวิจัย

2) การสร้างวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกำหนดให้งานวิจัยเป็นภาระงานหลักที่มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง และการมีเงินรางวัลสำหรับโครงการวิจัยที่เสร็จตรงเวลา

สถาบัน H ต้องการให้มีจำนวนอาจารย์ที่ Active วิจัยเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มปริมาณและคุณภาพของงานวิจัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยของสถาบัน วิธีการสร้างวัฒนธรรมวิจัยของสถาบันที่ได้ผลคือ กำหนดให้ภาระงานวิจัยเป็นหนึ่งในภาระงานหลักที่อาจารย์ต้องรายงานในรูปแบบข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง(TOR) ทุกภาคการศึกษา ทำให้อาจารย์ต้องวางแผนตัวเองในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุมาตรฐานภาระงานวิจัย และอีกวิธีที่ได้ผล คือ การมีเงินรางวัลให้สำหรับโครงการวิจัยที่ทำเสร็จสิ้นตรงเวลาที่กำหนด อันเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อแหล่งทุน (คณะ) ที่ให้การสนับสนุนการวิจัย ทั้งสองวิธีนอกจากจะช่วยให้อาจารย์มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและวิชาชีพแล้ว ยังส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการวิจัยของคณะ และมหาวิทยาลัยที่กำลังพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยอีกด้วย

3) การรับฟังข้อมูลด้านการวิจัยจากผู้รับบริการและจัดการอย่างเป็นระบบ

คณะมีการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยหลายช่องทาง เช่น ที่ประชุมคณะ กรรมการประจำคณะ ที่ประชุมคณะกรรมการวิจัย ผ่านทาง e-mail สำรวจปัญหาและความต้องการของอาจารย์ในแต่ละภาควิชา/หน่วยงานโดยใช้แบบสอบถาม และการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น มีการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการวิจัย สำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการวิจัยและกลุ่มงานวิจัยฯ ประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมการวิจัยที่ได้ทำโดยใช้แบบประเมินทุกโครงการ และประเมินความไม่พึงพอใจอย่างไม่เป็นทางการจากการที่รองคณบดีฝ่ายวิจัยสอบถามปัญหาในที่ประชุมคณะกรรมการวิจัยและการสอบถามความคิดเห็นในแต่ละภาควิชา/หน่วยงานโดยตรง จากนั้นกลุ่มงานวิจัยฯ จะนำผลการประเมินความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจมาปรับปรุงการให้บริการด้านการวิจัย/คิดค้นนวัตกรรมบริการใหม่ๆ ขึ้น เช่น ปัจจุบันได้เปลี่ยนรูปแบบการให้บริการคลินิกวิจัยจากเดิมที่ประเมินผลการให้บริการแล้วพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ชอบที่จะใช้บริการ เนื่องจากมีข้อคิดเห็นว่าต้องเสียเวลารอกข้อมูลในแบบฟอร์มเพื่อขอรับบริการให้คำปรึกษา ซึ่งดูเป็นทางการเกินไป ทำให้ไม่ค่อยสะดวกในการใช้บริการ จึงเปลี่ยนรูปแบบใหม่ เป็น “การให้บริการคลินิกวิจัยผ่านระบบ e-mail” โดยกลุ่มงานวิจัยจะเป็นหน่วยรับข้อมูลขอคำปรึกษาผ่านทาง e-mail และส่งต่อข้อมูลให้คณะกรรมการวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาให้คำปรึกษาผ่านระบบ e-mail แจกกลับไปยังผู้ขอรับบริการ ซึ่งทำให้อาจารย์ได้รับความสะดวกและสนใจเข้ารับบริการคลินิกวิจัยเพิ่มขึ้น

ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการวิจัยที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ความรับผิดชอบของอาจารย์ในการเขียนข้อมูลภาระงานด้านการวิจัยในแบบข้อตกลงและแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกภาคการศึกษา (TOR) เสมือนเป็นการสร้าง commitment ให้อาจารย์ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องทำวิจัยเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานภาระงานวิจัยเพื่อความก้าวหน้าของอาจารย์เอง
- ความเชี่ยวชาญและศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์แต่ละสาขา

หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

แนวปฏิบัติที่ดี

1) การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สถาบัน H ให้ความสำคัญกับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการพัฒนาสถาบันให้เป็นที่ ไปตามจุดเน้น/เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยวิจัย จึงกำหนด/เลือกตัวบ่งชี้ในการวัดผลการดำเนินงานด้านการวิจัยตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ร่วมกับรวบรวมตัวบ่งชี้จากหน่วยงานต่างๆ ที่จะเข้ามาประเมินคุณภาพของสถาบัน ได้แก่ สกอ. สมศ. กพร. และสภาการพยาบาล พร้อมสร้างความตระหนักในการจัดเก็บข้อมูลดิบ ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ และหลักฐานไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งภาควิชา/หน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จุดเด่นคือ การให้ทีมบริหารของคณะร่วมตรวจสอบความถูกต้องของการรายงานข้อมูลตัวบ่งชี้ทุกครั้ง เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการนำเสนอข้อมูลและได้ข้อมูลที่แท้จริงที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงผลการดำเนินการต่อไป

กระบวนการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการด้านการวิจัย คือ

1.1) ภาควิชา/หน่วยงานต่างๆ เก็บข้อมูลดิบด้านการวิจัย ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด และหลักฐานการวิจัยไว้เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพในระดับภาควิชา/หน่วยงาน

1.2) ส่วนกลาง (กลุ่มงานวิจัยฯ) ทำการรวบรวมข้อมูลดิบ ข้อมูลตัวบ่งชี้ต่อจากภาควิชา/หน่วยงานต่างๆ เพื่อมาวิเคราะห์และประมวลผลในภาพรวมของคณะ

1.3) ทีมบริหาร (คณะกรรมการประจำคณะ) ร่วมทบทวน ติดตาม (Management Review) เกี่ยวกับการวัดผลตัวบ่งชี้ที่สำคัญในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะทุก 6 เดือน และติดตามอย่างใกล้ชิดทุก 1 เดือนล่วงหน้า 1 ปี หากต้องได้รับการตรวจประเมินคุณภาพจากภายนอก เพื่อรับทราบความก้าวหน้าและปัญหาในการดำเนินงานซึ่งจะทำให้คณะสามารถให้การสนับสนุน/ช่วยเหลือได้ทันทั่วทั้ง และเป็นการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังซึ่งจะให้ผลการดำเนินการด้านการวิจัยบรรลุผลสำเร็จตามตัวบ่งชี้ได้โดยเร็ว

1.4) รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ เขียนรายงานข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้ต่างๆ ในนามคณะทุก 6 เดือน และตามวงรอบของการประเมินคุณภาพที่คณะต้องได้รับการตรวจประเมิน

1.5) นำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้ไปที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะร่วมตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีต่อไป และรับรองรายงานผลการดำเนินงานด้านการวิจัย

2) การจัดการสารสนเทศด้านการวิจัย และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยจัดให้มีโปรแกรมเมอร์รับผิดชอบระบบฐานข้อมูล/สารสนเทศด้านการวิจัยโดยเฉพาะ และร่วมออกแบบระบบกับผู้บริหารงานวิจัย

สถาบัน H ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกพันธกิจได้อย่างสมบูรณ์ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและมีการจัดทำแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ชัดเจน มีระบบสารสนเทศ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป การเรียนการสอน การวิจัย แผนและงบประมาณ เพื่อผู้บริหารใช้ในการบริหารและตัดสินใจ จุดเด่นคือการจัดให้มีโปรแกรมเมอร์ (Programmer) รับผิดชอบระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลแต่ละด้านแบ่งส่วนกันชัดเจน กล่าวคือ ในส่วนของงานวิจัยจะมีโปรแกรมเมอร์ 1 คน รับผิดชอบดูแลระบบสารสนเทศด้านการวิจัย/ฐานข้อมูลวิจัยโดยเฉพาะ ในการออกแบบระบบสารสนเทศด้านการวิจัย/ฐานข้อมูลวิจัยจะมีรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยฯ ร่วมออกแบบ ระบุความต้องการ และทดสอบระบบกับโปรแกรมเมอร์ และมีเจ้าหน้าที่กลุ่มงานวิจัยฯ 2 คน ช่วย update ข้อมูลด้านการวิจัยของคณะให้มีความถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอโดยการทำบันทึกขอความร่วมมือจากภาควิชา/หน่วยงานให้ตรวจสอบข้อมูลด้านการวิจัยเป็นระยะ ทำให้ระบบสารสนเทศด้านการวิจัยสอดคล้องกับความต้องการและเอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหารงานวิจัยอย่างแท้จริง

ระบบสารสนเทศด้านการวิจัยจะครอบคลุมข้อมูลการวิจัยของคณะ (เช่น ผู้วิจัย ชื่อ โครงการ แหล่งทุนที่ได้รับ สถานภาพโครงการ การตีพิมพ์ผลงานวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ เป็นต้น) ข้อมูลแหล่งทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอก ข้อมูลแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัย ระบบและกลไกของสถาบันในการส่งเสริมด้านการจัดสิทธิบัตรอนุสิทธิบัตรและการซื้อขายทรัพย์สินทางปัญญาที่ใช้ระบบและกลไกของมหาวิทยาลัย ตลอดจนหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติอื่นๆ ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยระบบจะนำเสนอข้อมูลเป็นข้อความ กราฟ และตัวเลขให้เห็นอย่างชัดเจน มีระบบรักษาความปลอดภัยโดยการให้ใส่ Username และ Password และการเข้าถึงข้อมูลวิจัยขึ้นกับระดับบุคคล เช่น รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยฯ จะเข้าถึงข้อมูลในรายละเอียดได้มากกว่าคณาจารย์ในเรื่องที่เกี่ยวกับรายละเอียดการดำเนินโครงการวิจัย จำนวนโครงการที่แล้วเสร็จ หรือโครงการที่ค้างค้าง ซึ่งสามารถเรียกดูเรียงตามลำดับปีที่ทำวิจัยได้

สถาบัน H มีการประเมินและปรับปรุงระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยมีประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบทั้งที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรในคณะ ทำการปรับปรุงและทดสอบระบบมาเป็นระยะๆ ทำให้ระบบสารสนเทศด้านการวิจัยในปัจจุบันมีความสมบูรณ์เกือบ 100 % ในส่วนที่ยังต้องมีการปรับปรุงเพิ่มเติมให้สมบูรณ์มากขึ้น คือ ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย ที่จะให้ความรู้และเป็นช่องทางประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์เขียนโครงการ วิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอกเพิ่มขึ้น

3) การจัดการความรู้ด้านการวิจัยโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและที่เชื่อถือได้ โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบ เช่น จัดโครงการ Research Camp เพื่อเขียนบทความตีพิมพ์ในวารสาร จัดประชุมวิจัยประจำปี จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของอาจารย์ที่ทำวิจัยร่วมกับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ และสำรวจงานวิจัยที่มีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ได้แต่เริ่มแรก

สถาบัน H มีระบบและกลไกสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการ หรือการตีพิมพ์ ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ โดยมีการวางแผนทาง ขั้นตอน และหลักเกณฑ์ในการสนับสนุน เช่น จัด โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ และ Research Camp เพื่อช่วยอาจารย์ในการเขียนบทความวิจัยเพื่อส่งขอรับการ ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นอาจารย์ในคณะฯ ช่วยให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบภาษาอังกฤษเบื้องต้นให้ รวมถึงการจ้างศาสตราจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทาง การพยาบาลชาวต่างประเทศ ช่วยตรวจสอบภาษาอังกฤษของบทความวิจัย (Manuscript) ให้กับอาจารย์ด้วย

มีระบบและกลไกการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัย โดยมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการรับผิดชอบ รวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อเผยแพร่สู่คนทั่วไป กำหนดนโยบายให้อาจารย์เสนอ ผลงานวิจัยในที่ประชุม Research of the Year ของคณะเพื่อใช้เป็นเวทีในการรวบรวม คัดสรรงานวิจัยที่มีประโยชน์ ต่อชุมชนและวิชาชีพ และสนับสนุนให้คณาจารย์นำองค์ความรู้ที่ได้จากการทำวิจัยถ่ายทอดสู่สาธารณชน/ชุมชนใน รูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นวารสารทางการพยาบาล คู่มือ หนังสือ การนำเสนอในงานประชุมวิชาการ และผ่านการ บริการวิชาการแก่ชุมชน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ของอาจารย์ที่ไปทำวิจัยร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ต่างประเทศ โดยกำหนดให้อาจารย์ที่ได้รับทุนไปทำวิจัยร่วมกับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ จะต้องกลับมานำเสนอ ประสบการณ์ด้านการวิจัยให้กับบุคลากรอื่นๆ ของสถาบันได้เรียนรู้ร่วมกัน

ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และมีการรับรองการใช้ประโยชน์จริงจากหน่วยงาน ภายนอกหรือชุมชน ทั้งที่เป็นสถาบันการศึกษาและสถานบริการสุขภาพทุกระดับ ซึ่งที่ผ่านมาการนำผลงานวิจัย ไปใช้ประโยชน์ของสถาบัน H พบปัญหา 2 ประการ คือ 1) มีงานวิจัยเพียงบางส่วนที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงๆ และยังมีอีกหลายเรื่องที่ยังไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในบริบทของพื้นที่ เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่ของ คณะเป็นงานวิจัยเชิงวิชาการ ไม่ได้เป็นการพัฒนาวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที และ 2) ระบบ จัดเก็บข้อมูลการนำไปใช้ประโยชน์ (หลักฐาน) ยังไม่ค่อยสมบูรณ์ เนื่องจากแบบฟอร์มของมหาวิทยาลัยที่ให้ กรอกข้อมูลการนำไปใช้ประโยชน์ยังไม่มีการปรับเปลี่ยนบ่อยตามแนวทางปฏิบัติของ สมศ. ทำให้คณะต้องม ีการปรับปรุงระบบใหม่อยู่เรื่อยๆ ปัจจุบันกลุ่มงานวิจัยฯ จึงคิดวิธีการแก้ปัญหา โดยเริ่มดูงานวิจัยแต่เนิ่นๆ ว่าใน แต่ละปีมีงานวิจัยอะไรที่เข้าข่ายจะนำไปใช้ประโยชน์ได้บ้าง จะทำการติดตามและเก็บหลักฐานการนำไปใช้ ประโยชน์จากหน่วยงานภายนอกโดยใช้แบบฟอร์มที่ครอบคลุม สามารถรองรับการตรวจประเมินคุณภาพได้ อย่างสมบูรณ์

สถาบัน H ใช้ระบบและกลไกของมหาวิทยาลัยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งมีสำนักงานพัฒนาวิจัยของมหาวิทยาลัยกำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ให้ความรู้และคำปรึกษาแก่นักวิจัย รวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัยที่ต้องการจดลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร โดยกลุ่มงานวิจัยฯ ของคณะจะ ทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์รับทราบขั้นตอนและวิธีการขอจดลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรของ มหาวิทยาลัยผ่านทางเว็บไซต์ของกลุ่มงานวิจัยฯ และช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัยในการดำเนินการดังกล่าว

ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ด้านการวิจัย

- การติดตามความเปลี่ยนแปลงของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพของหน่วยต่างๆ ที่จะเข้ามาประเมิน สถาบันอยู่เสมอ ทำให้คณะสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ และวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการวิจัยได้ถูกต้องและ ทันสมัย

- การมีโปรแกรมเมอร์รับผิดชอบดูแลระบบสารสนเทศด้านการวิจัยโดยเฉพาะ
- การมีผู้รับผิดชอบงานวิจัย ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายวิจัย ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย และเจ้าหน้าที่ประจำกลุ่มงานวิจัย 2 คน ที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย หมั่นตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานด้านการวิจัย จัดเก็บข้อมูลวิจัยให้เป็นระบบ และคอย update ข้อมูลวิจัยให้ถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอ

หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

แนวปฏิบัติที่ดี

1) การผูกใจผู้วิจัยด้วยแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนในรูปแบบของเงินรางวัลและทุนอุดหนุนที่หลากหลายและเป็นระบบ สถาบัน H สร้างแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนด้านการวิจัยแก่อาจารย์จำนวนมาก ได้แก่ การให้ทุนอุดหนุนการวิจัยที่สอดคล้องกับทิศทางการวิจัยของคณะ การให้รางวัลผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ รางวัลโครงการวิจัยที่ดำเนินการแล้วเสร็จตรงเวลา รางวัลผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ด้านการเรียนการสอน และรางวัลผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในชุมชน มีทุนอุดหนุนอาจารย์ไปนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการระดับนานาชาติในประเทศหรือต่างประเทศ ทุนอุดหนุนการวิจัยสำหรับอาจารย์ไปทำวิจัยต่างประเทศ ตลอดจนมีค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษาอังกฤษในการเตรียมบทความต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ โดยมีระเบียบปฏิบัติ/เงื่อนไขต่างๆ กำหนดไว้อย่างชัดเจน พร้อมประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบผ่านทางที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ที่ประชุมคณะกรรมการวิจัย และเว็บไซต์ของคณะ วงเงินทุนและรางวัลต่างๆ เหล่านี้มีการปรับเปลี่ยนมาเป็นระยะทุกปี จากการประเมินอย่างไม่เป็นทางการโดยการสอบถามอาจารย์ในคณะ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอย่างมากต่อทุนและเงินรางวัลที่คณะจัดสรรให้ แต่จำนวนงานวิจัยตีพิมพ์/นำไปใช้ประโยชน์ยังไม่เพิ่มมากขึ้นเท่าที่ควร ปัจจุบันคณะจึงปรับเพิ่มวงเงินสนับสนุนการวิจัยจากกองทุนวิจัยคณะอีก และอยู่ระหว่างการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานวิจัยต่อไปว่าการสร้างแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนทั้งหมดนี้จะทำให้ผลลัพธ์ด้านการวิจัยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเพียงไร

2) การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อความต้องการของอาจารย์และผู้บริหารของสถาบัน

สถาบัน H มีแผนพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยกลุ่มงานวิจัยฯ ส่งแบบสำรวจสอบถามความเชี่ยวชาญและความสนใจเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรวิจัยของอาจารย์ จากนั้นรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ จะนำเสนอข้อมูลให้ที่ประชุมคณะกรรมการวิจัยรับทราบและร่วมพิจารณา วางแผนจัดกิจกรรมในปีนั้นๆ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยมีหลายรูปแบบ ที่ทำเป็นประจำทุกเดือน คือ โครงการประชุม/อบรมเกี่ยวกับ การวิจัย สถิติวิเคราะห์ข้อมูล จรรยาบรรณนักวิจัย และการนำเสนอผลงานทางวิชาการ เป็นต้น โดยมีการเผยแพร่ปฏิทินการจัดกิจกรรม/โครงการไว้บนเว็บไซต์ของคณะ และประชาสัมพันธ์ทุกเดือนผ่านทางเสียงตามสายของคณะ ดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการตามปฏิทินที่กำหนด และมีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการทุกโครงการ ซึ่งโครงการที่เป็นระบบชัดเจนและได้ผลเป็นที่น่าพอใจ มี 2 โครงการ

โครงการแรก คือ โครงการจัดหาผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศมานั่งประจำที่คณะ (มีห้องเฉพาะ) 1-2 เดือน/ปี เพื่อมาสอน ให้คำปรึกษาอาจารย์เกี่ยวกับการทำวิจัย การเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ โดยกลุ่มงานวิจัยฯ จะสำรวจความต้องการในการรับบริการ จัดสรรตารางเวลาให้เข้าพบ หลังจากที่ได้รับความปรึกษาแล้ว เมื่อผู้เชี่ยวชาญกลับไปต่างประเทศ จะมีการติดตามเป็นระยะๆ ในแต่ละเดือนว่าอาจารย์ที่ได้รับคำปรึกษามีความก้าวหน้าในการดำเนินงานเพียงไร เช่น งานวิจัย 7 โครงการ ส่งไปตีพิมพ์และได้รับการตอบรับแล้ว 3 โครงการ ส่วนที่เหลือกำลังอยู่ระหว่างดำเนินการ เป็นต้น

โครงการที่สอง คือ Research Camp (เข้าค่ายวิจัย) ดำเนินการโดยกลุ่มงานวิจัยฯ สำรวจความต้องการของอาจารย์ที่เก็บข้อมูลแล้ว แต่ไม่มีเวลาเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ เชิญชวนไปเข้าค่ายเขียนบทความวิจัย โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิร่วมเป็นวิทยากรให้คำปรึกษา ถึงแม้จะยังไม่ประสบความสำเร็จ 100 % เพราะมี 5 โครงการที่ได้ตีพิมพ์ จาก 8 โครงการ แต่ก็ถือว่าเป็นโครงการริเริ่มที่ได้ผลดีในระดับหนึ่ง เพราะจากผลการประเมิน พบว่า อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับมาก และเห็นควรมีการจัดอย่างต่อเนื่องต่อไป

3) การประเมินความผูกพันด้านการวิจัยและใช้ผลการประเมินมาทำให้ผลการดำเนินการด้านการวิจัยดียิ่งขึ้น

สถาบัน H ประเมินความผูกพันด้านการวิจัยของบุคลากร โดยการพิจารณาจากจำนวนอาจารย์ที่ Active วิจัย ความก้าวหน้าของโครงการวิจัย จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการด้านการวิจัย และความพึงพอใจต่อกิจกรรม/โครงการด้านการวิจัยที่คณะจัดให้ โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ จะมีแผน/ตารางติดตามความก้าวหน้าในการทำวิจัยของอาจารย์แต่ละโครงการว่าอยู่ในระยะใด และมีรายละเอียดจำแนกเป็นรายบุคคลและรายภาควิชา/หน่วยงานชัดเจน แต่ละภาควิชาเองก็จะรู้ว่าใครทำอะไรวิจัยอะไรอยู่บ้าง กรณีอาจารย์ที่ไม่มีผลงานวิจัย จะมีวิธีผลักดัน/กระตุ้นให้อาจารย์ทำวิจัย คือ 1) คณบดีจะนำเสนอและพูดคุยในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะทุกเดือนเพื่อให้ตระหนักว่าอาจารย์ทุกคนต้องมีภาระงานด้านการวิจัย 2) คณะกรรมการวิจัยพยายามแยกประเภทของงานวิจัยไว้หลายประเภทและให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในแต่ละประเภท ตามความสอดคล้องกับทิศทางการศึกษาของคณะ ศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์ เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ทำวิจัยตามต้องการและความถนัด เช่น อาจารย์ที่ยังไม่มีศักยภาพด้านการวิจัยมากนัก /ไม่ค่อยว่าง ก็อาจเลือกทำงานวิจัยที่ไม่ใหญ่โตมากนัก อยู่ในวิสัยที่สามารถทำได้ อาจารย์ที่เชี่ยวชาญการสอนก็อาจจะทำวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องที่ตนเองสอน เป็นวิจัยการเรียนการสอน อาจารย์ที่ขึ้นนิเทศบนหอผู้ป่วยมากๆ ก็อาจจะทำวิจัยร่วมกับแหล่งฝึก หรืออาจารย์ที่มีความรู้มากด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นก็อาจเลือกทำวิจัยเกี่ยวกับภูมิปัญญาตะวันออก เป็นต้น ซึ่งการประเมินผลที่ผ่านมาในปี 2553 มีจำนวนอาจารย์ร้อยละ 93.53 ที่ Active งานวิจัย ถึงแม้จะน้อยกว่าปีที่ผ่านมา (ปี 2552 Active งานวิจัยร้อยละ 96.50) แต่ก็ยังมากกว่าเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 75)

4) การบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ การปรับเปลี่ยนระบบการรับสมัครอาจารย์ใหม่ จัดทำแผนจ้างพยาบาลช่วยนิเทศการฝึกปฏิบัติงาน และลดภาระงานสอนให้สำหรับอาจารย์ที่จัดตั้งสถานวิจัย (Research Center) ได้เป็นผลสำเร็จ

งานวิจัยส่วนใหญ่ของสถาบัน H เกิดจากอาจารย์ระดับอาวุโส (Senior) กับระดับกลาง อาจารย์ที่สามารถทำวิจัยได้แตกต่างจากคนอื่นอย่างเห็นได้ชัด คือ อาจารย์ระดับปริญญาเอกที่ไม่ได้ทำงานในตำแหน่งบริหาร งานวิจัย

จะเด่น มีงานวิจัยตีพิมพ์อย่างต่อเนื่อง แต่ถ้าจบปริญญาเอก (ดร.) แล้วมาทำงานบริหารเมื่อไร งานวิจัยจะบดบังที่ ผลงานจะไม่ค่อยปรากฏ

แนวคิดในการบริหารจัดการความสามารถด้านการวิจัยของสถาบัน H คือ การสำรวจความรู้/ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ เพื่อจะได้ใช้ศักยภาพอาจารย์ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย หรือจัดหาที่ปรึกษาที่เลี้ยงนักวิจัยในการดำเนินโครงการวิจัยแต่ละเรื่องได้อย่างเหมาะสม จึงมีการจัดทำฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญของคณะ โดยกลุ่มงานวิจัยฯ ได้ทำแบบสำรวจความเชี่ยวชาญของอาจารย์ทั้งหมดในคณะ ทั้งส่วนที่เป็น Content Base (เนื้อหาที่เชี่ยวชาญ) และส่วนที่เป็น Methodology เช่น เชี่ยวชาญการวิจัยแบบ PAR , เชี่ยวชาญการวิจัยแบบ Ethnography สอบถามถึงผลงานที่อาจารย์ทำอยู่ว่าสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญที่สำรวจหรือไม่หรือมีปัญหาที่ใด ยังมีความสนใจในประเด็นใดที่ต้องการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ทั้งนี้ ยังเป็นการดำเนินการในระยะเริ่มต้น ซึ่งต้องรอการตอบกลับแบบสำรวจจากอาจารย์ให้ได้มากเสียก่อน จึงจะนำมาพัฒนาฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการความสามารถด้านการวิจัยของอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ในส่วนของการบริหารอัตรากำลัง เป็นสิ่งที่คณะให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีอาจารย์ที่เกษียณอายุจำนวนมาก ทำให้ประสบปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังอาจารย์ ทำให้อาจารย์มีภาระงานสอนค่อนข้างมาก ไม่สามารถทำงานวิจัยได้เต็มที่ คณะจึงต้องวางแผนบริหารอัตรากำลังควบคู่กันไปหลายทางเพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการดำเนินการวิจัย **ประการแรก** ทำเรื่องขอมหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนตำแหน่งรับสมัครอาจารย์จากเดิมเป็นรับคนจบปริญญาเอก มาเป็นรับสมัครอาจารย์ปริญญาโทแทน แล้วค่อยส่งไปเรียนต่อปริญญาเอกภายหลัง ซึ่งจะทำให้มีอาจารย์เต็มอัตร่า ภาระงานอาจารย์ก็จะลดลง มีเวลาทำวิจัยเพิ่มขึ้น **ประการที่สอง** มีแผนจ้างอาจารย์ หากไม่สามารถรับสมัครตำแหน่งอาจารย์ได้เต็มอัตร่า โดยใช้วิธีจ้างพยาบาลบางเวรมาเป็นอาจารย์ช่วยนิเทศการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย ซึ่งคุณสมบัติของพยาบาลจะต้องไม่ขัดกับเกณฑ์ของสภาฯ และ**ประการที่สาม** ลดภาระงานสอน/จัดหาอาจารย์สอนแทนให้สำหรับอาจารย์ที่สามารถจัดตั้งสถานวิจัย (Research Center) ได้สำเร็จ พร้อมจัดหาห้องทำงานให้สำหรับสถานวิจัยนั้นๆ โดยเฉพาะเพื่อผลักดันให้มีการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น

5) การรักษามรรยาภาสในการทำงานให้ปลอดภัย มั่นคง และเกื้อหนุนต่อการทำงานวิจัย

สถาบัน H มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ให้ปลอดภัย เกื้อหนุนต่อการทำงานวิจัยอยู่เสมอ เพราะอาจารย์ในคณะส่วนใหญ่มีบ้านพักในมหาวิทยาลัยเกือบ 100 % ซึ่งการที่บ้านพักอยู่ใกล้คณะ ข้อดีคือ อาจารย์สามารถนั่งทำงานวิจัยศึกษา คืบๆ นอกเวลาราชการ หรือในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ในคณะได้ ในการนี้ คณะจะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยเป็นพิเศษ โดยมีคณะกรรมการภูมิทัศน์และความปลอดภัยของคณะรับผิดชอบดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยของอาคารสถานที่ โดยเฉพาะ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยมาตลอด เนื่องจากเคยเกิดเหตุการณ์คนวิ่งราวใกล้ๆ คณะ คณะจึงต้องเข้มงวดเรื่องการเข้า-ออกของบุคลากรทั้งอาจารย์ นักศึกษา คนงาน ได้เปลี่ยนวิธีการเข้าออกอาคารของบุคลากรหลายวิธีแล้ว ตั้งแต่ใช้บัตรเปลี่ยนมาเป็นใช้รหัส และปัจจุบันเปลี่ยนมาใช้ scan นิ้วมือแทน แต่ก็ยังพบปัญหาว่าอาจารย์บางส่วนเข้า-ออกไม่ได้ เพราะลายนิ้วมือมีปัญหา scan ไม่ได้ ซึ่งแก้ปัญหาโดยให้เจ้าหน้าที่สารสนเทศตรวจสอบระบบและพยายามหาข้อมูลอยู่ว่ามีเครื่องของบริษัทไหนที่จัดการกับปัญหานี้ได้ เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับบุคลากรในคณะ

ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานด้านการวิจัย คือ

- บรรยากาศการสื่อสารในมหาวิทยาลัยที่เอื้อการเติบโตและผู้นำระดับสูงมักกล่าวถึงการพัฒนามหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยอยู่เสมอในทุกโอกาส และการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการวิจัยของคณะให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงเป็นประจำ
- การให้ข้อมูลความเชี่ยวชาญและความสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์ทุกคน
- คุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลในเรื่องความขยัน และความมีวินัย จนเป็นที่ยอมรับของทั้งมหาวิทยาลัย
- แรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนที่คณะมีให้ รวมถึงการที่פקในมหาวิทยาลัยที่สะดวกต่อการเดินทางและทำงานวิจัยนอกเวลาราชการ

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ

แนวปฏิบัติที่ดี

1) การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่เรียบง่ายแต่มีประสิทธิภาพ โดยใช้นวัตกรรมการจัดตั้งเครือข่ายวิจัย

สถาบัน H ออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของคณะ และการพัฒนาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากร เงินทุนวิจัย อุปกรณ์ และสถานที่ต่างๆ เป็นต้น นำข้อมูลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของหน่วยต่างๆ และผลการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมาประกอบการออกแบบระบบ โดยที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะจะร่วมพิจารณาความเหมาะสมของระบบการบริหารงานวิจัยของคณะ โครงสร้างการบริหารงานวิจัยประกอบด้วย คณะบดี รองคณะบดีฝ่ายวิจัยฯ ผู้ช่วยคณะบดีฝ่ายวิจัย และคณะกรรมการวิจัย คณะกรรมการวิจัยมีหน้าที่ให้คำปรึกษาในการเขียนโครงการวิจัย การดำเนินการวิจัย และการเขียนรายงานวิจัย ติดตามประเมินความก้าวหน้าของโครงการวิจัย จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรทางด้านการวิจัย ช่วยเหลือและสนับสนุนในการติดต่อขอทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนต่างๆ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิจัยของบุคลากร และประมวลและประเมินผลการดำเนินงานประจำปี โดยมีหน่วยงานสนับสนุน คือ กลุ่มงานวิจัยและบัณฑิตศึกษารับผิดชอบประสานงานและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินโครงการวิจัยแก่บุคลากร ประชาสัมพันธ์ทุนวิจัยและประสานกับแหล่งทุนวิจัยภายนอกคณะ

กระบวนการทำงานที่มีผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ทำให้สถาบันประสบความสำเร็จด้านการวิจัยอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

- การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ มีกระบวนการทำงานที่สำคัญ คือ การกำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยที่ชัดเจน การจัดทำแผนปฏิบัติการวิจัย การจัดตั้งกองทุนวิจัย การพิจารณาและอนุมัติโครงการวิจัย การพัฒนาศักยภาพนักวิจัย และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย

- การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ มีกระบวนการทำงานที่สำคัญ คือ การช่วยเหลือให้บริการด้านการวิจัย การสร้างแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนด้านการวิจัย การติดตามความก้าวหน้าของโครงการวิจัย และการประเมินคุณภาพของงานวิจัย

- การบริหารงานวิจัยระดับปลายน้ำ ได้แก่ การจัดการความรู้ด้านการวิจัยเกี่ยวกับการตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา

นวัตกรรมที่นำมาใช้ในระบบบริหารงานวิจัย คือ การผลักดันให้เกิดการจัดตั้งเครือข่ายวิจัยในคณะตามแนวทางของการพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย เพื่อกระตุ้นให้เกิดงานวิจัยที่มีคุณภาพ ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ภายนอกได้เพิ่มมากขึ้น จนมีพัฒนาการของตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) จากระดับดีเป็นดีมาก โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการมีสถานวิจัยความเป็นเลิศ (Center of Excellence) แต่เมื่อเวลาผ่านไป 2 เดือน คณะยังไม่สามารถทำได้ คณะจึงปรับเป้าหมายลงเป็นส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดตั้งสถานวิจัย (Research Center) ให้ได้ก่อน ซึ่งคณะพร้อมให้การสนับสนุนทุกอย่างทั้งเงิน หน่วยงาน และการลดภาระงานสอนให้ ทำให้ปัจจุบันคณะมีสถานวิจัยแล้ว 3 สถานวิจัย และมีหน่วยวิจัย (Research Unit) 3 หน่วย ซึ่งแผนพัฒนาในระยะต่อไปคือ พยายามผลักดันให้มีสถานวิจัยเพิ่มเป็น 4 สถานวิจัย อย่างไรก็ตาม หากมหาวิทยาลัยไม่อนุมัติงบประมาณสนับสนุนการจัดตั้งสถานวิจัยใหม่ของคณะ คณะก็ยินดีที่จะให้การสนับสนุนงบประมาณเองเพื่อขับเคลื่อนงานวิจัยของคณะให้เป็นรูปธรรม ซึ่งความมุ่งมั่นต่อการจัดตั้งเครือข่ายวิจัยดังกล่าว ส่งผลให้หน่วยวิจัย (Research Unit) หน่วยหนึ่งของคณะได้รับรางวัลหน่วยวิจัยดีเด่นจากมหาวิทยาลัยในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2555 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวคิดการจัดตั้งเครือข่ายวิจัย เพื่อให้การขับเคลื่อนงานวิจัยของคณะเป็นไปตามเป้าหมาย ตอบสนองต่อความคาดหวังของมหาวิทยาลัยนั้น ได้ผลดี และหน่วยวิจัยที่ได้รับรางวัลก็ยังมีโอกาสที่จะพัฒนายกระดับสูงขึ้นไปเป็นสถานวิจัยในอนาคตอีกด้วย

2) การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัยที่เป็นระบบและคล่องตัว โดยใช้เวลาพิจารณาและอนุมัติโครงการวิจัยที่เสนอขอรับทุนสนับสนุนจากภายในสถาบันไม่เกิน 1 เดือน มีระบบให้รางวัลผลงานวิจัยที่เสร็จตรงเวลา มีระบบประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีเจ้าหน้าที่ให้บริการตรวจสอบแหล่งตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย และมีทุนให้อาจารย์จัดทำโครงการสังเคราะห์งานวิจัยให้เป็นองค์ความรู้ที่ค้นคว้าได้

สถาบัน H มีคณะกรรมการวิจัยเป็นผู้ออกแบบการบริหาร โครงการวิจัย โดยคำนึงถึงนโยบายและทิศทางงานวิจัยของคณะ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพจากหน่วยงานต่างๆ และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะร่วมพิจารณาความเหมาะสมและความคล่องตัวในการดำเนินการเป็นหลัก ดังนี้

2.1) การจัดการต้นน้ำ มีขั้นตอนการเสนอโครงการเพื่อพิจารณาอนุมัติ 2 ลักษณะ

ลักษณะที่ 1 โครงการวิจัยที่เสนอขอทุนสนับสนุนการวิจัยจากกองทุนวิจัยคณะ มีขั้นตอนดำเนินการคือ ส่งข้อเสนอโครงการวิจัย (Research Proposal) ให้รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ พิจารณาเบื้องต้น รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ จะพิจารณาหาผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒินอกคณะกรรมการวิจัย 2 ท่าน และอยู่ในคณะกรรมการวิจัย 1 ท่าน จากนั้นส่งโครงร่างวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน หลังจากนั้นผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยฯ จะช่วยตรวจสอบว่าข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ถ้าขัดแย้งกันรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ จะช่วยพิจารณาอีกรอบ และจะสรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านส่งกลับไปให้ผู้วิจัยรับทราบเพื่อปรับแก้ และดำเนินการอนุมัติทุนต่อไป (ไม่เกิน 1 เดือน) หากไม่ต้องการปรับแก้ผู้วิจัยมีสิทธิที่จะชี้แจงได้ ซึ่งการดำเนินการตามขั้นตอนที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้วิจัยปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิโดยดี มีบางกรณีที่เป็นปัญหา เช่น ผู้วิจัยบอกว่าเห็นข้อ comment ของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไม่ยอมแก้ หมกค้ำใจ ไม่อยากทำ ไม่ส่งเสริมกัน รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ จะนำปัญหาดังกล่าวนำเสนอเป็นกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันในที่ประชุมคณะกรรมการวิจัย ซึ่งคณะกรรมการวิจัยได้พิจารณาแล้วมีมติ

ที่จะยึดหลักคุณภาพ/มาตรฐานเป็นสำคัญเพื่อคุณค่าของงานวิจัย และร่วมกันหาวิธีชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้วิจัย หากพยายามชี้แจงแล้วผู้วิจัยไม่ปรับแก้ส่งกลับมาใหม่ก็จะไม่ได้รับการอนุมัติให้ทำโครงการวิจัย เป็นต้น

ลักษณะที่ 2 โครงการเสนอขอทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก ถ้าเป็นเงินรายได้มหาวิทยาลัย รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ จะไม่คู่อื่นเสนอโครงการวิจัยเลย จะเซ็นผ่านและส่งด่วนเข้ามหาวิทยาลัยเพื่อไม่ให้เสียเวลา เพราะมหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย และอนุมัติทุนเอง

ในการประชาสัมพันธ์ทุนสนับสนุนการวิจัยจากเงินกองทุนวิจัยคณะ คณะจะออกประกาศและทำเป็นหนังสือเวียนส่งไปที่ภาควิชา/หน่วยงานต่างๆ พร้อมเผยแพร่บนเว็บไซต์กลุ่มงานวิจัยฯ โดยมีข้อกำหนด/รายละเอียดของทุนชัดเจน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ลักษณะโครงการวิจัยที่ให้การสนับสนุน คุณสมบัติผู้ขอรับทุน มูลค่าทุนและระยะเวลาโครงการ การสมัครขอรับทุน การพิจารณาจัดสรรทุน การรายงานผลการวิจัย การจ่ายเงิน การเก็บหลักฐานการใช้จ่ายเงิน และสิทธิ์ทางทรัพย์สินทางปัญญาของคณะ เพื่อให้อาจารย์เตรียมพร้อมและดำเนินการได้อย่างถูกต้องในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุน

2.2) การจัดการกลางน้ำ

เพื่อให้การดำเนินโครงการวิจัยเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้ คณะกำหนดให้มีกลุ่มงานวิจัยฯ ทำหน้าที่ให้การสนับสนุน/ให้ความช่วยเหลือทุกอย่างที่นักวิจัยต้องการ ในระหว่างการทำวิจัย เช่น การให้บริการสืบค้นข้อมูลต่างๆ การมีคลินิกวิจัยให้คำปรึกษา หรือจัดหาพี่เลี้ยงนักวิจัยให้ในกรณีที่เป็นนักวิจัยใหม่ เป็นต้น สำหรับมาตรการดำเนินการให้โครงการวิจัยเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดนั้น สถาบัน H ได้ดำเนินการโดยให้คณะกรรมการวิจัยติดตามความก้าวหน้าของโครงการวิจัยเป็นระยะๆ โดยผู้ที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยต้องรายงานความก้าวหน้าให้คณะกรรมการวิจัยทราบทุก 6 เดือน ในส่วนของกลุ่มงานวิจัยฯ จะช่วยกระตุ้นผู้วิจัยโดยติดตามโครงการทุก 3 เดือน ด้วยการส่งแบบฟอร์มติดตามโครงการไปให้อาจารย์พร้อมบันทึกข้อความขอสอบถามถึงความก้าวหน้าของโครงการให้ตอบกลับมา นอกจากนี้ ยังมีกรให้รางวัลงานวิจัยที่เสร็จตรงเวลา เพื่อส่งเสริมให้โครงการวิจัยเป็นไปตามระยะเวลาที่ขออนุมัติทุน ซึ่งอาจารย์ได้ให้ความร่วมมือพอสมควร ถือว่าได้ผลดี เพราะโครงการที่เข้ามาจะมีเพียง 2-3 โครงการ ที่สำคัญคณะยังมีระบบประเมินคุณภาพของงานวิจัย โดยการแต่งตั้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่านประเมินรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ซึ่งต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 จึงจะถือว่างานวิจัยนั้นๆ ได้มาตรฐาน

2.3) การจัดการปลายน้ำ

ภายหลังการทำวิจัยเสร็จสิ้น คณะจะส่งเสริมให้ผู้วิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ/นิตยสารวิจัยไปให้หน่วยงานต่างๆ ได้ใช้ประโยชน์ เพื่อให้สถาบันบรรลุเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ และเป็นการสะสมคะแนนตัวบ่งชี้สำคัญด้านการวิจัย คือ งานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์รองรับการตรวจประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในครั้งต่อไปได้อย่างสมบูรณ์ กลุ่มงานวิจัยฯ จะจัดเก็บข้อมูลแหล่งตีพิมพ์ให้กับอาจารย์ โดยมีบัญชีรายชื่อวารสารสำหรับตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติตามที่ สกอ. สมศ. กำหนด และรายชื่อวารสารต่างๆ ที่อาจารย์/นักวิจัยของสถาบันเคยส่งไปตีพิมพ์เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับอาจารย์ มีเจ้าหน้าที่ให้บริการตรวจสอบรายชื่อวารสาร/ฐานข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศให้กับอาจารย์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการตีพิมพ์ผลงาน เร่งปรับปรุงวารสารของคณะจากวารสารระดับท้องถิ่นให้ยกระดับเป็นวารสารระดับชาติเพื่อรองรับการตีพิมพ์ผลงานวิจัยของอาจารย์ในคณะ จัดโครงการ Research Camp ช่วยเหลือ

อาจารย์ในการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร (ดังรายละเอียดในหมวด 1 และหมวด 5) มีทุนให้อาจารย์ทำสังเคราะห์งานวิจัย เพื่อให้ได้ความรู้ที่คนทั่วไปเข้าใจได้ ซึ่งกลุ่มที่สังเคราะห์คือ กลุ่มอาจารย์ที่มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ โครงการที่ได้รับอนุมัติทุนให้ดำเนินการ ได้แก่ การสังเคราะห์งานวิจัยเรื่องภูมิปัญญา, การจัดการความปลอดภัย, จริยธรรมในการพยาบาล ซึ่งจะติดตามประเมินผลโครงการต่อไป และมีการใช้ระบบและกลไกการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย โดยมีกลุ่มงานวิจัยฯ ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้อาจารย์

การนำการบริหารโครงการวิจัยที่ออกแบบไปปฏิบัติและจัดการ จะมีผู้แทนของแต่ละภาควิชา/หน่วยงานที่เป็นคณะกรรมการวิจัยเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติตามข้อกำหนด ในส่วนของระเบียบปฏิบัติต่างๆ จะมีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเอกสารที่คณะแจ้งถึงภาควิชา/หน่วยงาน และบนเว็บไซต์ของกลุ่มงานวิจัย ในการปฏิบัติจะมีเพียงส่วนน้อยที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง เช่น ไม่ส่งโครงการวิจัยผ่านรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ แต่ส่งไปที่มหาวิทยาลัยโดยตรงเลย ทำให้มหาวิทยาลัยตีเรื่องกลับมาคณะ จะรีบแจ้งระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องให้ภาควิชา/หน่วยงานนั้นๆรับทราบ และหากมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงระเบียบขึ้นตอนใดๆ กลุ่มงานวิจัยฯ ก็จะส่งเอกสารแจ้งให้ภาควิชา/หน่วยงานทราบด้วยทุกครั้ง

ส่วนการปรับปรุงการบริหารโครงการวิจัย เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำให้สถาบันประสบความสำเร็จด้านการวิจัยอย่างยั่งยืน กลุ่มงานวิจัยฯ จะใช้แบบฟอร์มติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการวิจัยทุก 3 เดือน และรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ จะมีแผน/ตารางบันทึกข้อมูลติดตามความก้าวหน้าอยู่ในขั้นตอนใด มีจำนวนโครงการที่เสร็จตรงเวลากี่โครงการ คงค้างกี่โครงการ จะสอบถามถึงสาเหตุที่ทำให้โครงการวิจัยต้องล่าช้า และสอบถามความต้องการที่จะให้กลุ่มงานวิจัยฯ ดำเนินการช่วยเหลือเพื่อหากลยุทธ์ในการบริหารโครงการให้สำเร็จตามกำหนดเวลา

ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการจัดการกระบวนการ

- การที่ผู้นำระดับสูงมีนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้จัดตั้งเครือข่ายวิจัยในคณะ เพื่อเพิ่มปริมาณและคุณภาพงานวิจัยของสถาบัน
- การมีเงินทุนสนับสนุนการวิจัยหลายประเภท ที่เปิดโอกาสให้อาจารย์สามารถเลือกทำวิจัยได้ตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญของตนเอง
- การมีระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเงินทุนสนับสนุนการวิจัยและเงินรางวัลที่ออกเป็นประกาศชัดเจน
- การมีวินัยของอาจารย์พยาบาลในการทำวิจัยให้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้
- การมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานวิจัยโดยเฉพาะ 2 คน คอยช่วยอำนวยความสะดวกและให้บริการด้านการวิจัยกับอาจารย์

กรณีศึกษา: สถาบัน F

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ

แนวปฏิบัติที่ดี

1) การออกแบบระบบการบริหารงานวิจัยที่เอื้อต่อการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพโดยผลักดันให้เกิดการจัดตั้งกลุ่มวิจัยตามสาขา และจัดสรรเงินรายได้สนับสนุนจำนวนมาก

สถาบัน F เป็นคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดมหาวิทยาลัยที่กำลังพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย เช่นเดียวกับสถาบัน H มีรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ และคณะกรรมการวิจัยร่วมออกแบบและพิจารณาความเหมาะสมของระบบการบริหารงานวิจัยของคณะ โดยพิจารณาถึงวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ เป้าหมายคณะและมหาวิทยาลัย แนวโน้มอาเซียน ผลการดำเนินงานวิจัยที่ผ่านมา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ สกอ. สมศ. กพร. และสภาการพยาบาล รวมถึงการพิจารณาทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น การได้งบประมาณสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยใช้วิธีจัดอันดับ (Ranking) คณะต่างๆ เพื่อจัดสรรงบประมาณให้คณะ ซึ่งที่ผ่านมาเมื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานด้านการวิจัยกับคณะอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยแล้ว พบว่า คณะพยาบาลศาสตร์ยังจัดอยู่ในอันดับท้ายๆ ทำให้ 2 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยไม่อนุมัติงบประมาณสนับสนุนการวิจัยให้คณะ ทำให้ต้องจัดสรรทุนวิจัยโดยใช้เงินกองทุนวิจัยคณะเป็นหลักในการดำเนินการ เป็นต้น โครงสร้างการบริหารงานวิจัย ประกอบด้วย คณบดี (ที่ปรึกษา) รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ หัวหน้ากลุ่มภารกิจบริหารวิจัยบริการวิชาการ นักวิชาการศึกษา และพนักงานธุรการ กระบวนการทำงานที่มีผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ทำให้สถาบันประสบความสำเร็จด้านการวิจัยอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

- การบริหารงานวิจัยระดับต้นน้ำ มีกระบวนการทำงานที่สำคัญ คือ การกำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัย การจัดทำแผนปฏิบัติการวิจัย การจัดตั้งกองทุนวิจัย การพิจารณาและอนุมัติโครงการ วิจัย การพัฒนาศักยภาพนักวิจัย และการพัฒนาฐานข้อมูลงานวิจัย (ย้อนหลัง 5 ปี)

- การบริหารงานวิจัยระดับกลางน้ำ มีกระบวนการทำงานที่สำคัญ คือ การช่วยเหลือ/ให้บริการด้านการวิจัย การสร้างแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนด้านการวิจัย และการติดตามความก้าวหน้าโครงการวิจัย

- การบริหารงานวิจัยระดับปลายน้ำ มีกระบวนการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ การตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา และการพัฒนาฐานข้อมูลชุมชนนักวิจัยทางการพยาบาล (KM)

มีการใช้นวัตกรรมในการบริหารงานวิจัยสำคัญ 2 ประการ เพื่อแก้ปัญหาอาจารย์ที่มีงานวิจัยตีพิมพ์น้อย/บางคนไม่มีงานวิจัยตีพิมพ์เลย คือ 1) รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ แจ้งความคาดหวังของมหาวิทยาลัยในที่ประชุมคณะเป็นระยะๆ ทุกเดือน เช่น มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายที่จะมีงานวิจัยตีพิมพ์ 4000 เรื่องในฐานข้อมูล scopus จึงเร่งให้ทุกคณะผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อรองรับการตีพิมพ์ แต่คณะยังอยู่ในอันดับรั้งท้ายในเรื่องของการตีพิมพ์งานวิจัยจนมหาวิทยาลัยไม่ให้งบประมาณสนับสนุน และทำให้อาจารย์ของคณะมีคุณสมบัติไม่ผ่านเกณฑ์การเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล รวมถึงนำเสนอผลการคาดการณ์จำนวนงานวิจัยที่ต้องตีพิมพ์ให้ได้ก็เรื่องจึงจะบรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยต้องการ ทำให้อาจารย์ในสาขาวิชาต่างๆ ในคณะเกิดความตื่นตัวที่จะเร่งผลิตงานวิจัยตีพิมพ์เพื่อประโยชน์ของคณะมากขึ้น 2) การจัดตั้งกลุ่มวิจัยตามสาขา โดยให้แต่ละสาขาประชุมปรึกษาหารือกันว่า จะมุ่งเน้นการวิจัยในประเด็นใดแล้วตั้งกลุ่มวิจัยในประเด็นนั้นๆ ซึ่ง

คณะได้จัดสรรเงินรายได้สนับสนุนเป็นจำนวนมากถึง 8 ล้านบาท (8 สาขาๆ ละ 1 ล้านบาท) เน้นให้ภายในกลุ่มวิจัยร่วมกันพัฒนาชุดโครงการวิจัยเพื่อความเข้มแข็งทางวิชาการและเพิ่มปริมาณงานวิจัยที่มีคุณภาพ และเมื่อทำวิจัยเสร็จสิ้นแล้วต้องนำงานวิจัยนั้นๆ มาพัฒนาต่อเป็นตำรา การริเริ่มให้จัดตั้งกลุ่มวิจัยตามสาขาในระยะเริ่มต้นนี้ถือว่าได้ผลดี เพราะทำให้มีข้อเสนอโครงการวิจัย (Research Proposal) ของกลุ่มวิจัยทุกสาขาส่งเข้ามาขอทุนเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

2) การออกแบบและการบริหารโครงการวิจัยที่คล่องตัว โดยใช้แบบฟอร์มการขอรับทุนสนับสนุนโครงการวิจัยของคณะที่เป็นแบบฟอร์มเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประชาสัมพันธ์ทุนวิจัยและกิจกรรมวิจัยแบบเข้าถึงรายบุคคลอย่างรวดเร็วโดยใช้ระบบ e-mail จัดทำแผนที่วิจัย (Research Mapping) ร่วมกับแหล่งฝึก/โรงพยาบาลในเขตพื้นที่ เพื่อให้ได้โจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็นในการตรวจสอบด้านการเงิน และปรับแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะให้เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์

คณะกรรมการวิจัยเป็นผู้ออกแบบการบริหารโครงการวิจัยโดยคำนึงถึงนโยบายและทิศทางการวิจัยของคณะ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพจากหน่วยงานต่างๆ ความคล่องตัว และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

2.1) การจัดการต้นน้ำ

โครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากภายในและภายนอกทุกโครงการจะดำเนินการบริหารผ่านคณะ สำหรับโครงการวิจัยที่ใช้แหล่งทุนวิจัยภายใน (เงินกองทุนวิจัยคณะ) จะใช้แบบฟอร์มการเสนอโครงการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ในการขออนุมัติโครงการ เนื่องจากเป็นแบบฟอร์มที่ได้มาตรฐานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สะดวกในการพิจารณา และสามารถชี้แจงเสนอเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก วช. ได้เลย สถาบัน F จัดสรรเงินกองทุนวิจัยเป็น 3 ประเภท ประเภทที่ 1 คือ ทุนวิจัยสถาบันไม่เกิน 30,000 บาทต่อทุน ประเภทที่ 2 ทุนวิจัยการเรียนการสอนและวิจัยในคลินิก ไม่เกิน 150,000 บาทต่อทุน และประเภทที่ 3 ทุนวิจัยด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับนโยบายการทำวิจัยของคณะ มหาวิทยาลัย และนโยบายการวิจัยของชาติ ไม่เกิน 300,000 บาทต่อทุน ขั้นตอนการเสนอโครงการวิจัยจากเงินกองทุนวิจัยคณะ คือ ออกประกาศให้ทุนและเปิดรับข้อเสนอโครงการ จัดส่งข้อเสนอโครงการให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเพื่อขอรับทุน แจ้งผลการพิจารณา และติดตามรายงานความก้าวหน้าโครงการ ซึ่งการประชาสัมพันธ์ทุนทำโดยทำเป็นหนังสือเวียนสำเนาแจ้งผู้รับผิดชอบ 8 สาขาวิชา และจัดส่งทาง E-mail รายบุคคล

ถึงแม้ว่าคณะพยาบาลศาสตร์ (สถาบัน F) จะไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยจากมหาวิทยาลัยในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา แต่ผู้นำระดับสูงก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิจัยของสถาบันเพื่อให้มีปริมาณและคุณภาพทัดเทียมกับคณะ/สถาบันอื่น โดยการจัดสรรเงินรายได้คณะจำนวน 8 ล้านบาท สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มวิจัย ซึ่งคิดเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับคณะอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นให้กลุ่มวิจัยพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการในสาขาด้วยการกำหนดทิศทางการวิจัยที่ชัดเจน เช่น ภายใน 4 ปีนี้ สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่จะทำวิจัยอะไร และจัดให้มีการประชุมวิชาการเพื่อจัดทำแผนที่วิจัย (Research Mapping) ร่วมกันระหว่างคณะกับแหล่งฝึก/โรงพยาบาลต่างๆ ในเขตพื้นที่ เพื่อให้ได้โจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะ รวมถึงมีข้อกำหนดในการเซ็นสัญญารับทุนของกลุ่มวิจัยด้วยว่าจะต้องตีพิมพ์งานวิจัยให้ได้

2.2) การจัดการกลางน้ำ

สถาบัน F ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและความคล่องตัวในการดำเนิน การวิจัย เช่น ทำบันทึกแจ้งให้แต่ละสาขาวิชารับทราบด้วยตลอด หากมหาวิทยาลัยมีเรื่องใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยส่งเข้ามาที่ คณะ หรือทำให้การเบิกจ่ายเงินวิจัย/อนุมัติโครงการวิจัยเป็นเรื่องง่าย ดำเนินการได้สะดวก โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ จะตรวจสอบเฉพาะหลักการ จะไม่ตรวจสอบในรายละเอียดของค่าใช้จ่ายที่เสนอขอรับการสนับสนุนมากเกินไป เพื่อให้ผู้วิจัยรู้สึกผ่อนคลาย เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยและสนใจทำวิจัยเพิ่มขึ้น ฝ่ายวิจัยฯ จะติดตามความก้าวหน้าของโครงการวิจัยของอาจารย์เป็นประจำสม่ำเสมอทุก 3 เดือน เพื่อให้โครงการบรรลุผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้ ขณะที่รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ จะมีวิธีกระตุ้นเตือนด้วยการติดตามความก้าวหน้าของโครงการอย่างไม่เป็นทางการ โดยการสอบถามอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทุกเดือน เพื่อตรวจสอบว่ามีสาขาใดขอทุนบ้าง ส่งโครงการเข้ามามีก็เรื่อง จำนวนเงินเท่าไร เบิกเงินไปแล้วเท่าไร สาขาใดยังไม่ส่ง จะมีการโทรศัพท์ติดตามให้เร่งทำ รวมถึงให้การสนับสนุน ผู้วิจัยตามปัญหาที่พบ

2.3) การจัดการปลายน้ำ

สถาบัน F ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยโดยการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การประชุม/จัดนิทรรศการ มีการสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับนานาชาติทั้งในและต่างประเทศโดยให้ค่าตอบแทนการตีพิมพ์ ซึ่ง 5 ปีซ้อนหลังที่ผ่านมา (พ.ศ. 2549-2553) พบว่า จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด แต่ผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติยังไม่มากเท่าที่ควร คณะจึงพยายามพัฒนา/ยกระดับวารสารของคณะจากวารสารระดับชาติ ให้เป็นวารสารระดับนานาชาติ (ได้เข้าสู่ฐานข้อมูล Scopus) โดยจัดทำระเบียบตีพิมพ์งานวิจัยรองรับระเบียบของมหาวิทยาลัย จัดให้มีผู้กลั่นกรองบทความวิจัย ช่วยตรวจสอบบทความวิจัยทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเป็นบรรณาธิการวารสารด้วย ซึ่งหากทำได้สำเร็จจะเพิ่ม โอกาสให้งานวิจัยของคณะได้รับการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารนานาชาติเพิ่มขึ้น

คณะส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัย โดยจัดให้มีการเสวนาวิจัยทุกเดือน ในช่วงกลางวันให้กับอาจารย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจ เพื่อนำเสนอประเด็นปัญหาสุขภาพ/การเรียน การสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันนำไปสู่การหาหัวข้อ/โจทย์วิจัยที่จะพัฒนาองค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

การนำการบริหารโครงการวิจัยที่ออกแบบไปปฏิบัติและจัดการนั้น ฝ่ายวิจัยฯ จะทำการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโครงการวิจัยเพื่อให้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ตั้งแต่การแจกคู่มือนักวิจัยให้กับอาจารย์ทุกคน ซึ่งจะมีรายละเอียดแหล่งทุนต่างๆ และผังขั้นตอนการเสนอโครงการเพื่อขอรับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายในและภายนอกที่ชัดเจนในคู่มือนักวิจัยที่แจกให้อาจารย์ทุกคน มีการประกาศในที่ประชุมอาจารย์ การส่งเอกสารแจ้งแต่ละสาขา และการส่งข้อมูลเป็นรายบุคคลผ่านทาง e-mail

จากการติดตามโครงการวิจัยที่ผ่านมาในภาพรวม อาจารย์ปฏิบัติตามคู่มือนักวิจัยได้อย่างถูกต้อง แต่ปัญหาที่พบที่ยังต้องการการปรับปรุงแก้ไขต่อไปคือ 1) โครงการวิจัยมักไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งการแก้ไขปัญหามุ่งต้นทำโดยการปรับแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ โดยปรับลดจำนวนโครงการบริการวิชาการลงเพื่อให้เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ เช่น ลดโครงการอบรมระยะสั้น 4 เดือนของแต่ละสาขา จากที่เคยจัด 2 ครั้ง/ปี เป็นเหลือเพียง 1 ครั้ง/ปี 2) อาจารย์ทำวิจัยเสร็จแต่ไม่ได้ตีพิมพ์งานวิจัยในวารสาร แก้ปัญหาโดยจัด

โครงการสนับสนุนการตีพิมพ์งานวิจัย โดยการอบรมการเขียนบทความวิจัยให้กับอาจารย์ที่เคยทำวิจัยไว้ แต่ยังไม่ได้ตีพิมพ์ 3) อาจารย์มีภาระงานสอน/งานนิเทศนักศึกษาจำนวนมากจนไม่มีเวลาทำวิจัย แก้ปัญหาโดยตรงคงคบตีฝ่ายวิจัยฯ พยายามประสานกับฝ่ายวิชาการเพื่อหาแนวทางในการจัดการภาระงานสอน/งานนิเทศบนหอผู้ป่วยให้เอื้อต่อการวิจัย และเสนอให้ปรับเกณฑ์การประเมินผลงานอาจารย์ใหม่ให้มีสัดส่วนภาระงานสอนและงานวิจัยให้เหมาะสมกับระดับบุคคล เช่น อาจารย์ทั่วไป กับผู้บริหาร หรืออาจารย์ที่มีศักยภาพในการวิจัยสูง การกำหนดสัดส่วนภาระงานวิจัยไม่ควรเท่ากัน และ 4) ยังไม่มีรางวัลการตีพิมพ์งานวิจัยได้ในวารสารระดับชาติ สถาบัน F ก็ได้รับให้มีเงินรางวัลสำหรับการตีพิมพ์ในวารสารทุกระดับทั้งระดับชาติและนานาชาติ เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ กระตุ้นให้อาจารย์ทุกระดับ ได้มีการทำวิจัยและตีพิมพ์บทความวิจัยได้สำเร็จ

ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จด้านการจัดการกระบวนการ

- ผู้นำระดับสูงมีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นที่จะนำสถาบันสู่ความเป็นนานาชาติ ตอบสนองต่อการพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย
- ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณเงินรายได้คณะในการทำวิจัยอย่างเต็มที่
- ความสามารถเฉพาะตัวของอาจารย์ในการแสวงหาแหล่งทุนภายนอก

ภาคผนวก ฉ
การจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัย
ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

กำหนดการจัดประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อการตรวจสอบร่างยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ณ ห้องประชุม 403 ชั้น 4 อาคารประชุมสุข อาชีวอ้าง
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2555 เวลา 08.30 – 12.00 น.

08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 – 09.10 น.	ผู้ดำเนินการประชุมกล่าวต้อนรับ - ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการจัดประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ
09.10 – 09.30 น.	นำเสนอข้อมูลโครงการวิจัยโดยสรุป เกี่ยวกับ - ความเป็นมา วัตถุประสงค์ ขอบเขต กรอบแนวคิด และขั้นตอนดำเนินการวิจัย - ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง - การจัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดย นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี (ผู้วิจัย)
09.30 – 11.30 น.	ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัย อภิปราย และให้ข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงร่างยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยฯ
11.30 – 12.00 น.	ผู้ดำเนินการประชุมกล่าวสรุป และปิดการประชุม
12.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน

**(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัย
ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ 1)**

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ทิศทางในการบริหารงานวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ร่วมกับการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย มาเรียบเรียงเป็น (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ฉบับที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติในการบริหารงานวิจัย ที่คำนึงถึงบริบทของสถาบันเป็นสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันที่มีการบริหารงานวิจัยด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต เผยแพร่ และจัดการความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหารที่มีคุณภาพมาตรฐาน ตอบสนองต่อความต้องการของกองทัพ ประชาชน สังคม และประเทศ และมีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ

พันธกิจ

1. กำหนดนโยบาย ทิศทางการวิจัย และแผนพัฒนางานวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ
2. พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการผลิตงานวิจัย และให้บริการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัยและตัดสินใจของผู้บริหาร
4. ติดตาม ประเมินผล และกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณนักวิจัย
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยเกี่ยวกับการตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ให้มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มแก่กองทัพ ประชาชน สังคม และประเทศชาติ
6. พัฒนาเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยภายในและภายนอกกองทัพ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย

เป้าประสงค์

1. สถาบันมีระบบการบริหารงานวิจัยที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
2. สถาบันมีระบบบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัยที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

1. การมีหน่วยบริหารงานวิจัยและนายทหารโครงการวิจัยประจำหน่วย
2. ระดับความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อระบบการบริหารงานวิจัยของสถาบัน
3. ประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญของสถาบัน
4. จำนวนโครงการวิจัยที่ทำเสร็จตามกำหนดเวลา

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
1.1 พัฒนาระบบบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญของสถาบัน 2) พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์/อัตรากำลังที่มีอยู่โดยใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญของสถาบัน 3) กำหนดระเบียบปฏิบัติที่เอื้อต่ออาจารย์ที่ได้รับทุนให้มีเวลาเพียงพอที่จะดำเนินการวิจัยได้เสร็จตามกำหนดเวลา โดยลดภาระงานประจำ หรือจ้างอาจารย์ช่วยสอน/นิเทศแทน
1.2 พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1) จัดตั้งหน่วยบริหารงานวิจัยส่วนกลางและจัดหานายทหารโครงการวิจัยประจำหน่วย 2) ออกแบบระบบบริหารงานวิจัยที่ง่ายต่อการปฏิบัติ เช่น การเบิกจ่ายและการจัดทำเอกสารการเงินไม่ยุ่งยาก หรือสัญญาการวิจัยปรับยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม 3) พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการออกแบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารกองทุนและประชาสัมพันธ์ทุนวิจัย

เป้าประสงค์ สถาบันมีระบบสนับสนุนด้านการเงินที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย

ตัวชี้วัด

1. จำนวนเงินสนับสนุนการวิจัยจากภายในและภายนอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำของสถาบัน
2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่รับทุนทำวิจัยจากภายในสถาบันและหรือจากภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
2. ระดับความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ทุนวิจัยของสถาบัน

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
2.1 พัฒนาระบบบริหารกองทุนวิจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1) จัดตั้งกองทุนวิจัยและคณะกรรมการบริหารกองทุนวิจัย โดยกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและหลักเกณฑ์การบริหารกองทุนที่ชัดเจน 2) จัดสรรเงินรายได้ของสถาบันที่ชัดเจนเข้ากองทุนวิจัย 3) ระดมเงินเข้ากองทุนวิจัยทั้งในรูปแบบเงินบริจาค หรือเงินร่วมสมทบทุน (Matching Funds) 4) ติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายเงินกองทุนวิจัยเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 5) ปรับปรุงการบริหารกองทุนวิจัยของสถาบันให้เอื้อต่อการดำเนินการวิจัยอยู่เสมอ
2.2 พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ทุนสนับสนุนการวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดประเภทของทุนสนับสนุนการวิจัยภายใน/กองทุนวิจัยสถาบันให้หลากหลายและเอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ทุกระดับ 2) แสวงหาแหล่งทุนวิจัยจากภายนอกทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับอาจารย์ในการทำวิจัย 3) ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งทุนวิจัยและประชาสัมพันธ์ให้นักวิจัยทราบโดยเร็ว เพื่อให้ทันต่อการดำเนินการ 4) ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ได้แก่ คู่มือนักวิจัย หนังสือเวียน การเผยแพร่บนเว็บไซต์สถาบัน การส่ง e-mail รายบุคคล หรือ การจัดเวทีให้พบแหล่งทุน เป็นต้น 5) ติดตามและประเมินผลการประชาสัมพันธ์ทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 6) ปรับปรุงระบบประชาสัมพันธ์ทุนสนับสนุนการวิจัยให้เข้าถึงอาจารย์ทุกคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การติดตาม ประเมินผล และเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย

เป้าประสงค์

1. สถาบันมีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ
2. สถาบันมีการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย

ตัวชี้วัด

1. ความพร้อมของระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัย
2. การเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
3.1 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการวิจัยเชิงรุก	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยทั้งระดับภาควิชา/หน่วยงาน และระดับสถาบัน 2) วางแนวปฏิบัติในการจัดเก็บข้อมูล หลักฐานและการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่เป็นระบบเดียวกันทั้งสถาบัน 3) เพิ่มความถี่ในการติดตามและตรวจสอบข้อมูลผลการดำเนินการด้านการวิจัยของทีมผู้บริหาร (Management Review) โดยเฉพาะในช่วง 1 ปี ก่อนได้รับการประเมินคุณภาพจากภายนอก 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้สำคัญที่สามารถแสดงสถานะตัวบ่งชี้ (เช่น สัญญาณสีแดง สีเหลือง สีเขียว) ที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจและวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างรวดเร็ว
3.2 เทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยของสถาบัน	<ol style="list-style-type: none"> 1) ทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างเหล่าทัพกับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นๆ ในการเทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัย 2) เทียบเคียงสมรรถนะผลการดำเนินการด้านการวิจัยตามตัวบ่งชี้สำคัญกับคู่แข่งทุกปี 3) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีระหว่างสถาบันเทียบเคียง
3.3 ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยให้เข้าถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประเมินการรับรู้ต่อข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 2) ถ่ายทอดข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้เข้าถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 3) ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัยให้เข้าถึงบุคลากรทุกระดับโดยใช้รูปแบบที่น่าสนใจและเข้าใจง่าย เช่น กราฟ แผนภูมิ หรือตารางเปรียบเทียบ เป็นต้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. ผู้นำ/ผู้บริหารของสถาบันมีสมรรถนะทางการบริหารงานวิจัยที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
2. สถาบันมีบรรยากาศทางการวิจัยที่ดี
3. สถาบันมีการบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย

ตัวชี้วัด

1. ระดับสมรรถนะทางการบริหารงานวิจัยของผู้นำ/ผู้บริหาร
2. ระดับความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการส่งเสริมบรรยากาศทางการวิจัยของสถาบัน
3. แผนบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
4.1 ส่งเสริมสมรรถนะทางการบริหารงานวิจัยที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1) ฝึกอบรมสมรรถนะทางการบริหารงานวิจัยที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลให้กับผู้บริหารงานวิจัย และคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ส่งเสริมให้ผู้นำระดับสูง และผู้บริหารงานวิจัย ได้ไปศึกษาดูงานด้านการบริหารงานวิจัยจากสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่มีผลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดี 3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัยภายในสถาบันและระหว่างเครือข่ายสถาบันการศึกษาพยาบาล
4.2 ส่งเสริมบรรยากาศทางการวิจัยในสถาบัน	<ol style="list-style-type: none"> 1) ส่งเสริมการจัดประชุม/อบรม/เสวนาด้านการวิจัยภายในสถาบันอย่างสม่ำเสมอ 2) ส่งเสริมการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแบบค้างคืนนอกสถานที่ เช่น โครงการ Research Camp เพื่อให้อาจารย์มีเวลาและสมาธิอยู่กับการวิจัย 3) สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการวิจัย เช่น คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้น ฯลฯ 4) ส่งเสริมการบูรณาการการวิจัยเข้ากับพันธกิจด้านการเรียนการสอนและการบริการวิชาการแก่สังคม 5) จัดกิจกรรมประกาศเกียรติคุณ/มอบรางวัลผู้มีผลงานวิจัยดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพ
4.3 บริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบัน	<ol style="list-style-type: none"> 1) ระบุความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยจากการทบทวนผลการดำเนินการที่ผ่านมา 2) ประเมินความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยโดยระบุโอกาสในการเกิดความเสี่ยง และผลกระทบจากความเสี่ยงนั้นๆ 3) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์

1. สถาบันมีการผลิตงานวิจัยที่ได้คุณภาพและมาตรฐาน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. สถาบันมีเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยที่ดีที่ช่วยส่งเสริมการผลิต เผยแพร่ และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์
3. สถาบันมีการรับฟังข้อมูลและการจัดการกับข้อร้องเรียนด้านการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1. คุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัยและรายงานการวิจัย
2. จำนวนโจทย์วิจัย/ชุดโครงการวิจัยที่เสนอขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก
3. จำนวนเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยที่เกิดขึ้นใหม่
4. จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยและรายงานการวิจัยที่เกิดจากเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัย
5. จำนวนผลงานวิจัยที่สมาชิกในเครือข่ายได้นำไปใช้ประโยชน์
6. ระดับความพึงพอใจของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการรับฟังข้อมูลและการจัดการกับข้อร้องเรียนด้านการวิจัยของสถาบัน

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
5.1 ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยที่มีคุณค่าตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประเทศ	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนด โจทย์/ประเด็นวิจัย 3) จัดทำสัญญาการรับทุนที่รัดกุม มุ่งให้เกิดผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ 4) แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัยและรายงานการวิจัย
5.2 ส่งเสริมการพัฒนาโจทย์วิจัย/ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก	<ol style="list-style-type: none"> 1) ส่งเสริมการจัดทำผังพิสัยงานวิจัยของสถาบัน (Research Mapping) 2) จัดหาผู้เชี่ยวชาญในการเขียน โครงการ/ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนวิจัยจากภายนอกเป็นที่ปรึกษาประจำสถาบัน 3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวิพากษ์โจทย์วิจัย/ข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนวิจัยจากภายนอกโดยมีแหล่งทุน/ผู้เชี่ยวชาญร่วมวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
5.3 สร้างและพัฒนาเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยเพื่อการผลิต เผยแพร่ และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	<ol style="list-style-type: none"> 1) สร้างกลไกการสื่อสารและความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบัน 2) ส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายวิจัยในสถาบัน ในรูปแบบของหน่วยวิจัย/กลุ่มวิจัย 3) แสวงหาเครือข่าย/ความร่วมมือด้านการวิจัยกับภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา ฝ่ายบริการพยาบาล สถานพยาบาล องค์กรวิชาชีพ หรือชุมชน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ระดับชาติและนานาชาติ 4) ร่วมมือกับพันธมิตร/เครือข่ายในการผลิตผลงานวิจัย เผยแพร่ผลงานวิจัย และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์
5.4 สร้างวัฒนธรรมการใช้งานวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน	<ol style="list-style-type: none"> 1) สร้างค่านิยมร่วมในการใช้งานวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน 2) ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนและการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ 3) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ใช้การวิจัยเป็นฐานในทุกรายวิชา
5.5 พัฒนาระบบรับฟังข้อมูลและการจัดการกับข้อร้องเรียนด้านการวิจัยเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดการข้อมูล/ข้อร้องเรียนที่มีต่อการดำเนินการด้านการวิจัยของสถาบัน 2) สร้างช่องทางการรับฟังข้อมูล/ข้อร้องเรียนด้านการวิจัยที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 3) ประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของอาจารย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริการด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการรับฟังข้อมูลที่สะดวกรวดเร็ว 5) จัดการกับข้อร้องเรียน/ความไม่พึงพอใจต่อการบริการด้านการวิจัยอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบสารสนเทศและการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยที่เชื่อถือได้

เป้าประสงค์

1. สถาบันมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยที่ทันสมัยและเอื้อต่อการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ
2. สถาบันมีระบบการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัย งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ และนำไปใช้ประโยชน์ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพสถาบัน

ตัวชี้วัด

1. ความพร้อมของระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัย
2. งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ (ตัวบ่งชี้ สมศ.)
3. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ (ตัวบ่งชี้ สมศ.)
4. จำนวนรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย
5. ความพร้อมของระบบการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยหรือฐานข้อมูลชุมชนนักวิจัยทางการพยาบาล
6. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
6.1 พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1) แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนาสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยของสถาบัน 2) สำรวจปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัย 3) ออกแบบระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยที่ครอบคลุมตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา เชื่อมโยงกับเครือข่ายหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพทั้งระดับชาติ และนานาชาติ 4) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบ update ข้อมูลให้ทันสมัยและถูกต้องทุกเดือน 5) ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการใช้ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 6) ปรับปรุงระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลวิจัยจนตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างสมบูรณ์

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
<p>6.2 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ด้านการวิจัยของสถาบัน 2) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ รวมถึงการไปนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการระดับนานาชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4) ประชาสัมพันธ์แหล่งตีพิมพ์บทความวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติและนานาชาติให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วถึง 5) จัดทำวารสารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเพื่อเป็นแหล่งกลางในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด 6) ส่งเสริมให้อาจารย์ทำโครงการส่งเคราะห์งานวิจัย เพื่อให้ได้ความรู้และเผยแพร่ในรูปแบบที่คนทั่วไปเข้าใจได้ 7) พัฒนาระบบการจัดการความรู้ด้านการวิจัย หรือฐานข้อมูลชุมชนนักวิจัยทางการพยาบาลผ่านทางเว็บไซต์ที่คนภายนอกสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก 8) ส่งเสริมการผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ โดยเฉพาะการผลิตในเชิงพาณิชย์ 9) จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยประจำปี เพื่อเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานต่างๆ ได้นำผลงานวิจัยของสถาบันไปใช้ประโยชน์ 10) กำหนดแบบฟอร์มและจัดเก็บหลักฐานการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งสถาบัน 11) พัฒนาระบบและกลไกช่วยในการคุ้มครองสิทธิงานวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน
<p>6.3 เสริมสร้างความรู้ด้านการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาแก่บุคลากรของสถาบัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) จัดประชุม/อบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัย/ทรัพย์สินทางปัญญาให้กับบุคลากรของสถาบัน 2) เผยแพร่ความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญา และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบันไว้ในคู่มือนักวิจัย/คู่มือการบริหารงานวิจัย หรือบนเว็บไซต์ของสถาบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การผูกใจผู้วิจัยเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์งานวิจัย

เป้าประสงค์

1. อาจารย์มีแรงจูงใจและความผูกพันด้านการวิจัย
2. สถาบันมีระบบตอบแทนผู้วิจัยที่เป็นธรรม

ตัวชี้วัด

1. ระดับความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการสร้างแรงจูงใจ/ให้สิ่งตอบแทนของสถาบัน
2. จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยต่อปี
3. ข้อตกลงภาระงานด้านการวิจัยที่เชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
7.1 สร้างแรงจูงใจและความผูกพันด้านการวิจัยให้กับผู้ปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1) สร้างแรงจูงใจ/สิ่งตอบแทนผู้ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมในรูปแบบของเงินรางวัล การประกาศเกียรติคุณ การยกย่อง ทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษร 2) กำหนดประเภทของรางวัลที่หลากหลายเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ และจูงใจให้มีอาจารย์ Active วิจัยเพิ่มขึ้น 3) ออกประกาศให้รางวัล โดยกำหนดระเบียบปฏิบัติและเงื่อนไขต่างๆ ที่ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง
7.2 กำหนดข้อตกลงภาระงานด้านการวิจัยที่เชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดสัดส่วนภาระงานด้านการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2) จัดทำแบบฟอร์มสำหรับกรอกข้อมูลภาระงานด้านการวิจัยที่กำหนดให้อาจารย์ของสถาบันต้องประเมินเป็นประจำภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง 3) ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มเงินเดือน/เลื่อนขั้น โดยใช้ข้อมูลภาระงานด้านการวิจัยเป็นเกณฑ์สำคัญในการพิจารณา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. สถาบันมีการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ
2. สถาบันมีระบบการให้บริการด้านการวิจัยที่หลากหลาย สะดวก และรวดเร็ว

ตัวชี้วัด

1. ผลการประเมินการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัย
2. ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการพิจารณาโครงการวิจัยด้านจริยธรรมของสถาบัน
3. ประสิทธิภาพของระบบการให้บริการด้านการวิจัย

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
8.1 พัฒนาระบบกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดนโยบายการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยตามหลักธรรมาภิบาล 2) ให้นุเคราะห์ร่วมประเมินผลการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยของผู้นำ/ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง 3) นำเสนอข้อมูลผลการประเมินป้อนกลับผู้นำ/ผู้บริหารเพื่อปรับปรุงการกำกับดูแลการดำเนินการด้านการวิจัยให้เหมาะสม
8.2 สร้างแนวปฏิบัติที่คล่องตัวในการพิจารณาโครงการวิจัยด้านจริยธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติและกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการพิจารณาโครงการวิจัยตามระดับความเสี่ยงด้านจริยธรรม 2) ประชาสัมพันธ์ขั้นตอน ระยะเวลา แบบฟอร์มและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงการวิจัยด้านจริยธรรมให้นุเคราะห์รับทราบโดยทั่วถึงผ่านช่องทางต่างๆ เช่น คู่มือนักวิจัย และเว็บไซต์ของสถาบัน เป็นต้น
8.3 ปรับปรุงการให้บริการด้านการวิจัยโดยใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์	<ol style="list-style-type: none"> 1) ตรวจสอบความต้องการเกี่ยวกับบริการด้านการวิจัยจากอาจารย์ในภาควิชา/หน่วยงานต่างๆ 2) ให้บริการด้านการวิจัยที่หลากหลาย เป็นระบบและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) พัฒนาระบบการให้บริการด้านการวิจัยที่สะดวกและรวดเร็วโดยใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ เช่น จัดคลินิกวิจัยผ่านระบบ e-mail เป็นต้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในการทำวิจัย

เป้าประสงค์ สถาบันมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงานวิจัย

ตัวชี้วัด ระดับความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยของสถาบัน

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
9.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย	1) สำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำวิจัย 2) จัดสภาพแวดล้อม เช่น ห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องสมุด อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ตลอดจนระบบรักษาความปลอดภัย ให้เอื้อต่อการทำงานวิจัยทั้งในและนอกเวลาราชการ 3) ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดการสภาพแวดล้อมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 4) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการวิจัยตามข้อเสนอแนะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10 การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยที่เข้มแข็ง

เป้าประสงค์

1. สถาบันมีระบบช่วยเหลือและให้คำปรึกษาด้านการวิจัยที่ดี
2. อาจารย์ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาทักษะในการเขียนโครงการ/ชุดโครงการวิจัย และการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย

ตัวชี้วัด

1. ระดับความพึงพอใจของอาจารย์ต่อระบบที่เลี้ยงนักวิจัยและการจัดทำคลินิกวิจัยของสถาบัน
2. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการเขียนโครงการ/ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก
3. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ
4. จำนวนบทความวิจัยที่ได้ตีพิมพ์ในวารสาร/นิตยสารระดับนานาชาติที่เป็นผลจากการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษประจำสถาบัน

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ
10.1 พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1) สำรวจความต้องการของอาจารย์และผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง 2) จัดโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยทางการศึกษาพยาบาล การบริการการพยาบาล และเวชศาสตร์ทางทหาร 3) พัฒนาระบบที่เลี้ยงนักวิจัย (Mentor) โดยให้อาจารย์ที่มีความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัย/มีประสบการณ์วิจัยเป็นที่ปรึกษาให้นักวิจัยใหม่ 4) จัดคลินิกวิจัยที่เปิดให้บริการอย่างเป็นระบบ 5) พัฒนาทักษะอาจารย์ในการเขียนโครงการ /ชุดโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก 6) พัฒนาทักษะอาจารย์ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ 7) จ้างผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษประจำสถาบัน เพื่อช่วยเหลือในการตรวจสอบต้นฉบับบทความวิจัยสำหรับตีพิมพ์ในวารสาร/นิตยสารในระดับนานาชาติ

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นาวาโทหญิง อาทิตยา ดวงมณี เกิดวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 ที่อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ศูนย์วิทยาการ กรมแพทยทหารเรือ ปีการศึกษา 2535 สำเร็จการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2540 และเข้าศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตที่สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ในปีการศึกษา 2552 ปัจจุบันรับราชการทหาร ตำแหน่งอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรุงเทพมหานคร