

สภาปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

สิงหาคม 2558

สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ปริญญานิพนธ์

ของ

รณิดา เสนชัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ

สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

สิงหาคม 2558

ธนิดา เสนชัย. (2558).สภาพปัญหาการบริหารงานงานวิจัยของกองบริหาร งานวิจัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารและการจัดการ

การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่

ปรึกษาปริญญาานิพนธ์: อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวีวรรณ  
วรรณวิไชย.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ  
สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นใน 4 ด้าน ได้แก่  
ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ 2) เพื่อ  
เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหาร  
งานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา การได้รับทุนในการ  
ทำวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้รับ  
การจัดสรรทุนในการทำวิจัยจากกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ  
2554 – 2556 จำนวนทั้งสิ้น 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน  
ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ  
ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  
(One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการ  
ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า ด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านการประสานงาน  
และด้านระบบสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรชายและบุคลากรหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหาร  
งานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้านพบว่า ด้านงบประมาณและด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

3. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหาร  
งานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้าน  
ระบบสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านงบประมาณ ไม่พบ  
ความแตกต่าง

4. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลากรที่ได้รับทุนในการทำวิจัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากรและด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



THE PROBLEMS OF RESEARCH MANAGEMENT AT DIVISION OF RESEARCH  
ADMINISTRATION, KHON KAEN UNIVERSITY



AN ABSTRACT  
BY  
THANITA SENCHAI

Presented in Partial of the Requirement for the  
Master of Education Degree in Education Administration and Management  
at Srinakariwirot University

August 2015

Thanita Senchai. (2015). *The Problems of Research Management at Division of Research Administration, Khon Kaen University*. Master Thesis, M.Ed.(Education Administration and Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee. Dr.Chatupol Yongsorn, Asst. Prof. Dr. Rawiwan Wanwichai.

This research study was designed 1) to examine KCU's staffs of the Division of Research Administration opinions about the problems of research administration, which were divided into 4 parts: budget, staff, coordination and IT system, 2) to compare the opinions about the difficulties of research administration based upon gender, work status, educational background and grant for research work supporting staffs who received a grant for a research work from the Division of Research Administration in fiscal year of 2011-2013 were samples of the study. The instrument used in data collecting was the five-point Likert-type rating scales. The statistical procedures used in analyzing the data were the t-test, mean, standard deviation, one-way ANOVA and Scheffe' method. The results of this study showed that:

1. The staffs think that the level of the research administration problems in each part ranges was at medium. The research found that Budget at a high level. Personnel at the low level in the coordination of the information system and information service in the medium level.

2. The opinions about the problems from male and female staffs were not different. According to the result, the opinions about the problems in parts of budget and staff showed the statistical significance ranged at 0.5, while the opinions about the problems in other parts were not different.

3. The opinions about the problems from the staffs with different work status had the statistical significance difference at 0.5. Discussing each part, the opinion about the problems in parts of staff, coordination and IT system had the statistical significance at 0.5, while the opinions about the problems in part of budget showed no significance.

4. The opinions of the staffs with different educational background in each part shows the statistical significant at 0.5.

5. The statistical significance of the opinions about the problems from the staffs receiving a grant for research work was not different. In parts of staff and coordination, the significance level was at 0.5, while the significance level from other parts was not different.

ปริญญานิพนธ์  
เรื่อง  
สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ของ  
ธนิศา เสนชัย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ..... คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก .....ประธาน  
(อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร) (อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์)

.....ที่ปรึกษาร่วม .....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวีวรรณ วรรณวิไชย) (อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวีวรรณ วรรณวิไชย)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ )

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวีวรรณ วรรณวิไชย อาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ร่วม ที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนคำแนะนำในการทำวิจัยทุกขั้นตอน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์ และอาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติ อริยวัฒน์ ที่เสียเวลาอันมีค่า ในการเป็นกรรมการสอบปากเปล่า ที่ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย และ นางปิยะนุช บุศราคำ หัวหน้างานประชาสัมพันธ์เพื่อการวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือและเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้อันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ นิสิตระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับคุณพ่อ คุณแม่ คุณปรีชนันท์ ชามาตย์ และครอบครัว ที่ให้การอบรมสั่งสอนและสนับสนุนด้านการศึกษา และเป็นกำลังใจที่สำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการจัดทำปริญญานิพนธ์นี้เป็นผลสำเร็จ

ธนิดา เสนชัย

## สารบัญ

| บทที่                                         | หน้า |
|-----------------------------------------------|------|
| <b>1 บทนำ</b> .....                           | 1    |
| ภูมิหลัง.....                                 | 1    |
| ความมุ่งหมายในการวิจัย.....                   | 6    |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                     | 6    |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                        | 6    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                          | 7    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                     | 9    |
| สมมุติฐานในการวิจัย.....                      | 9    |
| <b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> ..... | 10   |
| การวิจัย.....                                 | 10   |
| การบริหารงานวิจัย.....                        | 15   |
| ขอบข่ายการบริหารงานวิจัย.....                 | 17   |
| การบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น.....   | 25   |
| <b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....             | 31   |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....  | 31   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....       | 31   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                      | 33   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                       | 33   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....          | 34   |
| <b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....           | 35   |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....      | 35   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                       | 35   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                     | 36   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                                    | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....                                                      | 53   |
| จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....                                                              | 53   |
| วิธีดำเนินการวิจัย.....                                                                  | 53   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                  | 53   |
| สรุปผลการวิจัย.....                                                                      | 54   |
| การอภิปรายผล.....                                                                        | 55   |
| ข้อเสนอแนะ.....                                                                          | 62   |
| บรรณานุกรม .....                                                                         | 65   |
| ภาคผนวก .....                                                                            | 74   |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล .....                                          | 83   |
| ภาคผนวก ข หนังสือเชิญและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรง<br>ของแบบสอบถาม ..... | 86   |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย .....                                     | 86   |
| ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม .....                             | 88   |
| ภาคผนวก จ หนังสือขอเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาโท.....                               | 90   |
| ประวัติย่อผู้วิจัย.....                                                                  | 92   |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา .....                                                                                                                                                     | 36   |
| 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร<br>เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย<br>มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม .....                                       | 37   |
| 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร<br>เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย<br>มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านงบประมาณ เป็นรายชื่อ .....                                   | 38   |
| 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร<br>เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย<br>มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านบุคลากร เป็นรายชื่อ .....                                    | 49   |
| 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร<br>เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย<br>มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการประสานงาน เป็นรายชื่อ .....                               | 40   |
| 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพ<br>ปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น<br>ด้านระบบสารสนเทศ เป็นรายชื่อ .....                                       | 41   |
| 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร<br>เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย<br>มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามเพศ .....                           | 42   |
| 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร<br>เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย<br>มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ .....                       | 43   |
| 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร<br>เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย<br>มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา .....                  | 44   |
| 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร<br>เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย<br>มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามการได้รับทุน<br>ในการทำวิจัย ..... | 45   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                   | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้าน และโดยรวม จำแนกตามเพศ .....                                | 46   |
| 12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ .....                             | 46   |
| 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา .....                        | 47   |
| 14 การทดสอบความแตกต่างของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ .....                                           | 48   |
| 15 การทดสอบความแตกต่างของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ .....                                            | 48   |
| 16 การทดสอบความแตกต่างของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการประสานงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ .....                                       | 49   |
| 17 การทดสอบความแตกต่างของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านระบบสารสนเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ .....                                       | 49   |
| 18 การทดสอบความแตกต่างของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ .....                                                  | 50   |
| 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามการได้รับทุนในการทำวิจัย เป็นรายคู่ ..... | 51   |
| 20 ค่าความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น .....                                                             | 52   |

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

|                              |   |
|------------------------------|---|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... | 8 |
|------------------------------|---|



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของโลกตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศต่างๆ ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (Industrial economy and society) สู่การพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy and society) รวมทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น การวิจัยและการพัฒนาจึงเข้ามามีบทบาทในวิถีชีวิตของมนุษย์มากขึ้น ดังนั้นหลายประเทศจึงพยายามคิดค้นประเด็นงานวิจัยใหม่ๆ เพื่อให้งานวิจัยที่มีอยู่ สามารถพัฒนาก้าวข้ามพรมแดนแห่งความรู้และนำมาซึ่งประโยชน์กลับสู่ประเทศของตน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. 2557: ออนไลน์) การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ ข้อเท็จจริง อย่างมีระบบแบบแผนที่เชื่อถือได้ โดยอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้คำตอบที่นำไปใช้ในการอ้างอิง การสร้างกฎเกณฑ์และทฤษฎี การวางแผน และการแก้ปัญหาในการหาคำตอบอย่างเป็นระบบ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. 2555: 1)

การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การบุกเบิกและแสวงหาความรู้ที่มีคุณค่าแก่สังคม และในขณะเดียวกันบุคลากรของสถาบันก็จะได้เพิ่มพูนสติปัญญาและสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ตรงตามความต้องการของสังคม ซึ่งมีความสำคัญเทียบเท่ากับการสอน ดังนั้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความรู้ให้ได้มากที่สุดในทุกเวลา ทุกสถานที่ เพื่อมหาวิทยาลัยจะเป็นสถาบันที่ดีที่สุด ในการสั่งสมความรู้ ดังนั้นการวิจัยจึงควรได้รับการสนับสนุน และแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ ด้วยความจริงที่ว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันที่มีความพร้อมในการวิจัยมากกว่าสถาบันอื่นๆ กล่าวคือ เป็นสถาบันที่อยู่ในฐานะเป็นผู้นำและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นแหล่งรวมนักวิชาการรวมทั้งมีอิสระและเสรีภาพทางวิชาการอย่างเพียงพอแก่การทำวิจัย ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำสำหรับดำเนินงานทางด้านวิจัย (อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ. 2544: 8)

การบริหารงานวิจัย เป็นการประยุกต์ใช้หลักการและวิธีการด้านการจัดการเพื่อดึงศักยภาพของคนในสังคมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ ดังนั้นการจัดการให้เกิดทิศทางและลำดับการบริหารงานวิจัย เป็นเรื่องสำคัญของชาติ เป็นกลไกกระตุ้นกำลังทรัพยากรและกำลังนักวิจัยให้มุ่งทำงานวิจัยในประเด็นหรือปัญหาที่มีความสำคัญสูงก่อน ซึ่งจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากไม่มีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบายนั้น (วิจารณ์ พานิช. 2546: 16-17) นอกจากนี้การบริหารงานยัง

เป็นการทำงานกับคนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งแยกตามสาระของความหมายนี้ได้ 5 ลักษณะ คือ 1) การบริหาร เป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน 2) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ 3) การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ 4) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและ 5) การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง (เสนาะ ดีเยาว์. 2544: 1)

ดวงเดือน ภูตยานันท์ และคณะ (2554: 369 - 370) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิจัยของ มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย แนวคิดรูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีความ สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ โดยมีการส่งเสริมการวิจัยที่มีการเน้นเฉพาะความเชี่ยวชาญ และอัตลักษณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนานักวิจัย การจัดหาแหล่งทุนวิจัย การ บริหารการวิจัยด้านบุคลากรหรือการประสานงานที่มีการติดตามประเมินผลการวิจัย และการนำ ระบบสารสนเทศ มาช่วยงานบริหารงานวิจัย แต่มีระดับการให้ความสำคัญในแต่ละด้านที่แตกต่าง กันออกไปของแต่ละสถาบัน สาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้องมีการบริหารการวิจัยนั้น เนื่องจากหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้มีการสนับสนุนให้หน่วยงานหรือนักวิจัยผลิตงานวิจัยเพื่อรองรับกับการ พัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมต่างๆ จึงทำให้หน่วยงานต่างๆ ต้องขับเคลื่อนให้มีการวิจัยมากยิ่งขึ้น เมื่อมีการวิจัยและนักวิจัยรุ่นใหม่ๆ เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก หน่วยงานด้านการวิจัยจึงต้องมีระบบ สำหรับบริหารและจัดการทั้งด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรทั้งในการประสานงานและติดตาม ประเมินผลการวิจัย และด้านสารสนเทศ เพื่อให้การวิจัยนั้นสามารถดำเนินไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ การบริหารงานวิจัยเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรในทุกหน่วยงานของ มหาวิทยาลัย มีผลงานวิจัยตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผลงานวิจัยจะเป็นตัวชี้วัด คุณภาพของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบัน และสาเหตุหลักที่ทำให้ต้องมีการบริหาร งานวิจัยอาจสรุปได้ คือ ปัญหาการคิดริเริ่ม ในการทำวิจัย ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์หรือบุคลากรรุ่น ใหม่ที่ประสบปัญหาในการหาหัวข้อหรือประเด็นการวิจัย ปัญหาการทำวิจัยไม่เสร็จตามระยะเวลาที่ กำหนด และปัญหาการเผยแพร่งานวิจัย และเมื่อดำเนินการวิจัยเสร็จแล้วนักวิจัยมิได้เผยแพร่ งานวิจัยด้วยการนำไปเสนอในที่ประชุมวิชาการ หรือมิได้เขียนบทความวิจัยเพื่อเผยแพร่

มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ริเริ่มก่อตั้งในปี พุทธศักราช 2484 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล โดยมีรัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีนโยบายและโครงการที่จะขยายการศึกษาระดับอุดมศึกษา สู่ส่วนภูมิภาค โดยจะจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่จังหวัดอุบลราชธานี แต่ในระหว่างนั้นได้เกิดสงคราม อาเซียนรบพม่า ซึ่งรัฐบาลจำเป็นต้องตัดสินใจเข้าร่วมกับญี่ปุ่นต่อสู้กับพันธมิตร จึงทำให้การจัดตั้ง มหาวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยุติลง จนกระทั่งในปีพุทธศักราช 2503 รัฐบาล ซึ่งมีจอม พลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการทบทวนการจัดตั้งมหาวิทยาลัยนี้อีกครั้งหนึ่ง

และในปีพุทธศักราช 2505 จึงได้มีมติให้จัดตั้งสถาบันการศึกษาชั้นสูงด้านวิศวกรรมศาสตร์และเกษตรศาสตร์ขึ้นที่จังหวัดขอนแก่น และเสนอชื่อสถาบันแห่งนี้เป็นภาษาอังกฤษว่า Khonkaen Institute of Technology มีชื่อย่อว่า K.I.T. เนื่องจากขณะนั้นยังไม่มีหน่วยราชการใดโดยเฉพาะที่จะรวบรวมความรับผิดชอบของการดำเนินการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย รัฐบาลจึงได้มีมติให้สภาการศึกษาแห่งชาติเป็นผู้รับผิดชอบในด้านการหาสถานที่ จัดร่างหลักสูตร ตลอดจน การติดต่อช่วยเหลือจากต่างประเทศและกำหนดชื่อเป็นมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีพุทธศักราช 2506 คณะอนุกรรมการได้ตกลงเลือกบ้านสีฐาน ตำบลในเมือง เป็นที่ตั้งมหาวิทยาลัย มีเนื้อที่ 5,500 ไร่ ห่างจากตัวเมืองขอนแก่น 4 กิโลเมตร ในขณะที่มหาวิทยาลัยดำเนินการก่อสร้างอยู่นั้น สำนักงานจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่กรุงเทพมหานคร ได้รับนักศึกษาของมหาวิทยาลัยรุ่นแรกขึ้นในปีการศึกษา 2507 จำนวนทั้งสิ้น 107 คน โดยแยกเป็นนักศึกษาเกษตรศาสตร์ 49 คน และวิศวกรรมศาสตร์ 58 คน โดยฝากเรียนที่คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (มหาวิทยาลัยมหิดล ในปัจจุบัน) และในปีพุทธศักราช 2508 คณะรัฐมนตรีมีมติให้เปลี่ยนชื่อมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่นในปีพุทธศักราช 2509 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่นและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2509 ซึ่งถือเป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัย ในปีเดียวกันนี้ได้ย้ายนักศึกษาที่ฝากเรียนไว้ที่คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ มาศึกษาที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นในสถานที่ปัจจุบัน (มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2555: 6)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นมหาวิทยาลัยเก่าแก่ที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเป็นหนึ่งในบรรดามหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย และได้รับเลือกให้เป็นหนึ่งในแก้มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติจาก กระทรวงศึกษาธิการ ในปีพ.ศ. 2552 ซึ่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้กำหนดทิศทาง กลยุทธ์ (Strategic Direction) ของมหาวิทยาลัยในอีก 4 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2555-2558) โดยกำหนดพันธกิจ และนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย คือ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ อันดับ 1 ใน 3 ของประเทศ อันดับ 1 ใน 80 ของเอเชีย และ อันดับ 1 ใน 400 ของโลก” และเพื่อให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีพัฒนาการที่ดียิ่งอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จึงมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและจุดอ่อนที่สำคัญของมหาวิทยาลัย เพื่อรักษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระดับชาติ และระดับนานาชาติ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2556: ออนไลน์)

กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการประสานงานการจัดทำแผนการวิจัย โครงการวิจัย และจัดทำคำขอของงบประมาณการวิจัย บริหารจัดการทุนอุดหนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัย และประสานการพัฒนากระบวนการวิจัย การประกันคุณภาพด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการประสานการจัดหาแหล่งทุน และการสร้างความเชื่อมโยงกับแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยกับหน่วยงานต่างๆ ประสานงานด้านการพัฒนา

บุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการพัฒนางานประจำโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัย รวมทั้งจัดทำวารสารการวิจัยเพื่อให้บริการด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ ตลอดจนเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสู่วงวิชาการและสาธารณะ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2556: ออนไลน์) ภายหลังกมหาวิทยาลัยได้ประกาศ วิสัยทัศน์การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของโลก แผนงานทั้งระดับมหาวิทยาลัยและคณะ/ หน่วยงาน จึงมีการเร่งรัด การผลิตผลงานวิจัยควบคู่ไปกับการจูงใจและการเชิดชูเกียรติคณาจารย์ และบุคลากร ในขณะที่มหาวิทยาลัยได้หนุนเสริมและเอื้อให้เกิดการขับเคลื่อนครั้งนี้อย่างเต็มกำลัง ในหลากหลายรูปแบบ ทั้งงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก และอื่นๆ อย่างไรก็ตามการ ดำเนินกิจกรรมยังคงดำเนินไปภายใต้ระบบของทางราชการที่มีกฎระเบียบกำกับไว้อย่างเหนียวแน่น ซึ่งในหลายๆโครงการหรือกิจกรรม ยังเดินหน้าอย่างเต็มที่ที่ไม่ได้ หรือจำเป็นต้องปรับปรุง แก้ไขให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ส่งผลให้โครงการหรือกิจกรรมด้านการวิจัยที่ จำเป็นต้องมีระบบและระเบียบ ที่ต้องเอื้อให้เกิดความคล่องตัวสูงจึงจะสามารถขับเคลื่อนได้บรรลุ เป้าหมายในการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของโลกและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนานักวิจัยที่มีขีด สมรรถนะสูงให้สามารถทำการวิจัยและผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการยอมรับในวงวิชาการ ในระดับนานาชาติ รวมทั้งสามารถถ่ายทอดและขยายผลเพื่อการพัฒนาทั้งในเชิงพาณิชย์ เชิง สาธารณะ และเชิงนโยบาย ทั้งระดับภูมิภาคและประเทศ เพื่อความเข้มแข็งและเสริมศักยภาพใน การพึ่งตนเองและการแข่งขันของประเทศในภาพรวมควบคู่กันไป (กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2555: 5)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่ามี ปัญหาและอุปสรรคมากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียบเรียงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยได้ศึกษาจาก รายงาน และการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งรายละเอียดเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านงบประมาณ พบว่า การดำเนินงานด้านงบประมาณงานวิจัยยังเกิดปัญหาในการ บริหารจัดการ เนื่องจากงบประมาณหรือเงินสนับสนุนจำกัดเนื่องจากถูกปรับลดลง จึงทำให้นักวิจัยได้รับผลกระทบส่งผลกระทบต่อความคล่องตัวในการดำเนินงานวิจัยให้เกิดประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ (จิตติภา ศิริวัชรทรัพย์ ศิริวารินทร์ วานมนตร์ เอกลักษณ์ ขาวประภา; และรัชณี รุ่งวงษ์. 2556: สัมภาษณ์)

2) ด้านบุคลากร พบว่า กองบริหารงานวิจัยยังมีจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้าน กฎเกณฑ์ระเบียบและวิธีการวิจัยยังไม่เพียงพอ ซึ่งจะส่งผลให้ไม่สามารถที่จะตอบคำถามการ วิจัยได้เท่าที่ควร ทำให้นักวิจัยที่ได้รับข้อมูลเกิดความสับสนและอาจได้ข้อมูลที่เกิดความ คลาดเคลื่อนจากข้อมูลที่ต้องการ และการทำงานของบุคลากรกองบริหารงานวิจัยยังขาดการการ ทำงานเป็นทีม และควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานผู้รับผิดชอบโครงการ เพื่อให้สามารถ ทำงานทดแทนกัน และกระจายความรู้การทำงานให้ทุกส่วนงานรับรู้และช่วยเหลือกันได้ (รัชญา กิตติกาญจนะ สุริย์รัตน์ ปันโยแก้ว รุ่งราวีย์ แสนหล้า; และวรวิมล สินทร์. 2556: สัมภาษณ์)

3) ด้านการประสานงาน พบว่า การติดต่อประสานงานกับนักวิจัยในการสื่อสารไม่เข้าใจกัน ซึ่งอาจเกิดจากการให้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน จึงทำให้นักวิจัยที่จะติดต่อประสานงานกับบุคลากรกองบริหารงานวิจัยเกิดความล่าช้า เนื่องจากมีการรอข้อมูลจากนักวิจัยอีกหลายหน่วยงาน อีกทั้งการรับและส่งมอบข้อมูลรายงานเอกสารที่มักจะทำให้เกิดการผิดพลาดที่นำไปสู่การติดต่อประสานงานที่ไม่ราบรื่นคล่องตัว ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของกองบริหารงานวิจัยจึงควรมีการติดตามข้อมูลจากนักวิจัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (สุรเดช พุ่มอัม กมลธิดา ชมพูน จตุพร สุภณิศตนากร รัชนี้ รุ่งวงษ์; และศิริวารินทร์ วานมนตรี. 2556: สัมภาษณ์)

4) ด้านระบบสารสนเทศ พบว่า วิธีการและเทคโนโลยีของระบบสารสนเทศของหน่วยงานกองบริหารงานวิจัยยังมีความไม่เข้าใจหรือซับซ้อน ผู้ดูแลระบบจึงควรเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับลักษณะของระบบให้ดูเข้าใจและเข้าถึงได้ง่าย ควรมีคู่มือหรือการอบรมเรื่องระบบสารสนเทศให้กับนักวิจัย เพราะวิธีการและเทคโนโลยีต่างๆ จะช่วยให้ได้เข้าถึงระบบสารสนเทศที่ดีและมีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ตามที่นักวิจัยต้องการ (เกียรติภูมิ กฤตเวทิน วรวิมล สินทร์ พันธ์ชัยเพชร; และจิตติภา ศรีวัชรทรัพย์. 2556: สัมภาษณ์)

ดังนั้นจากความจำเป็นและสภาพปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใน 4 ด้าน คือ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และบุคลากร ตลอดจนเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาในการวางโครงสร้างระบบการบริหารงานวิจัย ในภาพรวมให้มีระบบแบบแผน เพื่อให้เกิดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาศักยภาพการบริหารงานวิจัย นักวิจัยและคุณภาพงานวิจัย อันจะนำไปสู่การบรรลุตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของโลกต่อไป

### ความมุ่งหมายในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา การได้รับทุนในการทำวิจัย

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เพราะทำให้หน่วยงานได้ทราบจุดด้อยและจุดเด่นของหน่วยงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงโครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ที่จะสร้างศักยภาพนักวิจัยและคุณภาพงานวิจัย เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของมหาวิทยาลัย อันจะนำไปสู่การบรรลุตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของโลกต่อไป อีกทั้งยังสามารถทำให้นุเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยได้ทราบถึงปัญหาและแนวทางในการพัฒนางาน เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการสร้างองค์ความรู้และสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ที่มีความสามารถสูงเพื่อรองรับการพัฒนาศักยภาพงานวิจัยอย่างยั่งยืน

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการจัดสรรทุนในการทำวิจัยจากกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2554 - 2556 จำนวน 1,240 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
  - 1.1 เพศ แบ่งเป็น
    - 1.1.1 ชาย
    - 1.1.2 หญิง
  - 1.2 สถานภาพ แบ่งเป็น
    - 1.2.1 อาจารย์ประจำ
    - 1.2.2 บุคลากรสายสนับสนุน
  - 1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น
    - 1.3.1ปริญญาตรี
    - 1.3.2 ปริญญาโท
    - 1.3.3 ปริญญาเอก
  - 1.4 การได้รับทุนในการทำวิจัย แบ่งเป็น
    - 1.4.1 เคยได้รับทุนวิจัยของมหาวิทยาลัย
    - 1.4.2 ไม่เคยได้รับทุนวิจัยของมหาวิทยาลัย

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใน 4 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านงบประมาณ
- 2.2 ด้านบุคลากร
- 2.3 ด้านการประสานงาน
- 2.4 ด้านระบบสารสนเทศ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิจัยที่มีการดำเนินการที่ขัดข้อง มีอุปสรรค หรือเป็นสถานการณ์ใดๆ ที่ต้องมีการแก้ปัญหา และประเด็นปัญหาแสดงถึงทางออกที่ต้องการ ควบคู่กับความบกพร่อง ข้อสงสัย หรือความไม่สอดคล้องที่ปรากฏขึ้น ซึ่งขัดขวางมิให้ผลลัพธ์ประสบผลสำเร็จ ของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. การบริหารงานวิจัย หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานวิจัย สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีขอบข่ายทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านระบบสารสนเทศ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ด้านงบประมาณ หมายถึง ทุนหรือจำนวนเงินและแหล่งทุนที่ใช้ในการวิจัยที่มหาวิทยาลัยศึกษาดำเนินการจัดสรรและจัดหาสำหรับการวิจัย และการบริหารจัดการงบประมาณ ที่มีประสิทธิภาพ คือ การวางแผน การใช้งบประมาณ การบริหารจัดการงบประมาณ จะส่งผลให้เกิดปัจจัยความสำเร็จการใช้งบประมาณในการวิจัยของนักวิจัย

2.2 ด้านบุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น หรือ ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในงานที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและกลไกเพื่องานวิจัย ส่งเสริม และบูรณาการงานวิจัย สนับสนุนการพัฒนาโครงการ และการดำเนินงานวิจัยแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงาน การให้บริการ อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ให้กับนักวิจัยให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการและแผนงานตามภารกิจด้านวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

2.3 ด้านการประสานงาน หมายถึง กระบวนการให้บริการด้านต่างๆ งานด้านการบริการ ด้านการประสานงาน การบริการด้วยใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพและภาพลักษณ์ ตลอดจนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดตามการสนับสนุนโครงการวิจัย การรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย ตลอดจนการนำเสนอผลงานในรูปแบบต่างๆ โดยมีกระบวนการประสานการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ประสานงาน ทีมนักวิจัยในชุดโครงการนั้นๆ อยู่ตลอดกระบวนการทำงาน

2.4 ด้านระบบสารสนเทศ หมายถึง การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาและวางระบบฐานข้อมูลด้านการวิจัย จัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น ฐานข้อมูลนักวิจัย โครงการวิจัย ผลงานวิจัย แหล่งทุนวิจัย ฯลฯ ออกแบบและพัฒนาสารสนเทศต่างๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลข่าวสารสำหรับนักวิจัยให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. อาจารย์ประจำ หมายถึง อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในคณะวิชาต่างๆ และที่ได้รับการจัดสรรทุนในการทำวิจัยจากกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2554 – 2556

4. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนวิชาการที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป คือ ผู้อำนวยการความสะดวกใน ด้านบริหารงานทั่วไป และที่ได้รับการจัดสรรทุนในการทำวิจัย จากกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2554 - 2556

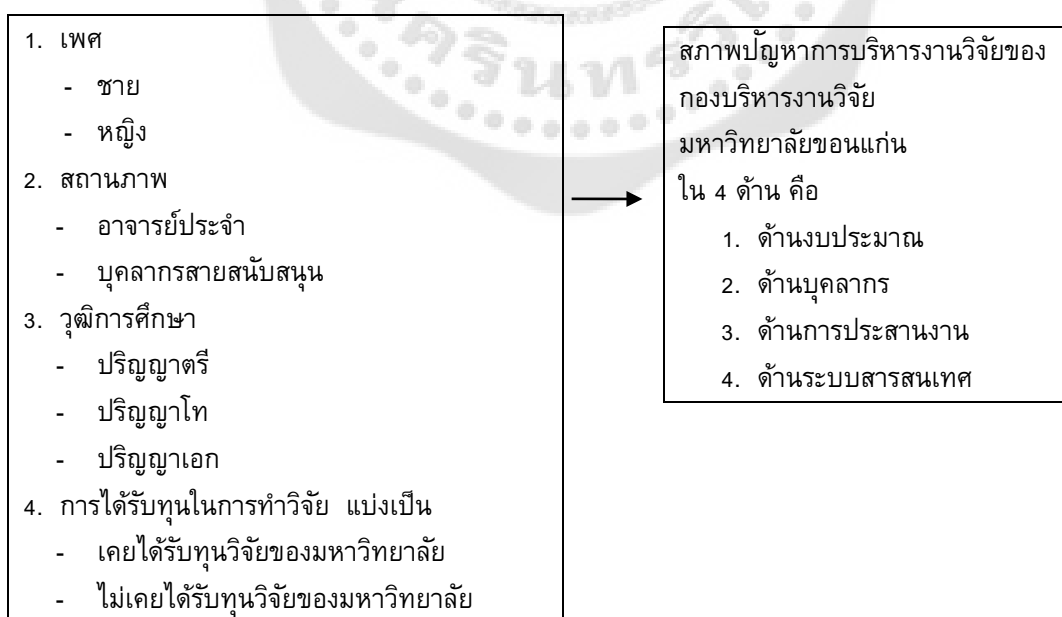
5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น แบ่งเป็น ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

6. บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงาน และได้รับการจัดสรรทุนในการทำวิจัย จากกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2554 – 2556

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมุติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรชายและบุคลากรหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย ของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย ของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่ได้รับทุนในการทำวิจัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาของการบริหารงานวิจัย กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ครั้งที่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้ การวิจัย การบริหารงานวิจัย และการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

#### การวิจัย

##### ความหมายของการวิจัย

มีนักวิชาการและผู้ที่อยู่ในแวดวงการวิจัยได้ให้ความหมายของคำว่าวิจัยมากมาย ดังนี้ สิริลักษณ์ ตีรณนากุล (2554: 9) กล่าวว่า การวิจัย คือ การศึกษาค้นคว้า รวบรวม ข้อมูลต่างๆ อย่างมีระเบียบ และมีจุดมุ่งหมายอย่างแน่นอน แล้วนำข้อมูลต่างๆ มาทำการ วิเคราะห์ เปรียบเทียบความหมาย ตลอดจนหาเหตุผลและความเป็นมาของข้อมูล ทำการสรุป อย่างมีระบบ โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และทางสถิติ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจริง และหลักการบางอย่าง

ยุทธ ไกยวรรณ และคณะ (2553: 17) ได้ให้ความหมายของการวิจัยว่า คือ กระบวนการ หรือเทคนิควิธีในการแสวงหาความรู้ ความจริง ที่น่าเชื่อถือ โดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน การแสวงหาความรู้ที่น่าเชื่อถือในความหมายนี้นั้นก็คือ การทำวิจัย หรือการทำผลงานทาง การวิจัย ซึ่งการกระทำดังกล่าว มีลักษณะสำคัญ 3 ประการด้วยกันคือ 1) มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน 2) มุ่งศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริง 3) ศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบระเบียบหรือมีขั้นตอน

เพทาย เย็นจิตโสมนัส และคณะ (2553: 15) ได้สรุปว่าการวิจัย คือ งานที่ทำการค้นคว้าหาความจริงอย่างเป็นระบบและมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่นำมาประยุกต์และพัฒนาใช้ให้เกิดประโยชน์

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (2550: 2) ได้ให้ความหมายของการวิจัยว่า คือ การค้นคว้าสอบสวนและเสนอผลของงานทางวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ในสาขาวิชาการต่างๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ข้อดังต่อไปนี้ 1) เป็นการแสวงหาความรู้ในสิ่งที่ยังไม่รู้ 2) มีระเบียบวิธีการในการศึกษาที่เชื่อถือได้ 3) มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา

วัลลภ ลำพาย (2547: 3) กล่าวว่า วัฏจักรการวิจัย คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ อย่างมีระบบและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ภายใต้ขอบเขตที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ความจริงในสิ่งที่วิจัยนั้น

บุญชม ศรีสะอาด (2545: 11) ได้ให้ความหมายของการวิจัยว่า คือ กระบวนการค้นคว้าหาความรู้ที่เชื่อถือได้ เป็นกระบวนการที่มีระบบแบบแผน มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและชัดเจน

ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบ ไม่ลำเอียง มีหลักเหตุผล บันทึกและรายงานออกมาอย่างระมัดระวัง

ชินวาท์ สุนทรสීමะ (2541: 3) กล่าวว่า การวิจัย คือ การค้นคว้าอย่างเป็นระบบ โดยมีความมุ่งหมายอย่างแน่นอน เพื่อให้ได้มาซึ่งความจริงหรือหลักการบางอย่าง

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า งานวิจัย หมายถึง กระบวนการแสวงหาองค์ความรู้และหรือค้นหาคำตอบของปัญหาอย่างมีระเบียบแบบแผนและหลักวิชาโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ อาทิ การศึกษา การค้นคว้า การทดลอง การวิเคราะห์ การตีความข้อมูล การสรุปผลอย่างเป็นระบบ

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

นักวิชาการและผู้ที่อยู่ในแวดวงการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการวิจัยมากมาย ดังนี้

ชินวาท์ สุนทรสීමะ (2541: 6) กล่าวว่า การทำวิจัยนั้นทำขึ้นเพื่อนำไปประยุกต์ การวิจัยที่เรียกว่าการวิจัยเพื่อการประยุกต์ (Applied Research) ซึ่งทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือการวิจัยเพื่อการศึกษา (Academic Research ) หลักการคือเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ทันที

วัลลภ ลำพาย (2547: 4) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัยว่า เป็นการแก้ปัญหาที่มนุษย์ต้องประสบปัญหาต่าง ๆ รอบด้าน มนุษย์จึงต้องทำการวิจัยเพื่อหาทางแก้ปัญหาให้หมดไปเพื่อสร้างทฤษฎี เนื่องจากกฎเกณฑ์และทฤษฎีต่าง ๆ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์มากมาย สามารถนำไปใช้อ้างอิง อธิบาย ทำนาย และควบคุมปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งทางธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ได้เป็นอย่างดี มนุษย์จึงต้องทำการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีไว้ให้มากมาย และเพื่อพิสูจน์ทฤษฎี เนื่องจากทฤษฎีต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นมานั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ภายใต้กฎเกณฑ์ของธรรมชาติ มนุษย์จึงต้องทำการวิจัยเพื่อตรวจสอบว่าข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยก่อน ๆ นั้นยังคงถูกต้องอยู่หรือไม่ เมื่อกาลเวลาเปลี่ยนแปลง ถ้าไม่ถูกต้อง ทฤษฎีที่สร้างขึ้นจากความรู้ความจริงนั้นๆ ก็นำไปใช้ไม่ได้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2550: 3) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ว่า เป็นการแสวงหาความรู้ เป็นการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ศึกษาให้เกิดการสะสมความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานของการวิจัยในขั้นต่อไป พัฒนาความรู้ให้ก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ และการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเอาผลงานวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาสังคมด้านต่างๆ เช่น ด้านอุตสาหกรรม ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

วิจารณ์ พานิช (2539: 21) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ว่า เป็นการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ และการพัฒนานักวิจัยให้เก่งขึ้น มีความสามารถมากขึ้น หรือมีการสร้างนักวิจัยเพิ่มขึ้น

จินตนาภา โสภณ (2547: 1) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ว่า การวิจัยเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดความรู้และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ เพราะการวิจัยเป็นยอดแห่งความรู้ ดังนั้นประเทศที่พัฒนาแล้วจึงทุ่มเททรัพยากรต่างๆ กับการวิจัยอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นนโยบายสำคัญของรัฐที่จะต้องให้การสนับสนุนเป็นพิเศษ เพื่อให้ประเทศของตนเองมีความเจริญก้าวหน้า พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนและมีความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้

เพทาย เยนจิตโสมนัส และคณะ (2553: 22) ได้สรุปความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ว่า งานวิจัยที่มีความสำคัญไม่เพียงต่อผู้ปฏิบัติ แต่ยังมีความสำคัญโดยรวมในระดับองค์กรประเทศ และระดับโลกด้วย เพราะการทำงานวิจัยจะทำให้ประเทศมีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือประเทศต่างๆ ล้วนแต่มีเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนฐานความรู้และนวัตกรรมที่มาจากการทำงานวิจัยทั้งสิ้น

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการวิจัย เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา แสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ชวนทำให้ได้ข้อเท็จจริง หรือความรู้ที่ถูกต้อง เพียงตรง เพื่อนำเอาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และเป็นพื้นฐานของการวิจัยในขั้นต่อไป ในการพัฒนาความรู้ให้ก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ

### ประเภทของการวิจัย

นักวิชาการและผู้ที่อยู่ในแวดวงการวิจัยได้แบ่งประเภทของการวิจัยมากมาย ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2545: 14) ได้กล่าวว่าประเภทของการวิจัย ประกอบด้วย การแบ่งตามระเบียบวิธีวิจัย การแบ่งตามสาขาวิชา การแบ่งตามประโยชน์ที่ได้รับ การแบ่งตามวิธีการศึกษา การแบ่งตามชนิดของข้อมูล และการแบ่งตามเวลา

ยุทธ ไกยวรรณ และคณะ (2553: 22) ได้แสดงความเห็นว่าประเภทของการวิจัย ประกอบด้วย การแบ่งตามสาขาวิชา การแบ่งตามประโยชน์ของการวิจัย การแบ่งตามระเบียบวิธีการวิจัย และการแบ่งตามลักษณะของข้อมูล

สิริลักษณ์ ตีรณนากุล (2554: 10) ได้แบ่งประเภทของการวิจัย ได้แก่ การวิจัยบริสุทธิ์หรือการวิจัยพื้นฐาน (Pure Research or Basic Research) เป็นการค้นคว้าวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ และวิทยาการที่สมบูรณ์ ผู้ทำการวิจัยอาจจะไม่คำนึงถึงเรื่องราวการนำผลงานวิจัยไปใช้ การวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เป็นการวิจัยทางวิทยาศาสตร์เพื่อจุดมุ่งหมายในการควบคุม หรือแก้ปัญหาโดยตรง การวิจัยชนิดนี้อาศัยแนวทางและผลจากการวิจัยบริสุทธิ์ นำมาวิจัยเพิ่มเติมเสริมแต่งเพื่อมุ่งนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติโดยตรงการวิจัยเฉพาะกิจ (Action Research) เป็นการวิจัยเพื่อจุดมุ่งหมายในการแก้ไขปัญหาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า โดยมุ่งที่จะนำผลการวิจัยนั้นมาใช้ทันที

เพทาย เย็นจิตโสมนัส และคณะ (2553: 18) แบ่งประเภทของการวิจัย ไว้ดังนี้ งานที่มีลักษณะแบบแผนในการทำงาน หรือที่เราเรียกว่า กระบวนการวิจัย ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีอยู่ในทุกศาสตร์สาขาอาชีพ ไม่จำเป็นจะต้องเป็นสาขาวิทยาศาสตร์เท่านั้น งานวิจัยในสาขาอาชีพอื่น เช่น สังคมศาสตร์ ภาษาศาสตร์ นิเทศศาสตร์ ศิลปะศาสตร์ และอื่นๆอีกมากมายต่างก็มีกระบวนการวิจัยที่ไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด คือ เริ่มต้นจากการสังเกต จากนั้นจึงเกิดขึ้นตอนอื่นๆตามมาอย่างต่อเนื่อง

จรัญ จันทลักษณ์ (2551: 5) ได้กล่าวว่าประเภทของการวิจัย ประกอบด้วย การแบ่งตามประโยชน์ของการวิจัย การแบ่งตามสาขาวิชา การแบ่งตามแหล่งที่มาของข้อมูลวิจัย หรือการแบ่งตามลักษณะผู้วิจัย เป็นต้น หากได้ทราบเช่นนี้แล้ว นักวิจัยก็จะได้ไม่เสียเวลาถกเถียงกันว่างานวิจัยนั้นมีกี่ประเภท เพราะจำนวนประเภทขึ้นอยู่กับ การแบ่ง เช่น สภาวิจัยแห่งชาติ แบ่งงานวิจัยออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) งานวิจัยพื้นฐาน หรืองานวิจัยบริสุทธิ์ 2) งานวิจัยประยุกต์

ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์ (2550: 29) ได้แบ่งประเภทของการวิจัย ได้แก่ การแบ่งตามรูปแบบการวิจัย การแบ่งตามวิธีการวิจัย การแบ่งตามวิธีการเก็บข้อมูล และการแบ่งตามรูปแบบอื่นๆ โดยการวิจัยแต่ละประเภทจะมีลักษณะเหมือนกันหรือต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับนักวิชาการที่จัดแบ่งประเภทของการวิจัยว่าให้ความสำคัญหรือเน้นเรื่องใดและยึดเกณฑ์ใดในการแบ่งประเภทของการวิจัยนั้นๆ

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ประเภทของการวิจัย แบ่งออกเป็นกี่ประเภทนั้น ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งว่าจะยึดถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์หรือเป็นหลัก เพราะหากการใช้เกณฑ์ในการแบ่งประเภทของการวิจัยต่างกัน ประเภทของการวิจัยในรูปแบบต่างๆก็จะมีรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน ด้วยเหตุนี้ประเภทของการวิจัยจึงแบ่งประเภทกันได้หลายแบบ เพราะขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งประเภทของการวิจัย

### ประโยชน์ของการวิจัย

นักวิชาการและผู้ที่อยู่ในแวดวงการศึกษา ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยมากมาย ดังนี้ วิจารย์ พานิช (2539: 22) ได้ให้ความคิดเห็นว่าการได้ผลการวิจัยที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง และการนำผลการวิจัยไปจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยการเผยแพร่ในหมู่นักวิชาการด้วยกันเอง เพื่อสร้างกระแสการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อคิดเห็นหรือข้อโต้แย้ง ทำให้ฐานความเข้มแข็งทางวิชาการทางสังคมพัฒนาขึ้น เป็นการเตรียมความพร้อมต่อการวิจัยเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยตรง

ยุทธ ไกยวรรณ และคณะ (2553: 24) ได้สรุปไว้ว่า การวิจัยจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ (New Knowledge) ที่ช่วยเพิ่มพูนวิทยาการของศาสตร์ต่างๆให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำผลการวิจัยไปแก้ไขปัญหาได้ คำตอบที่ได้จากการวิจัยจำทำให้มั่นใจและนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ และช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ช่วยในการ

พิสูจน์ ตรวจสอบ ทฤษฎี กฎเกณฑ์ต่างๆ ช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆช่วยในการพยากรณ์สถานการณ์ต่างๆ และผลที่ได้จะสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้

สิริลักษณ์ ตีรณนากุล (2554: 10) กล่าวว่า การวิจัยที่ดีจะช่วยก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูน และเผยแพร่วิทยาการให้ก้าวหน้า และช่วยให้ทราบข้อเท็จจริงของเรื่องต่างๆ ผลที่ได้รับจากการวิจัย สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทางวิชาการและวางแผนบริหาร วางนโยบาย วางโครงสร้างงานได้อย่างถูกต้อง

วัลลภ ลำพาย (2547: 4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยไว้ว่า ในการทำวิจัยเป็นการนำมาซึ่งความก้าวหน้า ยิ่งมีการวิจัย ค้นคว้ามาก ความเจริญก้าวหน้ายิ่งมากขึ้น สำหรับการวิจัย ทางสังคมศาสตร์อาจก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล

ชินวุธ สุนทรสีมะ (2541: 7) ได้กล่าวไว้ว่าประโยชน์ของการวิจัย เป็นการส่งเสริมความรู้ในวิทยาการ การวิจัยจะทำให้มีการค้นคว้าความรู้ใหม่เพิ่มเติม ทำให้วิทยาการเจริญขึ้นทั้งแก่ตัวผู้ทำการวิจัยและแก่ผู้ใช้เอกสารวิจัยนั้น ตลอดจนต่อผู้ที่กระทำการวิจัยต่อไปด้วย เพื่อนำความรู้ที่ผู้วิจัยได้ ไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติโดยตรงในการแก้ปัญหาต่างๆ ตามความจำเป็นที่ทำการวิจัยนั้น และยังสามารถอาศัยความรู้ที่วิจัยได้ไปใช้ในการปฏิบัติโดยทั่วไปได้ ถ้ารู้จักใช้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คนสนใจในงานวิจัยยิ่งขึ้น ทั้งการใช้และการวิจัย และทำให้รู้สิ่งบกพร่องและวิธีแก้ไขในงานต่างๆที่ทำการวิจัยนั้น

เพทาย เย็นจิตโสมนัสและคณะ (2553: 23) กล่าวว่าประโยชน์ของการวิจัย คือการมุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ทำให้บุคคลมีความฉลาด มีความเก่ง และมีความเข้มแข็งทางวิชาการมากขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและตำแหน่งหน้าที่ ทำให้สามารถเลี้ยงชีพได้ ให้ความช่วยเหลือต่อสังคมที่อยู่ร่วมได้ และสิ่งที่สำคัญคือ สร้างความภาคภูมิใจในคุณค่าของตนเองมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ จะมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมโดยรวม

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการวิจัย คือ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ การขยายความรู้ที่ได้มาให้สมบูรณ์ หรือการนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขปัญหาประยุกต์ และการปรับใช้เทคนิคกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

## การบริหารงานวิจัย

### ความหมายของการบริหารงานวิจัย

นักวิชาการและผู้ที่อยู่ในแวดวงการวิจัย ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิจัยวิจัยมากมาย ดังนี้

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2545: 728) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานวิจัย คือ การบริหารจัดการซึ่งเป็นกลไกสำคัญ ในการดำเนินงานการวิจัยให้ประสบความสำเร็จ ประกอบกับสิ่งอำนวยความสะดวก คือ โครงการพื้นฐานต้องพอเพียงซึ่งหมายถึงงบประมาณการวิจัย นักวิจัย

หน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นในการทำให้ระบบการวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูง

วิชย ฐาปัติ (2530: 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิจัยไว้ว่า เป็นการบริหารงานวิจัยโดยทั่วไป ที่มีลักษณะเป็นงานโครงการ เป็นงานที่กระทำเพียงครั้งเดียว และสามารถระบุระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานได้อย่างชัดเจนและแน่นอน ในการบริหารงานวิจัยจึงมีลักษณะทำนองเดียวกันกับการบริหารโครงการ ซึ่งแตกต่างจากการบริหารงานประจำทั้งด้านการจัดรูปองค์กร การวางแผน การอำนวยการและการควบคุมงาน ดังนั้น การบริหารงานวิจัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำแนวความคิด เทคนิค และวิธีการของการบริหารงานโครงการมาประยุกต์โดยพิจารณาถึงลักษณะพิเศษของงานวิจัย องค์ประกอบแวดล้อมตลอดจนรายละเอียดของโครงการวิจัยแต่ละเรื่องๆไป

วิจารณ์ พานิช (2539: 160) กล่าวว่า การบริหารงานวิจัย คือ การบริหารเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการชื่นชมที่ผลงานวิจัย ไม่ใช่ชื่นชมวัตถุหรือตัวเงิน ที่มาในรูปของเครื่องมือวิจัย และทุนวิจัย วิถีปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือสร้างวัฒนธรรม “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”

บุญเจติ โสภณ (2551: 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิจัย หมายถึง กระบวนการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) และการติดตามและประเมินผล (Evaluation) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการบริหารโครงการ

ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี (2553: 10) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารงานวิจัย คือ การสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อให้อาจารย์และบุคลากรสร้างงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ บรรลุตามเป้าประสงค์ โดยมีการบริหารจัดการงานวิจัย ให้การสนับสนุนทั้งในด้านการเงิน ด้านบุคลากร ด้านวัสดุ/เวลา และเสริมขวัญกำลังใจในการสร้างงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของอาจารย์และบุคลากร

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การบริหารงานวิจัย หมายถึง การดำเนินการต่างๆ เพื่อให้การวิจัยสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยอันเป็นเป้าหมายของระบบ เพื่อให้มีการผลิตหรือสร้างสรรค์การวิจัย การวางแผนการวิจัย การติดตามและควบคุมดูแลการวิจัยให้ดำเนินไปตามแผน การเผยแพร่และใช้ผลงานวิจัย

### ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารงานวิจัย

นักวิชาการและผู้ที่อยู่ในแวดวงการวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารงานวิจัยมากมาย ดังนี้

เฉลิมชัย ปัญญาดี (2553: 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิจัย คือ การบริหาร (Administration) การกำหนดนโยบาย กลุ่มของกิจกรรมในการวางแผน การจัดองค์กร

การสั่งการ การอำนวยการและการควบคุม การจัดการทรัพยากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมพงศ์ เกษมสิน (2526: 7) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิจัยนั้น ทรัพยากรการบริหาร และปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารงานวิจัยซึ่งมีความสำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) ซึ่งปัจจัยทั้งสี่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน เพราะว่าการบริหารงานเกือบทุกประเภท จำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการเป็นองค์ประกอบสำคัญ และได้สอดคล้องกับธนศ ต่วนชะเอม (2538: 3-4) สรุปว่า ความสำเร็จของงานวิจัยขึ้นอยู่กับระบบการบริหารงานวิจัย ซึ่งนับว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญ มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับทรัพยากร หรือปัจจัยต่าง ๆ มากมาย

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553: 3) กล่าวว่า ประโยชน์ของการบริหารงานวิจัย คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย และพัฒนาศักยภาพ การทำวิจัย ในสาขาต่าง ๆ ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการเรียน การสอน การพัฒนาหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย รวมถึง ประสานความร่วมมือทางด้านงานวิจัย ของมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศทำหน้าที่วิจัยสถาบัน และนำ ผลการวิจัยมาสนับสนุนการวางแผนและบริหารงานมหาวิทยาลัย และส่งเสริมการเผยแพร่ ผลงานวิจัยให้แก่ชุมชน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น และประเทศ

งานส่งเสริมงานวิจัยและตำราฝ่ายวิชาการและวิจัย (2554: 3) ได้สรุปไว้ว่า ประโยชน์ ของการบริหารงานวิจัย คือ การพัฒนาโครงสร้างระบบบริหารจัดการการวิจัย การสร้างแรงจูงใจ ในการสร้างผลงานวิจัยและเชิดชูเกียรตินักวิจัย การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่ง อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานวิจัย และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ (QA) และประเมิน คุณภาพการวิจัย

สำนักวิจัยและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2553: 3) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารงานวิจัยมีระบบและกลไกการบริหารงานวิจัยหรืองาน สร้างสรรค์ที่ดีก็ส่งผลให้งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของคณาจารย์ในสถาบันได้รับการตีพิมพ์หรือ เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติอย่างต่อเนื่อง มีระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ที่ดีและมีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยนครพนม (2553: 5) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า ประโยชน์ของการบริหารงานวิจัย คือการช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย การจัดสรร ทุนวิจัยเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานด้านการวิจัย การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ตามความ เชี่ยวชาญของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งเสริมและสนับสนุน เชิงนโยบาย เชิงสาธารณะ และ/หรือเชิง พาณิชย์ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ การจัดกิจกรรมการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมภายในหน่วยงาน และเป็นการให้บริการงานสารสนเทศจากการวิจัยสู่สาธารณะที่ สะดวกและรวดเร็ว รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณชน เพื่อให้สามารถ นำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2556: ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารจัดการงานวิจัย เป็นกลไกสำคัญที่ได้กำหนดรูปแบบการจัดการผ่านกลไกต่างๆ ขึ้น เพื่อได้มาซึ่งแนวทางการบริหารผลสำเร็จจากการลงทุนทางการวิจัยของประเทศ อันได้แก่ “ผลผลิตงานวิจัย” และ “นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์” ให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่าสูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งงบประมาณหลักที่ใช้ลงทุนด้านการวิจัยของประเทศ คือการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยโดยการให้ทุนในลักษณะต่างๆ นอกจากนี้ยังใช้กลไก การขยายผลและต่อยอดงานวิจัย การถ่ายทอดและบ่มเพาะงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ การสร้างคุณค่า แก่งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ การสร้างเวทีและการสร้างแรงจูงใจ

ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิโรจน์ ผลพันธิน (2547: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นโยบายด้านวิจัยระดับชาติในแต่ละฉบับ มีความสอดคล้องกันและมุ่งเน้นความสำคัญต่อการวิจัยมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศไทย ส่วนการบริหารงานวิจัยในภาพรวมเน้นการบริหารงานวิจัยแบบบูรณาการโดยใช้ระบบบริหารในรูปแบบชุดโครงการวิจัยและเครือข่ายวิจัย

อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา สารเกษ (2555: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบกลไก การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิจัย คือ การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย และการพัฒนาคุณภาพการวิจัย ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมไปถึงการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยของคณาจารย์ และการสนับสนุนห้องปฏิบัติการวิจัย หน่วยวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือในการสนับสนุนการวิจัย การให้รางวัล ค่าตอบแทนกับนักวิจัยในการตีพิมพ์เผยแพร่ การรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อเป็นองค์ความรู้ให้คนทั่วไปเข้าใจ และการอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาจากการวิจัย นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยขั้นสุดท้ายของการวิจัยในการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ หรือนำไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการ

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การบริหารงานวิจัย คือ การให้ความสำคัญตั้งแต่ เป้าหมายการวางแผน กระบวนการทำงาน การตรวจสอบ จนกระทั่ง จบกระบวนการทำงาน ซึ่งบุคคลากรในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และทำงานด้วยกัน เพื่อจะทำให้การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ วิธีการทำงานใหม่ จะนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## ขอบข่ายการบริหารงานวิจัย

### การบริหารงานวิจัยด้านงบประมาณ

นักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายงบประมาณ ดังนี้

ดิเรก ปัทมศิริวัฒน์ (2549) กล่าวว่า งบประมาณวิจัย หมายถึง ทุนหรือจำนวนเงิน และแหล่งทุนที่ใช้ในการวิจัยที่สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการจัดสรรและจัดหาสำหรับการวิจัย ซึ่งปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณส่งเสริมการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างบประมาณบริหารจัดการภายในสถาบันเกือบทั้งหมดได้มาจากค่าหน่วยกิตของนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในแต่ละปีการศึกษา และเพื่อให้ปริมาณเงินในกองทุนซึ่งจะมีการสะสมมากยิ่งขึ้นในแต่ละปีเพียงพอต่อการจัดสรรไปสู่บุคลากรวิจัยของสถาบันได้ ควรแสวงหาแหล่งเงินทุนอื่นๆ จากภายนอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศอีกทางหนึ่งด้วย โดยเฉพาะแหล่งทุนภายในประเทศควรส่งเสริมให้มีการขอทุนจากสำนักงานคณะกรรมการ การการวิจัยแห่งชาติ (วช) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ตลอดจนภาคเอกชนอย่างกว้างขวาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเสริม วิสกุลและคณะ (2546: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดระบบงบประมาณและการลงทุนเพื่ออุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าการจัดสรรและวิธีการทางด้านการเงิน สถาบันควรมีระเบียบที่ยืดหยุ่นและมีการดำเนินการที่แตกต่างจากการจัดสรรและการจัดการจากภารกิจอื่นๆ เช่น ในหมวดค่าตอบแทนนักวิจัย ไม่ควรยึดตามระเบียบทั่วไป และในการเบิก-จ่าย และเคลียร์งบประมาณ ควรใช้วิธีการแบบเหมาจ่าย เพื่อมิให้เกิดความซับซ้อนและล่าช้า และเพื่อให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการทำงาน

งานวิจัยของอรสา จุลสุคนธ์ และคณะ (2555: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การปัจจัยความสำเร็จการจัดการงบประมาณการวิจัยของนักวิจัยในกรมวิชาการเกษตร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพของนักวิจัยโดยใช้ 1.การวางแผน 2.การใช้งบประมาณ 3.การบริหารจัดการงบประมาณ จะส่งผลให้เกิดปัจจัยความสำเร็จการใช้งบประมาณในการวิจัยของนักวิจัยจำแนกได้ 3 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยจากนักวิจัย ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 4 ปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถของนักวิจัยในเรื่อง

- 1.1 ความสามารถในการตั้งงบประมาณ
- 1.2 ความสามารถในการวางแผนการวิจัย
- 1.3 ความสามารถในการจัดการระหว่างการวิจัย
- 1.4 ความสามารถในการงานวิจัย

2) ปัจจัยจากกรมวิชาการเกษตรซึ่งให้ทุนการวิจัย ประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อยเกี่ยวกับการดำเนินงานของกรมวิชาการเกษตร ได้แก่

- 2.1 กำหนดนโยบายการวิจัยให้ชัดเจน
- 2.2 จัดระบบการจัดสรรงบประมาณให้ได้มาตรฐาน
- 2.3 จัดระบบการเบิกจ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

3) ปัจจัยจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่นักวิจัยทำงาน โดยสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์และการใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์ให้นักวิจัยดำเนินงานวิจัยได้สำเร็จ

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การบริหารงานวิจัยด้านงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนนักวิจัยให้สามารถดำเนินงานวิจัยได้สำเร็จ อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลดีต่อนักวิจัยในการทุ่มเทกับการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพอย่างเต็มที่

### การบริหารงานวิจัยด้านบุคลากร

นักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายไว้ ดังนี้

ทันต ฐนกลบริภณ (2552: 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารงานด้านบุคลากรคือการให้ความช่วยเหลือ หรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของการบริการที่ดี ผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจ และชื่นชมองค์กรซึ่งเป็นสิ่งดีสิ่งหนึ่งอันเป็นผลดีกับองค์กรของเราเบื้องหลังความสำเร็จเกือบทุกงาน มักพบว่างานบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่างๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ เป็นต้น ดังนั้น ถ้าบริการดี ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ ซึ่งการบริการถือเป็นหน้าเป็นตาขององค์กร ภาพลักษณ์ขององค์กรก็จะดีไปด้วย

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2557: ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานด้านบุคลากรคือการอำนวยความสะดวก การช่วยเหลือ การให้ความกระจ่าง การสนับสนุน การเร่งรัดการทำงานตามสายงาน และความกระตือรือร้นต่อการให้บริการคน รวมทั้งการยิ้มแย้มแจ่มใส ให้การต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จในสิ่งที่เขาต้องการ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2555: 8) การอำนวยความสะดวก การช่วยเหลือ การให้ความกระจ่าง การสนับสนุนการเร่งรัดการทำงานตามสายงาน และความกระตือรือร้นต่อการให้บริการคนอื่น รวมทั้งการยิ้มแย้มแจ่มใส ให้การต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่นต้องการให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จในสิ่งที่เขาต้องการประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. ต้องมีความรวดเร็วทันเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะการแข่งขันยุคปัจจุบัน ความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน ความรวดเร็วของการให้บริการจากการติดต่อจะเป็นที่พึงประสงค์ของทุกฝ่าย ดังนั้นการให้บริการที่รวดเร็วจึงเป็นที่ประทับใจเพราะไม่ต้องเสียเวลารอคอย สามารถใช้เวลาได้คุ้มค่า
2. ต้องมีความถูกต้องชัดเจนงานบริการที่ไม่ว่าจะเป็นการให้ข่าวสาร ข้อมูล หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนเสมอ
3. การจัดบรรยากาศสภาพที่ทำงานต้องจัดสถานที่ทำงานให้สะอาดเรียบร้อย มีป้ายบอกสถานที่ขึ้นตอนการติดต่องาน ผู้มาติดต่อสามารถอ่านหรือติดต่อได้ด้วยตนเองไม่ต้องสอบถามใคร ตั้งแต่เส้นทางเข้าจนถึงตัวบุคคลผู้ให้บริการและกลับไปจุดการให้บริการควรเป็น One stop service คือไปแห่งเดียวงานสำเร็จ

4. การยิ้มแย้มแจ่มใสหน้าต่างบานแรกของหัวใจในการให้บริการคือความรู้สึก ความเต็มใจและความกระตือรือร้นที่จะให้บริการ เป็นความรู้สึกภายในของบุคคลว่าเราเป็นผู้ให้บริการ จะทำหน้าที่ให้ดีที่สุดให้ประทับใจกลับไปความรู้สึกดังกล่าวนี้ จะสะท้อนมาสู่สภาพที่ปรากฏในใบหน้าและกิริยาท่าทางของผู้ให้บริการคือการยิ้มแย้มแจ่มใสทักทายด้วยไมตรีจิต การยิ้มแย้มแจ่มใสจึงถือเป็นบันไดขั้นสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การยิ้มคือการเปิดหัวใจการให้บริการที่ดี

5. การสื่อสารที่ดีการสื่อสารที่ดีจะสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ตั้งแต่การต้อนรับด้วยน้ำเสียง และภาษาที่ให้ความหวังให้กำลังใจ ภาษาที่แสดงออกไม่ว่าจะเป็นการปฏิสัมพันธ์โดยตรงหรือทางโทรศัพท์จะบ่งบอกถึงน้ำใจการให้บริการข้างในจิตใจ ความรู้สึกหรือจิตใจที่มุ่งบริการจะต้องมาก่อนแล้วแสดงออกทางวาจา

6. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา นึกถึงความรู้สึกของผู้มาติดต่อขอรับบริการ เขามุ่งหวังได้รับความสะดวกสบาย ความรวดเร็ว ความถูกต้อง การแสดงออกด้วยไมตรีจากผู้ให้บริการ การอธิบายในสิ่งที่ผู้มารับบริการไม่รู้ด้วยความชัดเจน ภาษาที่เปี่ยมไปด้วยไมตรีจิต มีความเอื้ออาทร ติดตามงานและให้ความสนใจต่องานที่รับบริการอย่างเต็มที่ จะทำให้ผู้มาขอรับบริการเกิดความพึงพอใจ

7. การติดตามและประเมินผลการบริการที่ดีควรมีการติดตาม และประเมินผลความพึงพอใจจากผู้รับบริการเป็นช่วง ๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและผลสะท้อนกลับว่ามีข้อมูลส่วนใดต้องปรับปรุงแก้ไข เป็นการนำข้อมูลกลับมาพัฒนาการให้บริการและพัฒนาตนเองต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ (2557: ออนไลน์) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า การบริหารงานด้านบุคลากร คือ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ในการให้บริการที่ดีผู้รับบริการจะได้รับความประทับใจและเกิดความชื่นชมองค์กร อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรเบื้องหลังความสำเร็จของทุกงาน มักจะมีงานบริการเป็นเครื่องมือในการสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นงานประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจจากเจ้าหน้าที่ทุกระดับซึ่งจะต้องช่วยกันขับเคลื่อนพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

กลุ่มงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม (2554: 6) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานด้านบุคลากร คือความพยายามในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ความกระตือรือร้นของผู้ให้บริการในการนำเสนอการบริการให้แก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ จริงใจ และให้เกียรติ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวัง รวมทั้งเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้รับบริการ

สำนักบริหารการวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2557: ออนไลน์) กล่าวว่า บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนานักวิจัยและกลไกการบริหารงานวิจัย ส่งเสริม และบูรณาการงานวิจัย สนับสนุนการพัฒนาโครงการ และการดำเนินงานวิจัยแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการและแผนงานตามภารกิจด้านวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ร่วมขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการวิจัย ตลอดจนงานกิจการเกี่ยวกับการจัดสรรรางวัลสำหรับนักวิจัย รวมทั้งการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การบริหารงานวิจัยด้านบุคลากร คือ การอำนวยความสะดวก ความรวดเร็ว ความถูกต้อง การแสดงออกด้วยไมตรีจากบุคลากรในการช่วยเหลือและการดำเนินงานต่างๆที่นักวิจัยมาติดต่อ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ รวมทั้งเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่นักวิจัย

### การบริหารงานวิจัยด้านการประสานงาน

นักวิชาการ ได้กล่าวถึง ความหมายของการประสานงานมากมาย ดังนี้

รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์ (2553: 5) ได้กล่าวไว้ว่า การประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่าง สมานฉันท์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อนขัดแย้งกันหรือเหลื่อมล้ำกันการประสานงานจึง เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์กรความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและ ความสามารถของบุคลากร

มหาวิทยาลัยนเรศวร (2557: ออนไลน์) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ผู้ประสานงานมีหน้าที่ติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน และคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย กับสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยราชการอื่น ตลอดจนบริษัท ห้างร้านเอกชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การติดต่อราชการเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งมีการกิจหลักที่ต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ และภารกิจที่ผู้บริหาร อาจารย์ ข้าราชการ และหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มอบหมายให้ดำเนินการ

ฝ่ายแผนงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ (2555: 1) ได้สรุปไว้ว่า การประสานงานเป็น กระบวนการบริหารอย่างหนึ่ง ที่ต้องอาศัยความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ และการสนับสนุน เพื่อชักถามปัญหาข้อสงสัยและ ปัจจัยในการประสานงาน ควรจะมีความรู้ความสามารถเพื่อทำให้เกิดผลงานในจุดมุ่งหมายเดียวกัน ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อกัน

นฤมล จารุสัมฤทธิ์ (2556: ออนไลน์) ได้สรุปไว้ว่า การสื่อสารและการประสานงานในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ จัดได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งและสามารถส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์กร ทั้งในการทำงานส่วนบุคคลและในการทำงานเป็นทีมระหว่างหน่วยงานกับ หน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานกับองค์กร การสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ส่งเสริมและสร้างสรรค์สัมพันธภาพรวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงานร่วมกัน ทำให้สามารถลดปัญหาหลาย ๆ อย่างที่เกิดจากความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจ ทศคติ เชิงลบของบุคลากรอันมีผลกระทบต่องานโดยตรง เมื่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ สามารถสร้าง

และส่งเสริมให้บุคลากรของตนได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของการสื่อสารและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดประสิทธิผล

กลุ่มงานช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (2554: 3) ได้สรุปความหมายการประสานงาน และแบ่งออกได้เป็นหลายลักษณะ ดังนี้ 1) การติดต่อ สื่อสาร และเป็นลายลักษณ์อักษร มีทั้งการรับและการส่ง ระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน 2) เป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 3) กระบวนการในการติดต่อสื่อสารด้วยวิธีการพูด ฟัง เขียน และอ่านที่ดี เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเพิ่มประสิทธิภาพด้วยเครื่องมือการสื่อสาร ระบบ IT สารสนเทศ อินเทอร์เน็ต วิทยุ และโทรศัพท์ ด้วยจิตบริการและมีมิตรภาพ 4) กระบวนการติดต่อสื่อสารด้วยการพูด ฟัง และเขียน เพื่อทำให้เกิดกิจกรรม หรือการทำงานระหว่างผู้รับบริการและผู้ให้บริการทั้งในองค์กรและระหว่างองค์กร โดยอาจมีการใช้เครื่องมือช่วยในการติดต่อสื่อสารในหลายรูปแบบ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เอกสาร บันทึกข้อความต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และ 5) การติดต่อสื่อสารระหว่างตัวเรากับผู้อื่นในรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เช่น การพูดจา การเขียนหนังสือ การใช้ภาษามือ การใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ทราบความหมายตรงกันระหว่างเรากับผู้อื่น

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม (2557: ออนไลน์) ได้แบ่งการประสานงานวิจัยออกเป็น 4 งานย่อยๆ คือ

1. งานบริหารงานวิจัย ทำหน้าที่ดูแลและประสานนโยบาย/แผนงานวิจัยของสาขากับนโยบายวิจัยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับชาติ ประสานงานการจัดทำและพิจารณาข้อเสนอการวิจัยให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานวิจัย ติดตามผลการดำเนินงานโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุน ประสานงานการจัดทำเอกสารขออนุมัติทางการเงินและการจัดทำสัญญาวิจัยให้กับผู้รับทุนอุดหนุนวิจัย และการจัดทำสารสนเทศการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนต่างๆ ที่ขึ้นทะเบียนไว้กับคณะและมหาวิทยาลัย

2. งานพัฒนาศักยภาพงานวิจัย ทำหน้าที่ประสานการจัดประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิจัยให้กับนักวิจัยแบบครบวงจร ตั้งแต่กระบวนการหาโจทย์วิจัย การเขียนข้อเสนอการวิจัย การดำเนินการวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย

3. งานเผยแพร่และถ่ายทอดผลงานวิจัย ทำหน้าที่ในการจัดประชุม เผยแพร่และถ่ายทอดผลงานวิจัยทางธุรกิจ จัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานวิจัยและกิจกรรมวิจัยผ่านสื่อต่าง ๆ รวมทั้งบนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ประสานงานในการวิจัยแก่ภาคธุรกิจ ประสานงานการดำเนินงานด้านทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดขึ้นจากการวิจัย จัดระบบฐานข้อมูลโครงการวิจัยและนักวิจัย ตลอดจนเอกสารงานวิจัยของสาขา การเชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกสาขา/คณะและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นพื้นฐานการวางแผนงานวิจัยและเผยแพร่งานวิจัยของสาขา นอกจากนี้ทำหน้าที่บริการสารสนเทศการวิจัยทางธุรกิจ และอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัย

4. งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางปัญญา ทำหน้าที่ประสานงาน ดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทางปัญญา โดยประสานงานเพื่อให้เกิดการคุ้มครองทรัพยากรมนุษย์ทางปัญญา

ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2553: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประสานราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ในการประสานงานราชการกระทรวงศึกษาธิการในภาพรวมจำเป็นต้องดำเนินการ สิ่งต่างๆ ที่สำคัญซึ่ง ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย แนวทางและขอบข่ายการประสานราชการอย่างชัดเจน การจัดโครงสร้างระบบการประสานและผู้รับผิดชอบการประสานราชการไว้อย่างชัดเจน การกำหนดยุทธศาสตร์และแผนราชการที่เป็นที่ยอมรับ การสร้างบรรยากาศการประสานราชการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การจัดทีมงานประสานและพัฒนาสมรรถนะในการประสาน การสร้างความเข้าใจและค่านิยมร่วมในการประสานราชการ และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การประสานแผน ประสานการปฏิบัติ และประสานการประเมินผล ทั้งแผนงาน แผนเงิน แผนคน และแผนเวลา การติดตามประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการประสานราชการอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การบริหารงานวิจัยด้านการประสานงาน คือ การติดต่อสื่อสารและการประสานงานในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน การสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ส่งเสริมและสร้างสรรค์สัมพันธภาพ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทำให้สามารถลดปัญหาหลายๆ อย่างที่เกิดจากความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจ

#### การบริหารงานวิจัยด้านระบบสารสนเทศ

นักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของระบบสารสนเทศ ดังนี้

มหาวิทยาลัยนเรศวร (2557: ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า งานสารสนเทศการวิจัยเป็นการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาและวางระบบฐานข้อมูลด้านการวิจัย จัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น ฐานข้อมูลนักวิจัย โครงการวิจัย ผลงานวิจัย แหล่งทุนวิจัย ฯลฯ ออกแบบและพัฒนาสารสนเทศต่างๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองบริหารงานวิจัยให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครรชิต มัลย์วงศ์ (2541: เอกสารประกอบการสัมมนา) กล่าวว่า สารสนเทศที่นักวิจัยต้องใช้นั้นมีอยู่หลายเรื่องด้วยกัน โดยแบ่งออกได้ดังนี้

1) สารสนเทศสำหรับสร้างแนว หรือกรอบความคิด สำหรับนักวิจัยมือใหม่ การสร้างแนวหรือกรอบความคิด ที่เหมาะสมกับงานวิจัยนั้นๆ เป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นมาก นักวิจัยมือใหม่เหล่านี้ จะต้องสืบค้นหา บทความวิจัย หรือ บทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง กับงานวิจัยที่กำลังจะทำให้ได้มากที่สุด แล้วนำมาถ้อยแถลง ให้เป็นแนวความคิดให้ได้ สารสนเทศที่สืบค้นมาได้นี้ สุดท้ายจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวรรณกรรม ซึ่งต้องเป็นหัวข้อตอนหนึ่ง หรือบทหนึ่ง ในรายงานผลการวิจัย

2) สารสนเทศเกี่ยวกับแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัย การทำงานวิจัยของนักวิจัย ตามหน่วยงานต่าง ๆ นั้น มีความแตกต่างกันมาก และหากเป็นงานวิจัย ของอาจารย์และนักศึกษาแล้ว สถาบันก็มักจะผลักดัน ให้อาจารย์เขียนเป็นบทความ ออกเผยแพร่ ในวารสารวิชาการ หรือ เผยแพร่ด้วยการนำไปบรรยาย ในการประชุมวิชาการต่าง ๆ หากบทความที่เขียนขึ้น ได้รับการยอมรับ เพื่อตีพิมพ์ หรือเพื่อนำเสนอแล้ว อาจารย์ผู้เขียน ก็สามารถนำบทความนั้น เป็นผลงานสำหรับใช้ ในการเสนอขอเลื่อน ตำแหน่งทางวิชาการได้ ด้วยเหตุนี้ อาจารย์นักวิจัย จึงต้องมีสารสนเทศ เกี่ยวกับแหล่งสำหรับตีพิมพ์บทความ หรือ สารสนเทศเกี่ยวกับ การประชุมวิชาการ ที่จะจัดให้มีขึ้นในอนาคต เพื่อที่อาจารย์จะได้จัดทำบทความนั้น ส่งไปให้พิจารณา

3) สารสนเทศเกี่ยวกับผลการวิจัย นักวิจัยที่ทำงานอย่างเป็นระบบจะมีการติดตามว่างานของตนนั้น มีผู้ใดวิพากษ์วิจารณ์บ้าง การวิจารณ์นั้นถูกต้องหรือไม่ มีอะไรควรแก้ไขปรับปรุงบ้าง หรืออาจจะต้องติดตามต่อไปว่า มีผู้ใดนำงานวิจัยของตนไปอ้างอิง และทำวิจัยต่อเนื่องออกไปอีกบ้าง การหาสารสนเทศเช่นนี้ มีความจำเป็นมาก เพราะงานที่ได้รับการอ้างอิง ในบทความอื่นๆ มากย่อมแสดงว่า เป็นงานที่มีเนื้อหาสาระดี เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ และอาจจะเป็นงานที่สร้างพื้นฐานวิชาการสายใหม่ได้ด้วย

สุกัญญา เรืองสุวรรณ (2554: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ระบบสารสนเทศด้านการวิจัยจากเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวิจัยโดยส่วนใหญ่มีการพัฒนาระบบในลักษณะที่แยกเป็นฐานข้อมูลย่อยๆ แต่ไม่เชื่อมโยงกันทำให้ไม่สามารถติดตามผลงานวิจัยได้ โดยข้อมูลหลักที่จัดเก็บเหมือนกันคือ ข้อมูลงานวิจัย ข้อมูลนักวิจัย ข้อมูลการตีพิมพ์และการนำเสนอในการประชุมวิชาการ และข้อมูลทรัพยากรเส้นทางปัญญา แต่ยังมีความขัดแย้งของข้อมูลคือ ชื่อไม่ตรงกัน และการให้ความหมายแตกต่างกันทำให้การบูรณาการข้อมูลการวิจัยเป็นไปได้ยาก จึงควรได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับโครงสร้างของระบบที่ฐานข้อมูลย่อยๆสามารถเชื่อมโยงกันได้และพัฒนามาตรฐานข้อมูลตามหลักการ ontology-based metadata เพื่อการบูรณาการ

สาริมน ทิพย์วงศ์ และคณะ (2555: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบสารสนเทศเพื่อการจัดการงานวิจัยในลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาภาคใต้ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ คือ ระบบสารสนเทศเพื่อจัดการงานวิจัย ที่สามารถตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนทั้งในการวางแผนด้านการตัดสินใจ และการพัฒนางานวิจัยการพัฒนาแบบสารสนเทศนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การรวบรวมข้อมูลวิจัย และวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อจำแนกงานวิจัย 2) การออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลงานวิจัย ผลลัพธ์ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาใช้ในการออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยใช้ซอฟต์แวร์ MySQL และภาษา ASP ผ่านระบบเครือข่าย

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2554: 17) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศ หมายถึง ระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศ ซึ่งมักประกอบด้วยฐานข้อมูล ที่นำมาใช้เพื่อการจัดเก็บข้อมูลในองค์ใดอย่างเป็นระบบ โดยมีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้งานกับระบบงานนั้นๆ โดยเฉพาะมีพนักงานป้อนข้อมูล เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาประมวลผลเป็นรายงานทางสารสนเทศ ที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา ไข่มุก (2548: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระบบฐานข้อมูลบริหารงานวิจัยเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการสร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารงานวิจัย เพราะทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เกิดการสร้างผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ตามทิศทางการพัฒนาประเทศและผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ วางแผน พัฒนาและสนับสนุนการบริหารงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยในด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศในเทคโนโลยีและการวิจัย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและจุดเน้นในการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยต่อไป และสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลกระทบ ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าว คือ การขาดระบบฐานข้อมูลเพื่อบริหารงานวิจัย

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การบริหารงานวิจัยด้านระบบสารสนเทศ คือ ระบบของการจัดเก็บ ประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ผลลัพธ์ของสารสนเทศที่นำไปใช้เหมาะสมกับงานหรือภารกิจในแต่ละอย่าง ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดหาวิเคราะห์ประมวลจัดการ การเรียกใช้หรือแลกเปลี่ยน และเผยแพร่ สื่อสารของข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยข้อมูลหลักที่จัดเก็บเหมือนกันคือ ข้อมูลงานวิจัย ข้อมูลนักวิจัย แหล่งทุนวิจัย ข้อมูลการตีพิมพ์และการนำเสนอในการประชุมวิชาการ และข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรในกองบริหารงานวิจัยให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นมหาวิทยาลัยเก่าแก่ที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเป็นหนึ่งในบรรดามหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย และได้รับเลือกให้เป็นหนึ่งในเก้ามหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติจากกระทรวงศึกษาธิการในปี พ.ศ. 2552 เป็นอีกมหาวิทยาลัยหนึ่งที่ได้รับการตามแนวทางการพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของโลกของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งวิสัยทัศน์ กล่าวไว้คือ "มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก (World Class Research University)" ภายในปี พ.ศ. 2558 มหาวิทยาลัยขอนแก่นจะเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก โดยเทียบเคียงจากการจัดอันดับของสถาบันภายนอกกว่าเป็นอันดับ 1 ใน 3 ของประเทศ อันดับ 1 ใน 80 ของเอเชีย อันดับ 1 ใน 400 ของโลก มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน การวิจัยพัฒนา และนวัตกรรม เชื่อมโยงกับการบริการวิชาการ

ถ่ายทอดเทคโนโลยี และการแก้ไข พัฒนาในพื้นที่จริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือและ อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง โดยการใช้การวิจัยเป็นฐาน  
(มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2556: ออนไลน์)

การวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น จากวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ  
“มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก” ผนวกกับปณิธานและปรัชญาของมหาวิทยาลัยที่กำหนดให้  
มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็น “ศูนย์รวมทางความคิด เป็นสติปัญญาของสังคม ยึดมั่นในความเป็นเลิศ  
ทางวิชาการ เป็นกลไกในการพัฒนาให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการทุกสาขา” จึงได้มีการจัดตั้ง  
หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบภารกิจด้านการวิจัยและการถ่ายทอดเทคโนโลยีขึ้นมาเป็นการ  
เฉพาะ หลายหน่วยงาน อาทิเช่น สำนักบริหารการวิจัย สำนักงานโครงการอันเนื่องมาจาก  
พระราชดำริ ศูนย์วิจัยเฉพาะทาง จำนวน 25 ศูนย์วิจัย กลุ่มวิจัย จำนวน 20 กลุ่ม และเพื่อเป็นการ  
สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้จัดให้มีการจัดตั้งกองทุนวิจัย  
40 ปี มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมีกองทุนอื่นๆอีกหลายกองทุน นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ได้จัดตั้งหน่วยงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนอีกหลายหน่วยงาน ปัจจุบัน  
มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความร่วมมือกับองค์กรระดับชาติและนานาชาติกว่า 160 หน่วยงาน จาก  
25 ประเทศทั่วโลก โดยได้แลกเปลี่ยนนักศึกษา บุคลากร เครื่องมือ ห้องทดลอง และองค์ความรู้  
ต่างๆ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2556: ออนไลน์)

### **พัฒนาการด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น**

มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีพัฒนาการด้านการวิจัยมาโดยลำดับ ตั้งแต่วันที่ก่อตั้งจนถึง  
ปัจจุบัน ในที่นี้ แบ่งพัฒนาการตามผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัยได้ 3 ยุค ดังนี้ (อุดมลักษณ์  
บำรุงญาติ. 2544: 14-15)

ยุคที่หนึ่ง : ทศวรรษที่หนึ่งและสอง มหาวิทยาลัยแห่งแรกและชั้นนำของภูมิภาคของ  
ประเทศ

พัฒนาการมหาวิทยาลัยขอนแก่นในยุคที่หนึ่ง ในทศวรรษที่หนึ่งและสอง (พ.ศ. 2507-  
2526) เป็นยุคแห่งการก่อตั้งและขยายตัวมหาวิทยาลัย ทศวรรษที่หนึ่ง (พ.ศ. 2507-2516)  
ทศวรรษของการก่อตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่นในยุค เริ่มก่อตั้ง มี 3 คณะวิชาคือ คณะเกษตรศาสตร์  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ส่วนคณะวิทยาศาสตร์-อักษรศาสตร์ ทำหน้าที่สอนในรายวิชาพื้นฐานยัง  
ไม่ได้รับนักศึกษา ทั้งนี้ในทศวรรษแรกมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีรุ่นแรก  
ในปีการศึกษา 2510 จำนวน 59 คน ระยะเวลาได้ขยายไปสู่การ จัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ คณะ  
พยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2517-2526) ทศวรรษของการขยายตัว  
ในช่วงนี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการขยายการศึกษาในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพอย่างต่อเนื่อง  
มีการจัดตั้ง คณะเทคนิคการแพทย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัช

ศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และจัดตั้งหน่วยงานรองรับภารกิจสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ได้แก่ สำนักวิทยบริการ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา

ยุคที่สอง : ทศวรรษที่สามและสี่มหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ

พัฒนาการมหาวิทยาลัยขอนแก่นในยุคที่สอง ทศวรรษที่สามและสี่ (พ.ศ. 2527-2546) เป็นยุคแห่งการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัย ทศวรรษที่สาม (พ.ศ. 2527-2536) ทศวรรษของการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ในตอนต้นของช่วง ทศวรรษที่สามนี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการจัดตั้งคณะ/หน่วยงาน ประกอบด้วย คณะเทคโนโลยี คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ ต่อมา มีการจัดตั้งศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาควิชาออกเฉียงเหนือ และศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังได้รับมอบหมายจาก รัฐบาลให้ดำเนินการจัดตั้งวิทยาลัยอุบลราชธานี และวิทยาลัยสุรนารี แล้วจึงได้แยกตัวออกเป็น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตามลำดับ ทศวรรษที่ 4 (ปี พ.ศ. 2537-2546) เป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) ในทศวรรษนี้นับว่ามหาวิทยาลัยขอนแก่นมีคณะและสาขาวิชาต่างๆ ที่ค่อนข้างครอบคลุมและจัดว่าเป็น Comprehensive University ที่สำคัญของภูมิภาค มีการจัดตั้งวิทยาเขตหนองคาย คณะศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ และการจัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น เช่น สำนักทะเบียนและประมวลผล สถาบันความร่วมมือ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ กลุ่มน้ำโขง สถาบันสันติศึกษา (เป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย)

ยุคที่สาม : ทศวรรษที่ห้า (พ.ศ. 2547-2552) : ก้าวเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย และมหาวิทยาลัยชั้นนำของภูมิภาคอาเซียน ในยุคที่สาม เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง จากภาวะโลกาภิวัตน์ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้า ทางวิชาการและเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ศาสตราจารย์ (เกียรติคุณ) ดร.สุนันต์ สกลไชย อธิการบดี ในขณะนั้น ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย และเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำของภูมิภาคอาเซียน บนพื้นฐานของความรับผิดชอบในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้ใน การพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในทศวรรษที่ห้า (พ.ศ.2547-2552) มหาวิทยาลัยขอนแก่นเริ่มมี ความเข้มแข็งด้านการวิจัยต่อเนื่องมาจากท้ายทศวรรษที่สี่ที่มีการจัดตั้งศูนย์วิจัยเฉพาะทางขึ้นมา 15 ศูนย์วิจัย และเป็นช่วงที่มหาวิทยาลัยเข้าสู่การประเมินอย่างเข้มข้นโดยองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ หน่วยงานอิสระจากภายนอก การประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) องค์การมหาชน สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา (สกอ.) ตลอดจนการเข้าสู่การประเมินในระดับนานาชาติจากการจัดอันดับของ นิตยสาร Asia week (ASIA'S BEST UNIVERSITIES 2000) และการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก โดยนิตยสาร Times (World University Ranking 2006) ในช่วงนี้มหาวิทยาลัยขอนแก่นพัฒนา

ตนเองเข้าสู่องค์กรแห่งคุณภาพมากขึ้นเพื่อร่วมพัฒนาและผลักดันให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นก้าวไปสู่ มหาวิทยาลัยอันดับ 1 ใน 3 ของ ประเทศ อันดับ 1 ใน 80 ของเอเชีย และ อันดับ 1 ใน 400 ของ โลก

### **โครงสร้างการบริหารงานวิจัย วิจัยทัศน์ และพันธกิจ**

มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีโครงสร้างการบริหารงานวิจัย วิจัยทัศน์ และพันธกิจ ดังนี้  
(มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2556: ออนไลน์)

กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งตามประกาศสภา มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี สามารถสนับสนุนวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมี สมรรถนะ เส้นทางความก้าวหน้า และขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นหน่วยงานกลางในระดับมหาวิทยาลัย ในการทำหน้าที่บริหารจัดการและสนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยเป็นหน่วยงานที่ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยได้แบ่ง หน่วยงานภายในออกเป็น 5 งาน ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานพัฒนาศักยภาพการวิจัย งานบริหารโครงการและทุนวิจัย งานสารสนเทศการวิจัย และงานประชาสัมพันธ์การวิจัย ตลอด ระยะเวลากว่า 7ปีที่ผ่านมากองบริหารงานวิจัยได้ดำเนินการกิจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยเฉพาะการร่วมกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการจัดวางระบบและ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพการวิจัย พัฒนาระบบฐานข้อมูลการวิจัย และการ ประชาสัมพันธ์การวิจัย ซึ่งมีส่วนขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่มี ผลงานดีเยี่ยมด้านการวิจัยระดับประเทศ นอกจากนั้น กองบริหารงานวิจัย ยังได้รับมอบหมายให้ เป็นหน่วยประสานงานเครือข่ายวิจัยของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็น สถาบันแม่ข่าย อาทิ เครือข่ายวิจัยเศรษฐกิจฐานรากของ สกอ.เครือข่ายการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อชนบท ของ สวทช. เครือข่ายพัฒนานักวิทยาศาสตร์เคมีและเภสัช ของ วช. เป็นต้น (กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2555: 2-4)

**วิสัยทัศน์** กองบริหารงานวิจัยเป็นหน่วยงาน ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการกิจ ด้านการวิจัยเพื่อให้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก (World Class Research University)

### **พันธกิจ**

1. ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของ มหาวิทยาลัย

2. ประสานงานเพื่อจัดทำทิศทางและประเด็นวิจัย ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวมทั้งการจัดทำแผนการวิจัย และโครงการวิจัย เพื่อการจัดทำคำของบประมาณด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย

3. บริหารทุนอุดหนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัย และประสานการพัฒนากระบวนการบริหารงานวิจัย ตลอดจนการประกันคุณภาพด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย

4. ประสานการจัดหาแหล่งทุนและการสร้างความเชื่อมโยงกับแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยภายในประเทศ

5. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

6. พัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนให้มีความสามารถในการพัฒนางานประจำโดยใช้การวิจัยเป็นฐานการพัฒนา

7. ประสานการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครือข่ายการวิจัยของภาคตะวันออกเฉียงเหนือและผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย

8. พัฒนาระบบสารสนเทศทางการวิจัย พัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลงานวิจัยเพื่อให้บริการด้านการวิจัย การบริการวิชาการที่ถูกต้อง และรวดเร็ว

9. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมการวิจัยและผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยออกสู่วงวิชาการและสาธารณะ

10. ประสานและพัฒนาก่อนนำผลงานวิจัยเพื่อไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสาธารณะ

11. ปฏิบัติภารกิจอื่นๆ ตามที่มหาวิทยาลัยและรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและการถ่ายทอดเทคโนโลยีมอบหมาย

### **สภาพแวดล้อมภายในกองบริหารงานวิจัย**

สภาพแวดล้อมของการควบคุมของกองบริหารงานวิจัยในภาพรวมมีความเหมาะสมและมีส่วนทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ โดยที่กองบริหารงานวิจัยมีการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการควบคุม ได้แก่ (กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2555: 1-2)

1. กองบริหารงานวิจัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของการดำเนินงานอย่างชัดเจน คือ เป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. กองบริหารงานวิจัยมีระบบและกลไกของการควบคุมภายในที่ชัดเจน คือ การจัดให้มีคณะกรรมการควบคุมภายในระดับหน่วยงาน ทำหน้าที่กำกับติดตามและประเมินผล รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. กองบริหารงานวิจัยมีการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพภายในที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับระบบควบคุมภายใน ซึ่งทำให้สามารถติดตามผลการดำเนินงานและการประเมินผลงาน

อย่างเป็นระบบและครอบคลุมถึงการติดตามการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีการสร้างระบบการกำกับติดตามผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

3.1 การทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารเชิงรุกเพื่อนำไปสู่การเป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

3.2 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและการรายงานผล

3.3 การประกันคุณภาพภายใน โดยการพัฒนากระบวนการจัดการคุณภาพที่เชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัย กับ สำนักบริหารการวิจัย

3.4 การพัฒนากระบวนการและกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐาน

3.5 การพัฒนาระบบการประเมินเพื่อการพัฒนา

3.6 กองบริหารงานวิจัยมีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานเพื่อให้เอื้อต่อการสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย

3.7 มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล หลักการพึ่งตนเอง โดยปรับปรุงกระบวนการงาน เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในปฏิปัติราชการ

3.8 มีการปรับปรุงระเบียบและระบบการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มุ่งเน้นตอบสนองต่อเป้าหมายการเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมถึงให้มีการจัดการที่มีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพที่สามารถตรวจสอบได้ในทุกระบบ ตลอดจนเพื่อให้สามารถมีฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการเงินและการคลังที่จำเป็นต่อการบริหารองค์กร

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีปณิธานในการเป็นศูนย์รวมทางความคิด สติปัญญาของสังคม และเป็นศูนย์รวมการศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พร้อมทั้งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า “มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก” ซึ่งมีคำอธิบายวิสัยทัศน์ ภายในปี พ.ศ. 2558 คือ มหาวิทยาลัยขอนแก่นจะเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก โดยเทียบเคียงจากการจัดอันดับของสถาบันภายนอกว่าเป็นอันดับ 1 ใน 3 ของประเทศ อันดับ 1 ใน 80 ของเอเชีย อันดับ 1 ใน 400 ของโลก โดยมีหน่วยงานกองบริหารงานวิจัย เป็นหน่วยงานที่ช่วยสนับสนุนด้านการบริหารงานวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ ที่ส่งผลให้ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม เชื่อมโยงกับการบริการวิชาการ การทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมถ่ายทอดเทคโนโลยี และการแก้ไข พัฒนาในพื้นที่จริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

จากการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย และการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การบริหารงานวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษาที่จะนำไปสู่การบุกเบิกและแสวงหาความรู้ที่มีคุณค่าแก่สังคม และเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิจัยที่มีปัญหาให้สามารถบริหารจัดการการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีแนวคิดรูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

เพื่อลดการเกิดสภาพปัญหาในการบริหารจัดการ จึงควรมีการส่งเสริมการวิจัย คือ การจัดหา  
งบประมาณและแหล่งทุนวิจัย การบริหารการวิจัยด้านบุคลากรและการประสานงานที่มีการติดตาม  
ประเมินผลการวิจัย และการนำระบบสารสนเทศมาช่วยส่งเสริมงานบริหารงานวิจัย เพื่อส่งผลให้  
มหาวิทยาลัยขอนแก่นพัฒนาตนเองเข้าสู่องค์กรแห่งคุณภาพเพื่อร่วมพัฒนาและผลักดันให้  
มหาวิทยาลัยขอนแก่นก้าวไปสู่ มหาวิทยาลัยอันดับ 1 ใน 3 ของ ประเทศ อันดับ 1 ใน 80 ของ  
เอเชีย และ อันดับ 1 ใน 400 ของโลก



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำ 1,156 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 84 คน ที่ได้รับการจัดสรรทุนในการทำวิจัย จากกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2554 - 2556 รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,240 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยอาจารย์ประจำ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากประชากร (Simple Random Sampling) โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane.1970: 886-887) คำนวณที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดจำนวน 84 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 370 คน

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลจากข้อ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีแบบลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert. 1932: 1 - 55) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านการประสานงาน และ 4) ด้านระบบสารสนเทศ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากข้อที่ 2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อพิจารณา จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมทั้งเนื้อหา และพิจารณาความสอดคล้องตามข้อคำถาม (IOC)
4. แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อพิจารณา

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์ประจำและบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 50 คน
6. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบที (t-test) (Ferguson. 1981: 180) เลือกข้อคำถามที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมาใช้เป็นข้อคำถาม ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 46 ข้อ
7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1984: 161) โดยมีค่าเท่ากับ .949
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

### ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และการได้รับทุนในการทำวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใน 4 ด้าน คือ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนไว้ ดังนี้

|         |         |                                                          |
|---------|---------|----------------------------------------------------------|
| คะแนน 5 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าข้อความดังกล่าวมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| คะแนน 4 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าข้อความดังกล่าวมีปัญหาอยู่ในระดับมาก        |
| คะแนน 3 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าข้อความดังกล่าวมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง    |
| คะแนน 2 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าข้อความดังกล่าวมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย       |
| คะแนน 1 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าข้อความดังกล่าวมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

|                          |         |                                                           |
|--------------------------|---------|-----------------------------------------------------------|
| ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการบริหารงานวิจัยมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการบริหารงานวิจัยมีปัญหาอยู่ในระดับมาก       |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.5–3.50  | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการบริหารงานวิจัยมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง   |

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าการบริหารงานวิจัยมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าการบริหารงานวิจัยมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอลงชื่อขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อขออนุญาตและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถามเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยนำหนังสือไปส่งให้ด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือตามข้อ 1 พร้อมด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปขอความร่วมมือกับอาจารย์ประจำและบุคลากรฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์และให้คะแนนตามคำแนะนำที่กำหนด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. ตามจุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นในแต่ละด้านและโดยรวม วิเคราะห์โดยเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson. 1981: 68)

3. ตามจุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตาม เพศ สถานภาพ และการได้รับทุนในการทำวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบที (t-test) (Ferguson, 1981: 180 ) ส่วนตัวแปรภูมิการศึกษา ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) (Ferguson. 1981: 190)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) (Ferguson. 1981: 68)

1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson. 1981: 68)

### 2. สถิติเพื่อใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการใช้การทดสอบที (t-test)

(Ferguson. 1981: 180)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

( $\alpha$  – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1984: 61)

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) (Ferguson. 1981: 180 )

3.2 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) ในกรณีถ้าพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ่ (Schaffer's) (Ferguson. 1981: 190)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับ ได้แก่ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |                                                                     |
|-----------|---------------------------------------------------------------------|
| n         | แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง                                          |
| $\bar{X}$ | แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)                                           |
| S.D.      | แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                    |
| f         | แทน ค่าความถี่                                                      |
| t         | แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution                     |
| F         | แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution                     |
| df        | แทน ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)                 |
| SS        | แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)                          |
| MS        | แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)                |
| p         | แทน ความน่าจะเป็นของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน |
| *         | แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                                  |

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 370 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 370 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม โดยการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย ของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตาม เพศ สถานภาพ และการได้รับทุน ในการทำวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรภูมิการศึกษา ใช้การ

วิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิดในตอนท้ายของแต่ละด้านของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ โดยนำมาสรุป เพื่อใช้ประกอบการอภิปรายผล

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

|   | ตัวแปรที่ศึกษา                | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------------------------------|-------|--------|
| 1 | เพศ                           |       |        |
|   | ชาย                           | 215   | 58.10  |
|   | หญิง                          | 155   | 41.90  |
|   | รวม                           | 370   | 100.00 |
| 2 | สถานภาพ                       |       |        |
|   | อาจารย์ประจำ                  | 286   | 77.30  |
|   | บุคลากรสายสนับสนุน            | 84    | 22.70  |
|   | รวม                           | 370   | 100.00 |
| 3 | วุฒิการศึกษา                  |       |        |
|   | ปริญญาตรี                     | 57    | 15.40  |
|   | ปริญญาโท                      | 37    | 10.00  |
|   | ปริญญาเอก                     | 276   | 74.60  |
|   | รวม                           | 370   | 100.00 |
| 4 | การได้รับทุนในการทำวิจัย      |       |        |
|   | เคยได้รับทุนของมหาวิทยาลัย    | 243   | 65.70  |
|   | ไม่เคยได้รับทุนของมหาวิทยาลัย | 127   | 34.30  |
|   | รวม                           | 370   | 100.00 |

จากตาราง 1 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.10 และมีสถานภาพเป็นอาจารย์ประจำ คิดเป็นร้อยละ 77.30 โดยมีระดับการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 74.60 ส่วนใหญ่เคยได้รับทุนสนับสนุนของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 65.70

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตาราง 2-10

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม

| สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของ<br>กองบริหารงานวิจัย |                  | จำนวน (คน)<br>n = 370 |      | ระดับสภาพปัญหา |
|----------------------------------------------------|------------------|-----------------------|------|----------------|
|                                                    |                  | $\bar{X}$             | S.D. |                |
| 1                                                  | ด้านงบประมาณ     | 3.52                  | 0.75 | มาก            |
| 2                                                  | ด้านบุคลากร      | 2.37                  | 0.75 | น้อย           |
| 3                                                  | ด้านการประสานงาน | 2.67                  | 0.81 | ปานกลาง        |
| 4                                                  | ด้านระบบสารสนเทศ | 2.52                  | 0.80 | ปานกลาง        |
| รวม                                                |                  | 2.77                  | 0.78 | ปานกลาง        |

จากตาราง 2 แสดงว่า บุคลากรเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านงบประมาณ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากรมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านการประสานงานและด้านระบบสารสนเทศ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านงบประมาณ เป็นรายชื่อ

| ด้านงบประมาณ                                                                             | จำนวน (คน)<br>n = 370 |      | ระดับสภาพ<br>ปัญหา |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------|--------------------|
|                                                                                          | $\bar{X}$             | S.D. |                    |
| 1 งบประมาณที่ได้รับเพียงพอต่อการดำเนินโครงการวิจัย                                       | 3.88                  | 0.73 | มาก                |
| 2 มหาวิทยาลัยมีการให้งบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมในกรณีได้งบประมาณไม่เพียงพอ                | 3.45                  | 0.91 | ปานกลาง            |
| 3 มหาวิทยาลัยมีการกระจายงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆอย่างทั่วถึง    | 3.64                  | 0.82 | มาก                |
| 4 มีระบบในการสืบค้นข้อมูลแหล่งทุนวิจัยและการประชาสัมพันธ์การให้ทุนแก่นักวิจัยทราบ        | 3.11                  | 0.66 | ปานกลาง            |
| 5 มีการสนับสนุนงบประมาณในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ | 3.62                  | 0.87 | มาก                |
| 6 งบประมาณที่ได้รับในการสนับสนุนด้าน ค่าใช้สอย ค่าตอบแทน ค่าวัสดุ เป็นต้น                | 3.62                  | 0.82 | มาก                |
| 7 มีการกำหนดแผนการใช้งบประมาณการวิจัยอย่างชัดเจน                                         | 3.41                  | 0.58 | ปานกลาง            |
| 8 ระบบบริหารการเงินที่รัดกุม (มีกฎระเบียบที่ชัดเจน มีผู้ตรวจสอบภายในและภายนอก)           | 3.41                  | 0.58 | ปานกลาง            |
| 9 ระบบการเบิกงบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัยสะดวกรวดเร็ว                                    | 3.88                  | 0.69 | มาก                |
| 10 มีระบบการเก็บรักษาเอกสาร/หลักฐานทางการเงินที่เป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้                | 3.21                  | 0.89 | ปานกลาง            |
| รวม                                                                                      | 3.52                  | 0.75 | มาก                |

จากตาราง 3 แสดงว่า บุคลากรเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 ข้อ 4 ข้อ 7 ข้อ 8 และข้อ 10 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านบุคลากร เป็นรายข้อ

| ด้านบุคลากร                                                                          | จำนวน (คน)<br>n = 370 |      | ระดับสภาพ<br>ปัญหา |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------|--------------------|
|                                                                                      | $\bar{X}$             | S.D. |                    |
| 1 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหรือลักษณะของงาน                      | 2.58                  | 0.63 | ปานกลาง            |
| 2 บุคลากรให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส                                       | 1.82                  | 0.70 | น้อย               |
| 3 มีระบบให้บริการที่สะดวก และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ                        | 1.66                  | 0.81 | น้อย               |
| 4 บุคลากรสามารถตอบคำถาม และให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้บริการได้                              | 2.28                  | 0.76 | น้อย               |
| 5 การบริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน                                               | 1.96                  | 0.82 | น้อย               |
| 6 บุคลากรในกลุ่มงานที่ดูแลรับผิดชอบ สามารถให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามทดแทนกันได้ทุกงาน | 3.10                  | 0.69 | ปานกลาง            |
| 7 การให้บริการรวดเร็ว ฉับไว เต็มใจให้บริการ                                          | 3.58                  | 0.78 | มาก                |
| 8 บุคลากรมีการให้บริการตามลำดับก่อน - หลัง                                           | 2.39                  | 0.84 | น้อย               |
| 9 จำนวนบุคลากรที่ให้บริการมีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ใช้บริการ                      | 2.30                  | 0.78 | น้อย               |
| 10 ความเหมาะสมในการแต่งกายของบุคลากรในฐานะผู้ให้บริการ                               | 1.73                  | 0.75 | น้อย               |
| 11 บุคลากรมีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัยให้แก่นักวิจัยอย่างสม่ำเสมอ              | 2.21                  | 0.77 | น้อย               |
| 12 บุคลากรมีการดำเนินการ ติดตามและประเมินผลงานการอย่างสม่ำเสมอ                       | 2.84                  | 0.69 | ปานกลาง            |
| รวม                                                                                  | 2.37                  | 0.75 | น้อย               |

จากตาราง 4 แสดงว่า บุคลากรมีเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 ข้อ 6 และข้อ 12 อยู่ในระดับปานกลาง และข้อ 7 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการประสานงาน เป็นรายข้อ

| ด้านการประสานงาน |                                                          | จำนวน (คน)<br>n = 370 |      | ระดับสภาพ<br>ปัญหา |
|------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------|------|--------------------|
|                  |                                                          | $\bar{X}$             | S.D. |                    |
| 1                | การให้คำแนะนำหรือข้อมูลที่ได้รับเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน  | 2.40                  | 0.79 | น้อย               |
| 2                | เจ้าหน้าที่ให้แจ้งข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน        | 2.42                  | 0.82 | น้อย               |
| 3                | เจ้าหน้าที่สามารถตอบข้อสงสัยหรือข้อซักถามที่ตรงประเด็น   | 2.51                  | 0.71 | ปานกลาง            |
| 4                | การให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน                    | 2.46                  | 0.84 | น้อย               |
| 5                | การติดต่อประสานงาน มีความสะดวก รวดเร็ว                   | 3.56                  | 0.80 | มาก                |
| 6                | การประสานงานผ่านช่องทาง โทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail       | 2.92                  | 0.85 | ปานกลาง            |
| 7                | ระยะเวลาในการประสานงานในแต่ละครั้งมีความเหมาะสม          | 3.62                  | 0.77 | มาก                |
| 8                | การติดตามสนับสนุนให้ช่วยประสานงานแก้ปัญหาของโครงการวิจัย | 2.85                  | 0.79 | ปานกลาง            |
| 9                | ขั้นตอนในการประสานงานคล่องตัวและไม่ซับซ้อน               | 3.00                  | 0.83 | ปานกลาง            |
| 10               | การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน                   | 2.48                  | 0.83 | น้อย               |
| 11               | การประสานงานที่ไม่มีข้อผิดพลาด และถูกต้อง                | 2.45                  | 0.80 | น้อย               |
| 12               | ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ให้บริการ  | 1.84                  | 0.70 | น้อย               |
| 13               | ประสิทธิภาพของผู้ให้บริการด้านการประสานงานโดยรวม         | 2.28                  | 0.96 | น้อย               |
| รวม              |                                                          | 2.67                  | 0.81 | ปานกลาง            |

จากตาราง 5 แสดงว่า บุคลากรเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 5 และข้อ 7 อยู่ในระดับมาก และพบว่าข้อ 3 ข้อ 6 ข้อ 8 และข้อ 9 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านระบบสารสนเทศ เป็นรายข้อ

| ด้านระบบสารสนเทศ |                                                                                            | จำนวน (คน) |      | ระดับสภาพ<br>ปัญหา |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|--------------------|
|                  |                                                                                            | n = 370    |      |                    |
|                  |                                                                                            | $\bar{X}$  | S.D. |                    |
| 1                | การนำเสนอข่าวสารการวิจัยทางเว็บไซต์ของกองบริหารงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ         | 2.68       | 0.66 | ปานกลาง            |
| 2                | ฐานข้อมูลมีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน ระบบเว็บไซต์สามารถใช้งานได้อยู่ตลอดเวลา                | 2.41       | 0.87 | น้อย               |
| 3                | รูปแบบการใช้งานระบบเว็บไซต์ด้านการสืบค้นข้อมูลมีความเข้าใจและสะดวกรวดเร็ว                  | 2.54       | 0.91 | ปานกลาง            |
| 4                | ตัวอักษรมีความเหมาะสม(ขนาด,สี,ลักษณะ)                                                      | 2.08       | 0.91 | น้อย               |
| 5                | เนื้อหาของข้อมูลและภาพประกอบในเว็บไซต์มีความน่าสนใจ                                        | 2.02       | 0.89 | น้อย               |
| 6                | ช่องทางเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานมีความซับซ้อน ยุ่งยาก                                | 2.34       | 0.76 | น้อย               |
| 7                | การกำหนดสิทธิในการเข้าใช้ระบบเกิดความปลอดภัยและประโยชน์ในการใช้งาน                         | 2.69       | 0.65 | ปานกลาง            |
| 8                | รูปแบบการใช้งานระบบ ความง่ายในการเข้าถึงข้อมูล                                             | 2.60       | 0.70 | ปานกลาง            |
| 9                | การเข้าถึงเว็บไซต์ในการเรียกใช้งานมีความเร็ว                                               | 2.78       | 0.77 | ปานกลาง            |
| 10               | ความเหมาะสมในการใช้งานโปรแกรม ข้อมูลตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้                         | 2.83       | 0.83 | ปานกลาง            |
| 11               | ระบบสามารถรวบรวมข้อมูลและประมวลผลเพื่อใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์สรุปผลการดำเนินงานเชิงสถิติ | 2.85       | 0.86 | ปานกลาง            |
| รวม              |                                                                                            | 2.52       | 0.80 | ปานกลาง            |

จากตาราง 6 แสดงว่า บุคลากรเห็นว่า สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านระบบสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 ข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 6 อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้าน และโดยรวม จำแนกตามเพศ

| สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย | n = 370               |      |                |                        |      |                |
|----------------------------|-----------------------|------|----------------|------------------------|------|----------------|
|                            | เพศชาย<br>( n = 215 ) |      |                | เพศหญิง<br>( n = 155 ) |      |                |
|                            | $\bar{X}$             | S.D. | ระดับสภาพปัญหา | $\bar{X}$              | S.D. | ระดับสภาพปัญหา |
| 1.ด้านงบประมาณ             | 3.48                  | 0.38 | ปานกลาง        | 3.57                   | 0.43 | มาก            |
| 2.ด้านบุคลากร              | 2.44                  | 0.44 | น้อย           | 2.28                   | 0.58 | น้อย           |
| 3.ด้านการประสานงาน         | 2.64                  | 0.50 | ปานกลาง        | 2.72                   | 0.59 | ปานกลาง        |
| 4.ด้านระบบสารสนเทศ         | 2.54                  | 0.49 | ปานกลาง        | 2.50                   | 0.66 | น้อย           |
| รวม                        | 2.66                  | 0.27 | ปานกลาง        | 2.67                   | 0.37 | ปานกลาง        |

จากตาราง 7 แสดงว่า บุคลากรชายและบุคลากรหญิงเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรชายเห็นว่าด้านงบประมาณ ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบุคลากร มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนบุคลากรหญิงเห็นว่าด้านงบประมาณ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากรและด้านระบบสารสนเทศ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย และด้านการประสานงาน มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้าน และโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

| สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย | n = 370                     |      |                |                                  |      |                |
|----------------------------|-----------------------------|------|----------------|----------------------------------|------|----------------|
|                            | อาจารย์ประจำ<br>( n = 286 ) |      |                | บุคลากรสายสนับสนุน<br>( n = 84 ) |      |                |
|                            | $\bar{X}$                   | S.D. | ระดับสภาพปัญหา | $\bar{X}$                        | S.D. | ระดับสภาพปัญหา |
| 1.ด้านงบประมาณ             | 3.50                        | 0.32 | ปานกลาง        | 3.59                             | 0.60 | มาก            |
| 2.ด้านบุคลากร              | 2.31                        | 0.45 | น้อย           | 2.58                             | 0.64 | ปานกลาง        |
| 3.ด้านการประสานงาน         | 2.64                        | 0.47 | ปานกลาง        | 2.80                             | 0.73 | ปานกลาง        |
| 4.ด้านระบบสารสนเทศ         | 2.49                        | 0.51 | น้อย           | 2.26                             | 0.72 | น้อย           |
| รวม                        | 2.64                        | 0.25 | ปานกลาง        | 2.80                             | 0.47 | ปานกลาง        |

จากตาราง 8 แสดงว่า อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนมีเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ประจำเห็นว่าด้านงบประมาณและด้านการประสานงาน มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และด้านบุคลากรและด้านระบบสารสนเทศ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนเห็นว่าด้านงบประมาณ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากรและด้านการประสานงาน มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และด้านระบบสารสนเทศ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้าน และโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย | n = 370               |      |               |                      |      |               |                        |      |               |
|----------------------------|-----------------------|------|---------------|----------------------|------|---------------|------------------------|------|---------------|
|                            | ปริญญาตรี<br>(n = 57) |      |               | ปริญญาโท<br>(n = 37) |      |               | ปริญญาเอก<br>(n = 276) |      |               |
|                            | $\bar{X}$             | S.D. | ระดับ         | $\bar{X}$            | S.D. | ระดับ         | $\bar{X}$              | S.D. | ระดับ         |
|                            |                       |      | สภาพ<br>ปัญหา |                      |      | สภาพ<br>ปัญหา |                        |      | สภาพ<br>ปัญหา |
| 1.ด้านงบประมาณ             | 0.49                  | 0.59 | น้อยที่สุด    | 3.66                 | 0.60 | มาก           | 3.57                   | 0.31 | มาก           |
| 2.ด้านบุคลากร              | 0.61                  | 0.65 | น้อยที่สุด    | 2.63                 | 0.68 | ปานกลาง       | 2.11                   | 0.44 | น้อย          |
| 3.ด้านการ<br>ประสานงาน     | 2.99                  | 0.70 | ปานกลาง       | 2.82                 | 0.79 | ปานกลาง       | 2.63                   | 0.48 | ปานกลาง       |
| 4.ด้านระบบ<br>สารสนเทศ     | 2.81                  | 0.97 | ปานกลาง       | 2.73                 | 0.81 | ปานกลาง       | 2.37                   | 0.57 | น้อย          |
| รวม                        | 2.98                  | 0.73 | ปานกลาง       | 2.96                 | 0.84 | ปานกลาง       | 2.67                   | 0.72 | ปานกลาง       |

จากตาราง 9 แสดงว่า บุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเห็นว่าด้านงบประมาณและด้านบุคลากร มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด และด้านการประสานงานและด้านระบบสารสนเทศ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทเห็นว่า ด้านงบประมาณมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกเห็นว่า ด้านงบประมาณมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากรและด้านระบบสารสนเทศ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย และด้านการประสานงานมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้าน และโดยรวม จำแนกตามการได้รับทุนในการทำวิจัย

| สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย | n = 370                                        |      |            |                                                   |      |            |
|----------------------------|------------------------------------------------|------|------------|---------------------------------------------------|------|------------|
|                            | เคยได้รับทุนวิจัยของมหาวิทยาลัย<br>( n = 243 ) |      |            | ไม่เคยได้รับทุนวิจัยของมหาวิทยาลัย<br>( n = 127 ) |      |            |
|                            | $\bar{X}$                                      | S.D. | ระดับปัญหา | $\bar{X}$                                         | S.D. | ระดับปัญหา |
| 1.ด้านงบประมาณ             | 3.50                                           | 0.39 | ปานกลาง    | 3.58                                              | 0.43 | มาก        |
| 2.ด้านบุคลากร              | 2.43                                           | 0.48 | น้อย       | 2.24                                              | 0.54 | น้อย       |
| 3.ด้านการประสานงาน         | 2.61                                           | 0.52 | ปานกลาง    | 2.79                                              | 0.57 | ปานกลาง    |
| 4.ด้านระบบสารสนเทศ         | 2.12                                           | 0.51 | น้อย       | 2.56                                              | 0.60 | ปานกลาง    |
| รวม                        | 2.67                                           | 0.30 | ปานกลาง    | 2.70                                              | 0.36 | ปานกลาง    |

จากตาราง 10 แสดงว่า บุคลากรที่เคยได้รับทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่นและไม่เคยได้รับทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่เคยได้รับทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเห็นว่าด้านงบประมาณและด้านการประสานงาน มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านบุคลากรและด้านระบบสารสนเทศ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนบุคลากรที่ไม่เคยได้รับทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเห็นว่าด้านงบประมาณ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากร มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย และด้านการประสานงานและด้านระบบสารสนเทศ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตาม ตัวแปรเพศ สถานภาพ และการได้รับทุนในการทำวิจัย วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรวุฒิการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') ดังแสดงในตาราง 11-18

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของ  
กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามเพศ

| สภาพปัญหา<br>การบริหารงานวิจัย | เพศชาย<br>(n =215) |      | เพศหญิง<br>(n =155) |      | t      | P     |
|--------------------------------|--------------------|------|---------------------|------|--------|-------|
|                                | $\bar{X}$          | S.D. | $\bar{X}$           | S.D. |        |       |
| 1 ด้านงบประมาณ                 | 3.48               | 0.38 | 3.57                | 0.43 | -2.097 | 0.037 |
| 2 ด้านบุคลากร                  | 2.44               | 0.44 | 2.28                | 0.58 | 2.960  | 0.003 |
| 3 ด้านการประสานงาน             | 2.64               | 0.50 | 2.72                | 0.59 | -1.329 | 0.185 |
| 4 ด้านระบบสารสนเทศ             | 2.54               | 0.49 | 2.50                | 0.66 | 0.599  | 0.550 |
| รวม                            | 2.66               | 0.27 | 2.67                | 0.37 | 0.169  | 0.866 |

จากตาราง 11 แสดงว่า บุคลากรชายและบุคลากรหญิงเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของ  
กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

| สภาพปัญหา<br>การบริหารงานวิจัย | อาจารย์ประจำ<br>(N =286) |      | บุคลากรสาย<br>สนับสนุน<br>(N =84) |      | T      | p     |
|--------------------------------|--------------------------|------|-----------------------------------|------|--------|-------|
|                                | $\bar{X}$                | S.D. | $\bar{X}$                         | S.D. |        |       |
| 1 ด้านงบประมาณ                 | 3.50                     | 0.32 | 3.59                              | 0.60 | -1.712 | 0.088 |
| 2 ด้านบุคลากร                  | 2.31                     | 0.45 | 2.58                              | 0.64 | -4.325 | 0.001 |
| 3 ด้านการประสานงาน             | 2.64                     | 0.47 | 2.80                              | 0.73 | -2.520 | 0.012 |
| 4 ด้านระบบสารสนเทศ             | 2.49                     | 0.51 | 2.26                              | 0.72 | 2.500  | 0.013 |
| รวม                            | 2.64                     | 0.25 | 2.80                              | 0.47 | -4.291 | 0.001 |

จากตาราง 12 แสดงว่า อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านงบประมาณไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| สภาพปัญหา<br>การบริหารงานวิจัย | แหล่ง        | SS      | df  | MS    | F     | p     |
|--------------------------------|--------------|---------|-----|-------|-------|-------|
|                                | ความแปรปรวน  |         |     |       |       |       |
| 1.ด้านงบประมาณ                 | ระหว่างกลุ่ม | 1.461   | 2   | 0.731 | 4.56  | 0.011 |
|                                | ภายในกลุ่ม   | 58.811  | 367 | 0.160 |       |       |
|                                | รวม          | 60.272  | 369 |       |       |       |
| 2.ด้านบุคลากร                  | ระหว่างกลุ่ม | 4.094   | 2   | 2.047 | 8.17  | 0.001 |
|                                | ภายในกลุ่ม   | 91.947  | 367 | 0.251 |       |       |
|                                | รวม          | 96.041  | 369 |       |       |       |
| 3.ด้านการประสานงาน             | ระหว่างกลุ่ม | 4.291   | 2   | 2.146 | 7.45  | 0.001 |
|                                | ภายในกลุ่ม   | 105.613 | 367 | 0.288 |       |       |
|                                | รวม          | 109.904 | 369 |       |       |       |
| 4.ด้านระบบสารสนเทศ             | ระหว่างกลุ่ม | 4.288   | 2   | 2.144 | 6.78  | 0.001 |
|                                | ภายในกลุ่ม   | 115.883 | 367 | 0.316 |       |       |
|                                | รวม          | 120.171 | 369 |       |       |       |
| รวม                            | ระหว่างกลุ่ม | 2.632   | 2   | 1.316 | 13.50 | 0.001 |
|                                | ภายในกลุ่ม   | 35.755  | 367 | 0.097 |       |       |
|                                | รวม          | 38.387  | 369 |       |       |       |

จากตาราง 13 แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

| สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก |
|----------------------------|-----------|----------|-----------|
| $\bar{X}$                  | 0.49      | 3.66     | 3.57      |
| 1.ปริญญาตรี                | 0.49      |          | *         |
| 2.ปริญญาโท                 | 3.66      |          |           |
| 3.ปริญญาเอก                | 3.57      |          |           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตาราง 14 แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านงบประมาณ แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

| สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก |
|----------------------------|-----------|----------|-----------|
| $\bar{X}$                  | 0.61      | 2.63     | 2.11      |
| 1.ปริญญาตรี                | 0.61      | *        |           |
| 2.ปริญญาโท                 | 2.63      |          | *         |
| 3.ปริญญาเอก                | 2.11      |          |           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตาราง 15 แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านบุคลากร แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ

ปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการประสานงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

| สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย | ปริญญาตรี<br>$\bar{X}$ | ปริญญาโท<br>2.99 | ปริญญาเอก<br>2.82 | ปริญญาเอก<br>2.63 |
|----------------------------|------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| 1.ปริญญาตรี                | 2.99                   |                  |                   | *                 |
| 2.ปริญญาโท                 | 2.82                   |                  |                   | *                 |
| 3.ปริญญาเอก                | 2.63                   |                  |                   |                   |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตาราง 16 แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการประสานงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านระบบสารสนเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

| สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย | ปริญญาตรี<br>$\bar{X}$ | ปริญญาโท<br>2.81 | ปริญญาเอก<br>2.73 | ปริญญาเอก<br>2.37 |
|----------------------------|------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| 1.ปริญญาตรี                | 2.81                   |                  |                   |                   |
| 2.ปริญญาโท                 | 2.73                   |                  |                   | *                 |
| 3.ปริญญาเอก                | 2.37                   |                  |                   |                   |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5๗

จากตาราง 17 แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านระบบสารสนเทศ แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

| สภาพปัญหาการ<br>บริหารงานวิจัย |           | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก |
|--------------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
|                                | $\bar{X}$ | 2.98      | 2.96     | 2.67      |
| 1.ปริญญาตรี                    | 2.98      |           |          | *         |
| 2.ปริญญาโท                     | 2.96      |           |          | *         |
| 3.ปริญญาเอก                    | 2.67      |           |          |           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตาราง 18 แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามการได้รับทุน ในการทำวิจัย เป็นรายคู่

| สภาพปัญหา<br>การบริหารงานวิจัย | เคยได้รับทุน<br>(N =243) |      | ไม่เคยได้รับทุน<br>(N =127) |      | t      | p     |
|--------------------------------|--------------------------|------|-----------------------------|------|--------|-------|
|                                | $\bar{X}$                | S.D. | $\bar{X}$                   | S.D. |        |       |
| 1 ด้านงบประมาณ                 | 3.50                     | 0.39 | 3.58                        | 0.43 | -1.881 | 0.061 |
| 2 ด้านบุคลากร                  | 2.43                     | 0.48 | 2.24                        | 0.54 | 3.436  | 0.001 |
| 3 ด้านการประสานงาน             | 2.61                     | 0.52 | 2.79                        | 0.57 | -3.023 | 0.003 |
| 4 ด้านระบบสารสนเทศ             | 2.12                     | 0.51 | 2.56                        | 0.60 | -0.803 | 0.423 |
| รวมเฉลี่ย                      | 2.67                     | 0.30 | 2.70                        | 0.36 | -0.813 | 0.417 |

จากตาราง 19 แสดงว่า บุคลากรที่เคยได้ทุนและบุคลากรที่ไม่เคยได้ทุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร และด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ค่าความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

| ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ                                                                                                                     | ความถี่ (f) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1. อยากให้การเพิ่มงบประมาณการวิจัยสำหรับบุคลากรมากยิ่งขึ้น                                                                                   | 4           |
| 2. บุคลากรมีประสบการณ์ในการให้ความรู้น้อย และยังไม่สามารถตอบคำถามแทนผู้รับผิดชอบอื่นๆได้ ควรมีการพัฒนาการให้ข้อมูล และการกระจายงานของบุคลากร | 2           |
| 3. การสืบค้นข้อมูลยังมีความซับซ้อนจึงทำให้สืบค้นข้อมูลไม่พบตามที่ต้องการ ควรมีการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศให้ประสิทธิภาพที่รวดเร็วขึ้น         | 1           |
| 4. ควรมีการประชาสัมพันธ์งานวิจัยออกมาอย่างต่อเนื่องในสื่อออนไลน์                                                                             | 1           |

จากตาราง 20 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนี้ อยากให้การเพิ่มงบประมาณการวิจัยสำหรับบุคลากรมากยิ่งขึ้น ( $f = 4$ ) บุคลากรมีประสบการณ์ในการให้ความรู้น้อย และยังไม่สามารถตอบคำถามแทนผู้รับผิดชอบอื่นๆได้ ควรมีการพัฒนาการให้ข้อมูล และการกระจายงานของบุคลากร ( $f = 2$ ) การสืบค้นข้อมูลยังมีความซับซ้อนจึงทำให้สืบค้นข้อมูลไม่พบตามที่ต้องการ ควรมีการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศให้ประสิทธิภาพที่รวดเร็วขึ้น ( $f = 1$ ) ควรมีการประชาสัมพันธ์งานวิจัยออกมาอย่างต่อเนื่องในสื่อออนไลน์ ( $f = 1$ )

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัย เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา การได้รับทุนในการทำวิจัย

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำและบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ที่ได้รับการจัดสรรทุนในการทำวิจัย จากกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2554 - 2556 รวมจำนวน 370 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับอาจารย์ประจำและบุคลากรฝ่ายสนับสนุน จำนวน 370 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์ประจำและบุคลากรฝ่ายสนับสนุน เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 46 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .949

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
3. ตามความมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. ตามความมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย ของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตาม เพศ สถานภาพ การได้รับทุนในการทำวิจัย วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรส่วนตัวแปรภูมิการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe')
5. รวบรวมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยการแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอผลสรุปในเชิงบรรยาย

## สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรชายและบุคลากรหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย ของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงบประมาณและด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง
3. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านงบประมาณ ไม่พบความแตกต่าง
4. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. บุคลากรที่ได้รับทุนในการทำวิจัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากรและด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

## การอภิปรายผล

1. การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บุคลากรเห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกองบริหารงานวิจัยยังมีระบบการวางแผนด้านการบริหารในกรณีที่เกิดอุปสรรคในการดำเนินการวิจัย ทั้งในด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ อีกทั้งบุคลากรที่มีศักยภาพที่จะช่วยหนุนเสริมในการบริหารการวิจัยยังมีน้อย ในการที่จะสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่และกระตุ้นนักวิจัยรุ่นเก่า รวมไปถึงการติดตามการดำเนินงานนักวิจัยเป็นระยะๆ ที่ช่วยในการบริหารงานวิจัยเกิดประสิทธิภาพ ดังที่ วิชัย รูปขำดี (2530: 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิจัยไว้ว่า การบริหารงานวิจัยโดยทั่วไปจะมีลักษณะเป็นงานโครงการ เป็นงานที่กระทำเพียงครั้งเดียว และสามารถระบุระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในการดำเนินการ ตั้งแต่การของบประมาณ การประสานงาน การติดตามการดำเนินงาน และการสืบค้นข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศได้อย่างชัดเจนและแน่นอน ซึ่งจะแตกต่างจากการบริหารงานประจำทั้งด้านการจัดรูปองค์กร การวางแผน การอำนวยการและการควบคุมงาน ดังนั้น การบริหารงานวิจัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำแนวความคิด เทคนิค และวิธีการของการบริหารงานมาปรับใช้ โดยพิจารณาถึงลักษณะพิเศษของงานวิจัย องค์ประกอบแวดล้อม ตลอดจนรายละเอียดของโครงการวิจัยแต่ละเรื่องๆ ไป ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา สารเกษ (2555: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบกลไก การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิจัย คือ การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย และการพัฒนาคุณภาพการวิจัย ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมไปถึงการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการวิจัยของคณาจารย์ และการสนับสนุนห้องปฏิบัติการวิจัย หน่วยวิจัย หรือศูนย์เครื่องมือในการสนับสนุนการวิจัย การให้รางวัล ค่าตอบแทนกับนักวิจัยในการตีพิมพ์เผยแพร่ การรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อเป็นองค์ความรู้ให้คนทั่วไปเข้าใจ และการอำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพยากรสินทางปัญญาจากการวิจัย นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยขั้นสุดท้ายของการวิจัยในการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ หรือนำไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

### 1.1 บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหาร

งานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการบริหารจัดการในส่วนของการสนับสนุนด้านงบประมาณให้กับทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่นแต่ละส่วนแตกต่างกันออกไป อีกทั้งการไม่เข้าใจในกฎระเบียบและข้อปฏิบัติทางด้านงบประมาณ จนทำให้กระบวนการในการบริหารงบประมาณเกิดความไม่คล่องตัวเกิดข้อผิดพลาดขึ้น ส่งผลเสียต่อการบริหารงบประมาณและเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ดังที่ งานนโยบายและแผน คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2555: 8) กล่าวว่า กระบวนการทำงานงบประมาณ ต้องดำเนินงานจัดเตรียมงบประมาณรายรับ การจัดตั้งงบประมาณรายจ่าย การอนุมัติและบริหารงบประมาณ การรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณซึ่งจะเกี่ยวพันกับทุกหน่วยงาน กระบวนการดำเนินงานในเรื่องงบประมาณของคณะทั้งหมดนี้อาจแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การจัดเตรียมงบประมาณ 2) การอนุมัติงบประมาณและ 3) การบริหารงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเสริม วิสกุลและคณะ (2546: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดระบบงบประมาณและการลงทุนเพื่ออุดมศึกษา พบว่า การจัดสรรและวิธีการทางด้านการเงิน สถาบันควรมีระเบียบที่ยืดหยุ่นและมีการดำเนินการที่แตกต่างจากการจัดสรรและการจัดการจากภารกิจอื่นๆ เช่น ในหมวดค่าตอบแทนนักวิจัย ไม่ควรยึดตามระเบียบทั่วไป และในการเบิก-จ่าย และเคลียร์งบประมาณ ควรใช้วิธีการแบบเหมาจ่าย เพื่อมิให้เกิดความซับซ้อนและล่าช้า และเพื่อให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิโรจน์ ผลพันธิน (2547: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิจัยในปัจจุบันของสถาบันอุดมศึกษาประสบปัญหาการขาดความคล่องตัวของการบริหารงบประมาณ และการสร้างระบบการบริหารงบประมาณที่ให้ความสะดวกและรวดเร็ว ส่งเสริมให้นักวิจัยแสวงหาทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกให้มากขึ้น โดยด้านงบประมาณควรใช้ระบบคุณธรรม เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำวิจัย โดยเน้นผลลัพธ์ที่ได้จากผลงานวิจัยเป็นหลัก

1.2 บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านบุคลากร มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเพราะบุคลากรให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีระบบให้บริการที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ อีกทั้งบุคลากรยังสามารถตอบคำถาม และให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้บริการได้พอสมควร แต่ยังคงขาดการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของนักวิจัย และการจัดประชุมอบรมหรือสัมมนา ดังที่ ทันดร ธนะกลบริรักษ์ (2552: 1) กล่าวว่า การบริหารงานด้านบุคลากรคือ การให้ความช่วยเหลือ หรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของการบริการที่ดี ผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจ และชื่นชมองค์กร ร่วมขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายการวิจัย ตลอดจนกิจการเกี่ยวกับการจัดสรรสำหรับนักวิจัย รวมทั้งการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชัย สุขไพบุลย์ (2556: 691) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อ

พัฒนาคุณภาพการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการที่ดีต้องมีความเหมาะสมของบุคลากร ความแม่นยำและความถูกต้อง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศที่ดี และการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการเพื่อประโยชน์มากที่สุด

1.3 บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการประสานงาน มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังมีข้อผิดพลาด ทั้งการติดตามผล ความก้าวหน้าของงานวิจัย สนับสนุนและหาทางแก้ไขข้อบกพร่องในการประสานงานแก้ปัญหาต่างๆของโครงการวิจัย ปัญหาการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ถูกต้องและแม่นยำ ความสะดวกต่อการติดต่อประสานงานอย่างราบรื่น และระยะเวลาในการประสานงานในขั้นตอนต่างๆในแต่ละครั้งยังเกิดความล่าช้า ดังที่ รัตนาภรณ์ ศรีพยัคฆ์ (2553: 5) ได้กล่าวไว้ว่า การประสานงานเป็นการติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นไม่เกิดความล่าช้า การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชัย สุขไพบูลย์ (2556: 695) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประสานงาน การสื่อสารที่รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ มีความจำเป็นอยู่ในระดับมาก

1.4 บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านระบบสารสนเทศ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ รูปแบบการใช้งานระบบในการเข้าถึงข้อมูลหรือการเข้าถึงเว็บไซต์ในการเรียกใช้งานยังมีปัญหาในด้านความรวดเร็วและความเหมาะสมในการใช้งานโปรแกรม อีกทั้งข้อมูลในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ระบบและการรวบรวมข้อมูลและประมวลผลเพื่อใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์งานเชิงสถิติต่อผู้ใช้บริการ ดังที่ ตรีศ เหล่าศิริหงส์ทอง (2548: 109) กล่าวว่า ระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีมาแต่เดิมนั้น ได้ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาในแต่ละหน่วยงานแตกต่างกันไปโดยมุ่งเน้นให้มีการประหยัดพลังงาน การใช้เครื่องจักรแทนคน และการทำให้เป็นอัตโนมัติให้มากที่สุด ผลที่ตามมาคือ ระบบข้อมูลสารสนเทศที่สร้างขึ้นมาจะแตกต่างกันไปตามแผนกต่างๆ และเป็นเอกเทศต่อกัน ทำให้การเข้าถึงข้อมูลเกิดความล่าช้าของการไหลหรือการเชื่อมต่อของข้อมูลระหว่างระบบงานที่ต่างกัน ซึ่งจะเป็นอุปสรรคทำให้ไม่สามารถสร้างระบบงานที่รวดเร็วได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา ไช้มุก (2548: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ระบบฐานข้อมูลบริหารงานวิจัยเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการสร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารงานวิจัย เพราะทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เกิดการสร้างผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ตามทิศทางการพัฒนาประเทศและผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ วางแผน พัฒนาและสนับสนุนการบริหารงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยในด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศในเทคโนโลยีและการวิจัย

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ จำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และการได้รับทุนในการทำวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลตามตัวแปร ดังนี้

2.1 บุคลากรชายและบุคลากรหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านงบประมาณและด้านบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กองบริหารงานวิจัยเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านข้อมูลการวิจัยแก่บุคลากรผู้ใช้บริการ ซึ่งการสื่อสารของบุคลากร การตอบข้อคำถาม การติดต่อประสานงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งบุคลากรหญิงโดยส่วนมากจะมีพฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสารโดยการเข้ามาติดต่อกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานและการกล้าแสดงออกทางความคิดเห็น ซึ่งจะแตกต่างจากบุคลากรชายที่มักจะติดต่อประสานงานกับบุคลากรด้วยการพูดคุยผ่านโทรศัพท์หรือติดต่อสื่อสารผ่านอีเมลล์ ซึ่งการให้ข้อมูลต่างผ่านการสื่อสารของบุคลการดังกล่าวอาจไม่ตรงตามความคาดหวังของบุคลากรชายและบุคลากรหญิง เพราะความแตกต่างด้านเพศจึงทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันทั้งในด้านความคิด ทศนคติ และการติดต่อสื่อสาร ฉะนั้นจึงทำให้เกิดความมีความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ดังที่ ฝากจิต ปาลินทร ลากิจิตร (2555: 1) กล่าวว่า กระบวนการส่งข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้ผู้รับ ข่าวสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมา โดยคาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการ เป็นการที่บุคคลในสังคมมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกันผ่านทางข้อมูลข่าวสาร สัญลักษณ์และเครื่องหมายต่างๆด้วย ซึ่งผู้รับมีพื้นฐานทางสังคมแตกต่างกันจะแปลความหมายของข่าวสารแตกต่างกัน พื้นฐานทางสังคม เช่น อายุ เพศ ตำแหน่ง และวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น ข่าสารอาจถูกแปลความหมายต่างกันระหว่างครูพลและครูทางสังคม ระหว่างครูเพศชายและครูเพศหญิง และระหว่างครูใหม่และครูที่มีประสบการณ์เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพันธ์ อ่อนแยม (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องการมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น การมีความรู้ด้านการวิจัย การเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ความสามารถในการนำความรู้ด้านการวิจัยมาทำงานวิจัยจากงานประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านการประสานงาน ด้านระบบสารสนเทศและโดยรวม บุคลากรชายและบุคลากรหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัย ของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะ กองบริหารงานวิจัยมีการประสานงานและให้ข้อมูลด้านระบบสารสนเทศและด้านอื่นๆกับบุคลากรที่เท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติระหว่างอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน หน่วยงานจึงดำเนินการให้บริการแนะนำความรู้ด้านการวิจัยในทุกๆด้าน ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง รวดเร็ว และผิดพลาดน้อยลง ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานยังพยายามที่จะอำนวยความสะดวก ถูกต้อง และประทับใจ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547: 18) กล่าวว่า เป้าหมายสำคัญของการบริการ คือ การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ โดยมีหลักและแนวทาง คือ การให้บริการอย่างเสมอภาค หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงาน ที่มีฐานคติที่ว่าคนทุกคนเท่าเทียมกัน ซึ่งการให้บริการอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นการให้บริการผู้ใช้บริการ ที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้บริการ หรือ หยุดบริการเมื่อใดก็ได้ และการให้บริการอย่างก้าวหน้าเป็นการให้บริการที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา พูลศิลป์และคณะ (2549: 181) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า บุคลากรสายวิชาการเพศชายและเพศหญิงมีปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านบุคลากร ด้านการประสานงานและด้านระบบสารสนเทศและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนนั้น จะมีความแตกต่างกันในส่วนของประสบการณ์ในการทำวิจัยที่ต่างกัน เนื่องจากอาจารย์ประจำจะมีภาระงานที่ชัดเจนในด้านการวิจัยและข้อบังคับในการทำวิจัย ซึ่งมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการและเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ หรือนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ รวมไปถึงภาระหน้าที่ในการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การติดตามประเมินผลหลักสูตร และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนภาระงานคือปฏิบัติงานด้านเอกสารและประสานงานระหว่างคณาจารย์และบุคลากรประจำตามหน่วยงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และหน่วยงานไม่ได้มีข้อบังคับในการทำวิจัย จึงมีส่วนทำให้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยยังไม่มาก ทำให้บุคลากร ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างชัดเจน ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2540: 6) กล่าวว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์ ในด้านการวิจัยเป็นอันดับรองลงมาจากการสอน การเขียนตำรา บทความทาง

วิชาการ และการให้คำปรึกษาทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งและหน้าที่การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องความต้องการในการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย และการให้คำปรึกษาด้านการวิจัยที่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านงบประมาณไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนนั้น จะทราบถึงกระบวนการขั้นตอนและคุณสมบัติของนักวิจัย ที่จะดำเนินการของบประมาณในการสนับสนุนการวิจัย จากประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของกองบริหารงานวิจัย ในด้านระเบียบ แนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์การปฏิบัติ เป็นต้น อีกทั้งกองบริหารงานวิจัยยังมีการจัดอบรมภายใต้โครงการวิจัยใหม่และโครงการวิจัยสถาบัน แก่บุคลากรด้านการวิจัย จึงทำให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันในการของงบประมาณเฉพาะในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังที่พัฒนาสุขประเสริฐ (2541: 11) กล่าวว่า การฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูงขึ้นในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีอันทันสมัยที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและเป็นไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาตนให้เหมาะสมกับงานมีความเหมาะสมกับความจำเป็น ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าการฝึกอบรมจะไม่ช่วยแก้ปัญหาในทุกเรื่อง แต่การจัดอบรมจะจัดอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนที่ดีก็ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน กาญจนา พูลศิลป์และคณะ (2549: 181) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือสถานภาพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการวิจัยโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท โดยส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งบุคลากรระดับปฏิบัติการ ที่ยังเห็นความสำคัญด้านการวิจัยและมีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการวิจัยในระดับน้อย ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จะเป็นอาจารย์หรือข้าราชการ ซึ่งจะมีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการวิจัยมากกว่าเพราะการทำวิจัยถือเป็นข้อบังคับและเป็นประโยชน์ในตำแหน่งทางวิชาการ และเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ จึงทำให้ระดับความคิดเห็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติ ที่มีต่อการบริหารงานวิจัยแตกต่างกันออกไป ดังที่ อารี สุทธิพันธ์ (2533: 2) กล่าวว่า ประสบการณ์หมายถึงการรับรู้เรื่องราวต่างๆ โดยตรง หรือในความหมายอีกแง่หนึ่งคือความเชี่ยวชาญหรือชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นคำที่เรากำหนดขึ้นเพื่อที่จะอธิบายถึงสิ่ง

ที่เราได้สัมผัสหรือปะทะกับโลกภายนอกหลังจากได้มีประสบการณ์แล้วก็สามารถที่จะจำแนก แยกแยะสิ่งที่รับรู้มันได้เก็บสะสมเอาไว้เป็นความรู้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการรู้ตัวหรือมีสติ จึงเชื่อกันว่า เมื่อเรามีประสบการณ์มากก็จะสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้มาก ซึ่งได้สอดคล้องกับ วรณพันธ์ อ่อนแย้ม (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ด้านการวิจัยและการอบรมด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 บุคลากรที่ได้รับทุนในการทำวิจัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านงบประมาณและด้านระบบสารสนเทศและโดยรวมไม่พบความแตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กองบริหารงานวิจัยได้มีการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารและขั้นตอนกระบวนการต่างๆอยู่เสมอ ทั้งในการของบประมาณสนับสนุนการวิจัย การจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อจัดหาแหล่งทุน และจัดทำสัญญารับทุนหรือในขั้นตอนอื่นๆต่อไป ซึ่งบุคลากรสามารถบันทึกข้อมูลผ่านฐานข้อมูลระบบสารสนเทศของกองบริหารงานวิจัย และในการเบิกจ่ายงบประมาณแต่ละครั้งจะต้องเตรียมเอกสารให้ครบถ้วนเพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า ซึ่งบุคลากรสามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มรายละเอียดขั้นตอนและเอกสารด้านงบประมาณและการเบิกจ่ายได้จากเว็บไซต์กองบริหารงานวิจัย เป็นช่องทางที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่จะขอรับทุนในการทำวิจัย และเป็นการรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2553: 92) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการครบวงจรตั้งแต่การกำหนดหลักเกณฑ์การสนับสนุนทุน การประกาศรับและรวบรวมข้อเสนอโครงการวิจัยส่งสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ตรวจสอบ/ประเมินผลตามมติคณะรัฐมนตรี การตั้งเสนอของบประมาณจากสำนักงบประมาณ การประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อจัดลำดับความสำคัญ และพิจารณาจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย การทำสัญญารับทุน และเบิกจ่ายเงินวิจัย การติดตามและประเมินผลโครงการวิจัยตลอดจนการเผยแพร่ถ่ายทอดผลงานวิจัย โดยมีฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบดำเนินการตามกรอบภารกิจนอกจากข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณแล้ว เรื่องจำนวนบุคลากร และเวลาเป็นข้อจำกัดที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานเป็นรับส่งข้อมูลไปอย่างล่าช้า และค่อนข้างขาดประสิทธิภาพ จึงต้องมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2558: ออนไลน์) ระบุว่า ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย เป็นระบบที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้านงานวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ได้รับทุนและได้ตีพิมพ์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ระบบสามารถแสดงรายงานผลรวมงานวิจัยในด้านต่างๆ เช่น งานวิจัยที่ขอทุนเพื่อทำวิจัย ข้อมูลงานวิจัยในแต่ละหน่วยงาน ข้อมูลเงินวิจัยที่ได้รับในแต่ละหน่วยงาน ข้อมูลเงินวิจัยแยกตามแหล่งทุน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรต่อไป และมีบุคลากรทุกคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่ขอทุนวิจัยใช้ระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพล วิแหลมและคณะ (2557: 98) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง

สภาพปัญหาและความต้องการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ไ้งบประมาณสนับสนุนในการทำวิจัยต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัย ทักษะการทำวิจัย และด้านงบประมาณหรือแหล่งทุน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านบุคลากรและด้านการประสานงานบุคลากรที่ได้รับทุนในการทำวิจัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ไม่เคยรับทุนในการทำวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพิ่งเริ่มปรับตัว และทำความเข้าใจกับกระบวนการให้บริการด้านข้อมูลการวิจัย ซึ่งถือได้ว่าเป็นครั้งแรกในการเข้ามาใช้บริการติดต่อประสานงาน แต่สำหรับบุคลากรที่เคยรับทุนในการทำวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่เคยเข้ามาติดต่อประสานงาน ซึ่งถือว่ามีประสบการณ์มากกว่าบุคลากรที่ไม่เคยรับทุนในการทำวิจัยของกองบริหารงานวิจัย จึงอาจเกิดความคิดเห็นที่แตกต่างในการใช้บริการกับหน่วยงาน ดังที่ สำนักงานศึกษาธิการภาค 4 (2556: 5) กล่าวว่า ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร และความแตกต่างด้านต่าง ๆ ของบุคคล อาจทำให้ขาดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างการประสานงานต่อหน่วยงาน ซึ่งการประสานงานต้องเกิดจากความต้องการให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยบุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการประสานงานให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น จะต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมในการทำงานอย่างมีจุดหมายเดียวกัน ตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพันธ์ อ่อนแยม (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในเรื่องการให้ความสำคัญในการทำงานวิจัยจากงานประจำที่ต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย พบว่า บุคลากรมีปัญหาต่อการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านงบประมาณ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของ

กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องงบประมาณที่ได้รับต่อการดำเนินการโครงการวิจัยและระบบเบิกจ่ายงบประมาณ สนับสนุนโครงการวิจัยสะดวกและรวดเร็ว มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรมีการส่งเสริมปัจจัยในด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีการจัดประชุมผู้เกี่ยวข้อง พิจารณาสถานการณ์และสภาพที่เป็นจริงของมหาวิทยาลัย และวางแผนระบบการเบิกงบประมาณให้เข้าใจตรงกัน เพื่อช่วยให้การบริหารงานวิจัยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ด้านบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องการให้บริการในความรวดเร็ว จับใจ เต็มใจให้บริการยังเกิดปัญหาอยู่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้กระชับ เข้าใจง่ายในการปฏิบัติงาน และควรมีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการบริการให้มีมาตรฐานอันจะนำมาซึ่งคุณภาพการให้บริการที่ดี บุคลากรเกิดความพึงพอใจ อีกทั้งยังเป็นการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติ

3. ด้านการประสานงาน บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องระยะเวลาในการประสานงานในแต่ละครั้ง มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงควรมีการปรับปรุงแบบความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน ความรวดเร็วของการให้บริการจากการติดต่อจะเป็นที่พึงประสงค์ของทุกฝ่าย ดังนั้นจึงทำให้ต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน งานบริการที่ไม่ว่าจะเป็นการให้ข่าวสาร ข้อมูล หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนเสมอ และควรการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือและเทคนิควิธีการให้บริการที่ดีและรวดเร็วในด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ จะเป็นการเสริมการให้บริการที่ดีอีกทางหนึ่ง เช่น E-mail, Website เป็นต้น

4. ด้านระบบสารสนเทศ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องระบบสามารถรวบรวมข้อมูลและประมวลผลเพื่อใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์สรุปผลการดำเนินงานเชิงสถิติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น การพัฒนาระบบรวบรวมข้อมูลและประมวลผล ต้องทำการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการให้มากยิ่งขึ้น และพยายามทำให้ผู้ใช้พอใจกับระบบและเข้าถึงได้ง่าย หรือมีการจัดอบรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เพราะถ้าหากผู้ใช้เกิดความไม่พอใจกับระบบ ก็จะทำให้ความสำคัญของระบบลดน้อยลงไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นในการบริหารงานจากระดับผู้บริหาร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุง การบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาในตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความต้องการ ความพอใจ ความคาดหวังของผู้บริหาร อาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีต่อการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. ควรมีเปรียบเทียบกับหน่วยงาน/คณะที่ให้บริการด้านการบริหารงานวิจัยภายใน มหาวิทยาลัยขอนแก่น หรือหน่วยงานที่ให้บริการด้านการบริหาร





## บรรณานุกรม

- กชกร เฉลิมกาญจนา. (2548). *การงบประมาณ*. กรุงเทพฯ: ท้อป.
- กมลธิดา ชมพูน. (2556, 6 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กลุ่มงานช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้. (2554). *คู่มือการประสานงาน*. แพร่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2555). *รายงานแผนการบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2555*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- .(2555). *รายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ 2555*.  
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *กองบริหารงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2555*.  
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กาญจนา พูลศิลป์; และคณะ. (2549, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 2(2)
- เกียรติภูมิ กฤตเวทิน. (2556, 11 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขัตติยา กรรณสูต. (2530). *การบริหารงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรี้นติ้ง.แฮ้าส์.
- ครรชิต มัลลียงศ์. (2541). *ความรู้เรื่องสารสนเทศสำหรับนักวิจัย*. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง"สารสนเทศสำหรับนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี" จัดโดยศูนย์บริการสารสนเทศทางเทคโนโลยีสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ร่วมกับริตชีเคาน์ซิล และชมรมห้องสมุดเฉพาะ. 24 พฤศจิกายน 2541 ณ อาคาร สวทช.
- คมสัน พันธุ์ชัยเพชร. (2556, 19 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. (2557). *การบริหารงานวิจัย*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2557, [http://flas.npu.ac.th/web/index.php?option=com\\_content&view=article&id=425&Itemid=204](http://flas.npu.ac.th/web/index.php?option=com_content&view=article&id=425&Itemid=204).
- งานนโยบายและแผน คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. (2555). *สรุปนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ*. คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- งานส่งเสริมงานวิจัยและตำราฝ่ายวิชาการและวิจัย. (2554 ). *คู่มือระบบและกลไกการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ประจำปีงบประมาณ 2554*. นครราชสีมา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- จิตติภา ศรีวัชรทรัพย์. (2556, 11 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ กองบริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จินตนาภา โสภณ. (2547). *การวิจัยไทย : วัฒนาการสู่อนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จตุพร ศุภนิทัศน์นาร. (2556, 7 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรัญ จันทลักษณ์. (2551). *คัมภีร์การวิจัยและการเผยแพร่สู่นานาชาติ*. นนทบุรี: นิติธรรมการพิมพ์.
- จรัญ สุวรรณมาลา. (2546). *ระบบงบประมาณและการจัดการแบบมุ่งผลสำเร็จในภาครัฐ : ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับพลเมืองยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- เจริญพงษ์ ศุภธีระธาดา. (2555). *การจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ*. สื่อในการอบรมให้ความรู้ เรื่อง การวางแผนงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เฉลิมชัย ปัญญาดี. (2553). *การบริหารงานวิจัย*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เฉลิมชัย สุขไพบูลย์. (2556, พฤษภาคม-สิงหาคม). ยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยศิลปากร. 6(2)
- ชินวรา สุนทรสีมะ. (2541). *หลักและวิธีการทำวิทยานิพนธ์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ณรงค์ โพธิ์พูกษานันท์. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮ้าส์.
- ณรงค์ สัจพันธุ์. (2538). *การจัดทำอนุมัติและบริหารงบประมาณแผ่นดินทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ดวงเดือน ภูทยานันท์; และคณะ. (2554, พฤษภาคม-สิงหาคม). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. 21(3)
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ . (2549). *เอกสารสรุปการเสวนา เรื่อง สอนดีต้องมีวิจัย* มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต : กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ตรีศ เหล่าศิริหงส์ทอง. (2548). *ประโยชน์และอุปสรรคของ ERP ภายในองค์กร*. กรุงเทพฯ.
- ทันดร ธนะกลบริภัณฑ์. (2552). *มาตรฐานการให้บริการ*. คู่มือการจัดการความรู้. สำนักงานการศึกษาต่อเนื่อง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธเนศ ต่วนชะเอม. (2538). *การบริหารงานวิจัย*. เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนาเรื่องการบริหารงานสุศึกษาและประชาสัมพันธ์. กองสุศึกษา: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- นิตยา เจริญประเสริฐ. (2552). *หลักจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2544). การงบประมาณ : หลักทฤษฎีและแนววิเคราะห์เชิงปฏิบัติ.

พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

นฤมล จารุสมบัติ. เทคนิคการสื่อสารและประสานงานในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ.

สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2556, จาก <http://www.ird.rmutt.ac.th/?p=807>.

เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2546). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: หอสมุดแห่งชาติ.

บุญเจิด โสภณ. (2551). การบริหารโครงการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

บุญเสริม วิสกุล; และคณะ. (2546). รายงานวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดระบบงบประมาณและการลงทุนเพื่ออุดมศึกษา : กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

บุศรา สารเกษ. (2555). แนวทางการพัฒนาระบบกลไก การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ วท.ม (สถิติประยุกต์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พงษ์พัชรินทร์ พุฒินัน. (2546). กลยุทธ์การพัฒนาวรรณวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

พจน์ รมสนธิ. (2543). การบริการของหน่วยงานบริการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พรพรรณ เอกผ่องพันธุ์. (2550). การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2545). ศาสตร์แห่งการวิจัยทางการเมืองและสังคม. กรุงเทพฯ: สมาคมรัฐศาสตร์แห่งประเทศไทย.

พลพฐ ปิยวรรณและสุภาพร เชิงเอี่ยม. (2548). ระบบสารสนเทศทางการบัญชี. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.

พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เพทาย เย็นจิตโสมนัส; และคนอื่นๆ. (2553). เล่าเรื่องงานวิจัย (ไม่ยากอย่างที่คิด). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2539). การงบประมาณ. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฝากจิต ปาลินทร ลากิจิตร. (2555). หลักการและทฤษฎีการติดต่อสื่อสาร. คณะศึกษาศาสตร์ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี. (2553). คู่มือการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์. อุตรธานี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี.

ฝ่ายแผนงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2555). เทคนิคการประสานงานสู่ความสำเร็จ.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ภูมิภักดิ์ พิทักษ์เชื่อนพันธ์. (2555, กันยายน). การบริหารงานวิจัยแนวใหม่(เพื่อมุ่งสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก). สารวิจัย มข. 2(5).

มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2555). รายงานประจำปี ประวัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

----- . ประวัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2556, จาก

<http://www.kku.ac.th/aboutkku/?topic=1&l=th>.

----- . ผู้บริหารและการบริหาร. สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2556, จาก

<http://www.kku.ac.th/aboutkku/?topic=1&l=th>.

มหาวิทยาลัยนเรศวร. ยุทธศาสตร์การวิจัย. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2557, จาก

<http://www.research.nu.ac.th/th/about/t5.php>.

----- . การประสานงาน. สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2557, จาก

<http://office.nu.ac.th/nuc/policy.htm>.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์กรุงเทพฯ. หลักการการให้บริการที่ดี. สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2557, จาก

<http://www.rmutk.ac.th/index.php/>.

มหาวิทยาลัยสารคาม. ระบบบริหารจัดการงานวิจัย. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2558, จาก

<http://rms.msu.ac.th/#>.

มารศรี บัวชุม. (2553). ความโปร่งใสในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต1. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลาครินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสงขลาครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

เมธี วิสาพรหม. (2552). รูปแบบการบริหารงานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. ถ่ายเอกสาร.

วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

ยุทธ ไกยวรรณ และคณะ. (2545). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ: หอสมุดแห่งชาติ.

----- . (2553). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

รุ่งราวัลย์ แสนหล้า. (2556, 28 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ สำนักงาน

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัชญา กิตติกาญจนะ. (2556, 17 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- รัชนี้ รุ่งวงศ์. (2556, 16 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (2553). *เทคนิคการประสานงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2555). โครงการ Research zone(2012):Phase 64 วันที่ 19 มิถุนายน 2555. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ.
- วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วรพล วิแหลม; และคนอื่นๆ. (2557, กันยายน-ธันวาคม). สภาพปัญหาและความต้องการทำวิจัย สถาบันของบุคลากรสาย สนับสนุนการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *วารสารธรรมศาสตร์*. 33(3).
- วิจารณ์ พานิช . (2539). *การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- . (2540). *การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- . (2546). *การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิจิต กำมันตะคุณ. (2539). *มหาวิทยาลัยการวิจัย: การปรับเปลี่ยนภารกิจสร้างสรรค์ปัญญา*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- วิชัย รูปขำดี. (2530). *การบริหารงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ. ทิพย์วิสุทธิ.
- วรรณารถ แสงมณี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พรินติ้ง.
- วรวิมล สินทร์. (2556, 28 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัลลภ ลำพาย. (2547). *เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพงษ์ เสงี่ยม. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- ศิริวารินทร์ วานมนตร์. (2556, 6 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ สำนักงานประเมินและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิโรจน์ ผลพันธิน. (2547). *รูปแบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- ศิริรัตน์ ไกรสุริยวงศ์. (2551). ความต้องการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของครู  
โรงเรียนเอกชน. สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน  
ปทุมธานี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2553). ผลงานรางวัลคุณภาพ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 4 ประจำปี 2553. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2553). คู่มือการบริหารจัดการ  
งานวิจัยระบบความร่วมมือการบริหารจัดการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับคณะ.  
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยนครพนม. (2553). โครงสร้างระบบและกลไกการบริหาร  
งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์. (2534). การวางแผนพัฒนาโรงเรียน หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมโภชน์ ปาลชาติ. (2553). การบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนของ  
สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร  
และวชิรพยาบาล.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการคิด. กรุงเทพฯ:  
ห้างหุ้นส่วนจำกัด.เอ็ม.ที.เพลส.
- สิริลักษณ์ ตีรณธนากุล. (2554). การวิจัย องค์ความรู้และกระบวนการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อ  
เสริมกรุงเทพฯ.
- สุกัญญา เรืองสุวรรณ. (2554, กันยายน - ธันวาคม). การวิเคราะห์ระบบสารสนเทศด้านการวิจัยจาก  
เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยวิจัย. วารสารสารสนเทศศาสตร์. 29(3).
- สุจิตรา ไช้มุก. (2548). การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าธนบุรี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สุชาดา กิระนันท์. (2541). เทคโนโลยีสารสนเทศสถิติ: ข้อมูลในระบบสารสนเทศ. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร พลวงศ์. (2551). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา  
เทศบาลตำบลท่าสะอาด อำเภอเชกา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันทา เลาหันทน์. (2551). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: แอนด์เมดสติเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุรียรัตน์ ปันโยแก้ว. (2556, 6 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ สำนักงานประเมินและ  
ประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุรวัชร พุ่มอิม. (2556, 19 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). *การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสรร สายสีเสถ. (2549). *ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: ออลบุ๊คส์พับลิชชิง.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาธิติน ทิพย์วงศ์; และคณะ (2555). *การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดการงานวิจัยในกลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาภาคใต้ประเทศไทย*. สงขลานครินทร์: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2557). *นโยบายและการบริหารจัดการงานวิจัย*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2557, จาก [http://www.trf.or.th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5&Itemid=130](http://www.trf.or.th/index.php?option=com_content&view=article&id=5&Itemid=130)
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 4. (2556). *เทคนิคการประสานเพื่อสร้างความประทับใจ*. กลุ่มติดตามและประเมินผลสำนักงาน. ปทุมธานี: ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารการวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2557). *กิจการวิจัย*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2557, จาก [http://www.research.chula.ac.th/about\\_us/personal\\_rs.htm](http://www.research.chula.ac.th/about_us/personal_rs.htm).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547) *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.). (2556). *การบริหารจัดการผลงานวิจัย*. สืบค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2556, จาก <http://www.rrm-nrct.com/rrm-guidelines/recommends.html>
- (2550). *ตำราชุดฝึกอบรมหลักสูตรนักวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2553). *รายงานการวิจัยการพัฒนาระบบการประสานราชการในกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: โคเวอร์ ครีเอทีฟ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2557). *การจัดการองค์ความรู้*. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2557, จาก <http://kmops.moph.go.th/index.php/km-test/2012-12-30-04-59-27/178-mattaree-chubanjong>.
- สำนักงานอำนวยการกลาง สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2550). *ตำราชุดฝึกอบรมหลักสูตรนักวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. (2555).  
คู่มือหลักการการให้บริการที่ดีภายใต้ กระบวนการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- สำนักวิจัยและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2553). การบริหารจัดการงานวิจัย “สู่  
ความเป็นมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี 2553-2557”. เชียงราย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรสา จุลสุคนธ์; และคนอื่นๆ. (2555). ปัจจัยความสำเร็จการจัดการงบประมาณการวิจัยของนักวิจัย  
ในกรมวิชาการเกษตร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ. (2544). ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2541). หลักและเทคนิคการวางแผน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุรักษ์ ทองสุขโขวงศ์. (2556). การจัดทำงบประมาณเพื่อการวางแผนและควบคุม. สืบค้นเมื่อ 1  
ธันวาคม 2556, จาก <http://home.kku.ac.th/anuton/185742/D1.pdf>.
- อารี สุทธิพันธ์. (2533). ประสบการณ์สุนทรียะ. กรุงเทพฯ : ตันอ้อ.
- อิทธิพล โพธิ์ทองคำ (2554). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการของ คณะแพทยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานินพนธ์ บธ.ม (บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2554). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น  
จำกัด(มหาชน).
- เอกลักษณ์ ขาวประภา. (2556, 6 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ธนิตา เสนชัย ที่ สำนักงานประเมิน  
และประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Cronbach, L. J. (1984). Essential of psychology testing. New York: Harper.
- Ferguson, George Andrew. (1981). *Statistical Analysis in Psychological and Education*.  
5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R.A. (1932, May). "Technique for the Measurement of Attitudes," *Arch  
Psychological*. 25(140): 1-55.
- Yamane , Taro. 1970. *Statistics : An Introductory Analysis*. 2d ed. ToKyo : John  
Weatherhill, Inc.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



### แบบสอบถาม

#### เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

#### คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนั้น โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพและปัญหาทุกข้อที่เป็นจริง ผู้วิจัยจะประมวลและวิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารงานวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใน 4 ด้าน คือ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้บุคลากรระบุข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิจัยเพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุง

ผลที่ได้จากการวิจัยนำไปใช้ในพัฒนาการบริหารงานวิจัย กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

### 1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

### 2. สถานภาพ

☐ อาจารย์ประจำ ☐ บุคลากรสายสนับสนุน

### 3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

### 4. ท่านเคยได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นหรือไม่

☐ เคยได้รับทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

☐ ไม่เคยได้รับทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใน 4 ด้าน คือ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ

**คำชี้แจง** ในการตอบ ขอให้บุคลากรอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาคำถามแต่ละข้อ และโปรดตอบตามสภาพปัญหาที่เป็นจริงของท่าน ว่าตรงกับสภาพปัญหามากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ซึ่งแบ่งระดับปัญหาออกเป็น 5 ระดับดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความดังกล่าวมีปัญหามากที่สุดในระดับมากที่สุด  
 คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความดังกล่าวมีปัญหามากในระดับมาก  
 คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความดังกล่าวมีปัญหามากในระดับปานกลาง  
 คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความดังกล่าวมีปัญหามากในระดับน้อย  
 คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความดังกล่าวมีปัญหามากในระดับน้อยที่สุด

| หัวข้อ              |                                                                                        | ระดับปัญหา |   |   |   |   |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                     |                                                                                        | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ด้านงบประมาณ</b> |                                                                                        |            |   |   |   |   |
| 1                   | งบประมาณที่ได้รับเพียงพอต่อการดำเนินโครงการวิจัย                                       |            |   |   |   |   |
| 2                   | มหาวิทยาลัยมีการให้งบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมในกรณีได้งบประมาณไม่เพียงพอ                |            |   |   |   |   |
| 3                   | มหาวิทยาลัยมีการกระจายงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆอย่างทั่วถึง    |            |   |   |   |   |
| 4                   | มีระบบในการสืบค้นข้อมูลแหล่งทุนวิจัยและการประชาสัมพันธ์การให้ทุนแก่นักวิจัยทราบ        |            |   |   |   |   |
| 5                   | มีการสนับสนุนงบประมาณในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ |            |   |   |   |   |
| 6                   | งบประมาณที่ได้รับในการสนับสนุนด้าน ค่าใช้สอย ค่าตอบแทน ค่าวัสดุ เป็นต้น                |            |   |   |   |   |

| หัวข้อ             |                                                                                    | ระดับปัญหา |   |   |   |   |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                    |                                                                                    | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7                  | มีการกำหนดแผนการใช้งบประมาณการวิจัยอย่างชัดเจน                                     |            |   |   |   |   |
| 8                  | ระบบบริหารการเงินที่รัดกุม (มีกฎระเบียบที่ชัดเจน มีผู้ตรวจสอบจากภายในและภายนอก)    |            |   |   |   |   |
| 9                  | ระบบการเบิกงบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัย สะดวกรวดเร็ว                               |            |   |   |   |   |
| 10                 | มีระบบการเก็บรักษาเอกสาร/หลักฐานทางการเงินที่เป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้             |            |   |   |   |   |
| <b>ด้านบุคลากร</b> |                                                                                    |            |   |   |   |   |
| 1                  | บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหรือลักษณะของงาน                      |            |   |   |   |   |
| 2                  | บุคลากรให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส                                       |            |   |   |   |   |
| 3                  | มีระบบให้บริการที่สะดวก และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ                        |            |   |   |   |   |
| 4                  | บุคลากรสามารถตอบคำถาม และให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้บริการได้                              |            |   |   |   |   |
| 5                  | การบริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน                                               |            |   |   |   |   |
| 6                  | บุคลากรในกลุ่มงานที่ดูแลรับผิดชอบ สามารถให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามทดแทนกันได้ทุกงาน |            |   |   |   |   |
| 7                  | การให้บริการรวดเร็ว ฉับไว เต็มใจให้บริการ                                          |            |   |   |   |   |
| 8                  | บุคลากรมีการให้บริการตามลำดับก่อน – หลัง                                           |            |   |   |   |   |
| 9                  | จำนวนบุคลากรที่ให้บริการมีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ใช้บริการ                      |            |   |   |   |   |

| หัวข้อ                  |                                                                       | ระดับปัญหา |   |   |   |   |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                         |                                                                       | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10                      | ความเหมาะสมในการแต่งกายของบุคลากรในฐานะผู้ให้บริการ                   |            |   |   |   |   |
| 11                      | บุคลากรมีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัยให้แก่ นักวิจัยอย่างสม่ำเสมอ |            |   |   |   |   |
| 12                      | บุคลากรมีการดำเนินการ ติดตามและประเมินผลงาน การอย่างสม่ำเสมอ          |            |   |   |   |   |
| <b>ด้านการประสานงาน</b> |                                                                       |            |   |   |   |   |
| 1                       | การให้คำแนะนำหรือข้อมูลที่ได้รับเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน               |            |   |   |   |   |
| 2                       | เจ้าหน้าที่ให้แจ้งข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน                     |            |   |   |   |   |
| 3                       | เจ้าหน้าที่สามารถตอบข้อสงสัยหรือข้อซักถามที่ตรงประเด็น                |            |   |   |   |   |
| 4                       | การให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน                                 |            |   |   |   |   |
| 5                       | การติดต่อประสานงาน มีความสะดวก รวดเร็ว                                |            |   |   |   |   |
| 6                       | การประสานงานผ่านสื่อทาง โทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail                    |            |   |   |   |   |
| 7                       | ระยะเวลาในการประสานงานในแต่ละครั้งมีความเหมาะสม                       |            |   |   |   |   |
| 8                       | การติดตามสนับสนุนให้ช่วยประสานงานแก้ปัญหาของโครงการวิจัย              |            |   |   |   |   |
| 9                       | ขั้นตอนในการประสานงานคล่องตัวและไม่ซับซ้อน                            |            |   |   |   |   |
| 10                      | การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน                                |            |   |   |   |   |
| 11                      | การประสานงานที่ไม่มีข้อผิดพลาด และถูกต้อง                             |            |   |   |   |   |

| หัวข้อ                  |                                                                                            | ระดับปัญหา |   |   |   |   |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                         |                                                                                            | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12                      | ความสะอาดและความเป็นระบบระเบียบของสถานที่ให้บริการ                                         |            |   |   |   |   |
| 13                      | ประสิทธิภาพของผู้ให้บริการด้านการประสานงานโดยรวม                                           |            |   |   |   |   |
| <b>ด้านระบบสารสนเทศ</b> |                                                                                            |            |   |   |   |   |
| 1                       | การนำเสนอข่าวสารการวิจัยทางเว็บไซต์ของกองบริหารงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ให้บริการ         |            |   |   |   |   |
| 2                       | ฐานข้อมูลมีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน ระบบเว็บไซต์สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา                    |            |   |   |   |   |
| 3                       | รูปแบบการใช้งานระบบเว็บไซต์ด้านการสืบค้นข้อมูลมีความเข้าใจและสะดวกรวดเร็ว                  |            |   |   |   |   |
| 4                       | ตัวอักษรมีความเหมาะสม (ขนาด, สี, ชนิด, ลักษณะ)                                             |            |   |   |   |   |
| 5                       | เนื้อหาของข้อมูลและภาพประกอบในเว็บไซต์มีความน่าสนใจ                                        |            |   |   |   |   |
| 6                       | ช่องทางเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน มีความซับซ้อน ยุ่งยาก                               |            |   |   |   |   |
| 7                       | การกำหนดสิทธิในการเข้าใช้ระบบเกิดความปลอดภัยและประโยชน์ในการใช้งาน                         |            |   |   |   |   |
| 8                       | รูปแบบการใช้งานระบบ ความง่ายในการเข้าถึงข้อมูล                                             |            |   |   |   |   |
| 9                       | การเข้าถึงเว็บไซต์ในการเรียกใช้งานมีความรวดเร็ว                                            |            |   |   |   |   |
| 10                      | ความเหมาะสมในการใช้งานโปรแกรม ข้อมูลตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้                         |            |   |   |   |   |
| 11                      | ระบบสามารถรวบรวมข้อมูลและประมวลผลเพื่อใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์สรุปผลการดำเนินงานเชิงสถิติ |            |   |   |   |   |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อไปแก้ไขปรับปรุง

| ปัญหา/ข้อจำกัด                                                 | ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง          |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1.ด้านงบประมาณ<br>.....<br>.....<br>.....                      | .....<br>.....<br>.....          |
| 2.ด้านบุคลากรและการให้บริการ<br>.....<br>.....<br>.....        | .....<br>.....<br>.....          |
| 3.ด้านการประสานงานและอำนวยความสะดวก<br>.....<br>.....<br>..... | .....<br>.....<br>.....          |
| 4.ด้านระบบสารสนเทศ<br>.....<br>.....<br>.....                  | .....<br>.....<br>.....          |
| 5.อื่นๆ<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....                    | .....<br>.....<br>.....<br>..... |

**ภาคผนวก ข**  
**หนังสือเชิญและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรง**  
**ของแบบสอบถาม**



ที่ ศธ 0519.12/2200-3202



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๕ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน

เนื่องด้วย นางสาวอนิตา เสนชัย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ  
การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์  
เรื่อง "สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น" โดยมี อาจารย์  
ดร.จตุพล ยงคร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวีวรรณ วรรณวิไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์  
ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอนิตา เสนชัย และ  
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

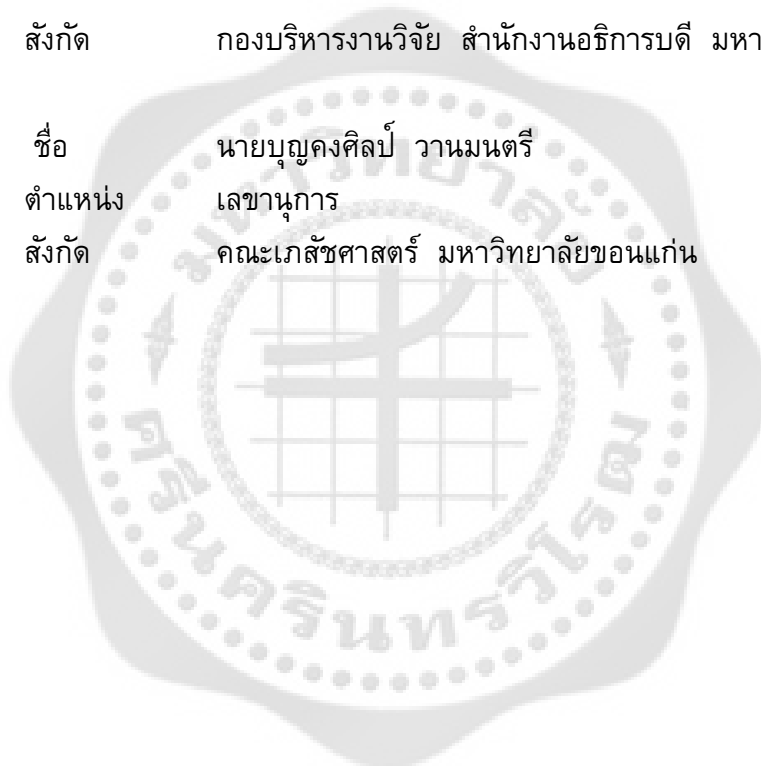
สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-254-2060

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ นายภูมิภักดิ์ พิทักษ์เชื่อนพันธ์  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย  
สังกัด กองบริหารงานวิจัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ชื่อ นางปิยะนุช บุศราคำ  
ตำแหน่ง หัวหน้างานประชาสัมพันธ์เพื่อการวิจัย  
สังกัด กองบริหารงานวิจัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. ชื่อ นายบุญคงศิลป์ วานมนตรี  
ตำแหน่ง เลขานุการ  
สังกัด คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น





ที่ ศธ 0519.12/2503



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

เนื่องด้วย นางสาวอนิศา เสนชัย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ  
การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น” โดยมี อาจารย์  
ดร.จุฑาลักษณ์ ยงศรี และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวีวรรณ วรรณวิไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่มหาวิทยาลัย เพื่อขอใช้แบบทดสอบ  
เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น กับบุคลากร และ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวอนิศา เสนชัย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และ  
ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-254-2060

ภาคผนวก ง  
ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม



### ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1.อำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม “สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของ  
กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น”

| ข้อที่ | ค่าอำนาจ<br>จำแนก | ข้อที่ | ค่าอำนาจ<br>จำแนก | ข้อที่ | ค่าอำนาจ<br>จำแนก | ข้อที่ | ค่าอำนาจ<br>จำแนก |
|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|
| 1      | 2.465             | 1      | 3.000             | 1      | 2.111             | 1      | 3.111             |
| 2      | 1.781             | 2      | 2.121             | 2      | 2.714             | 2      | 3.612             |
| 3      | .000*             | 3      | 3.163             | 3      | 3.612             | 3      | 3.111             |
| 4      | .000*             | 4      | 4.000             | 4      | 2.412             | 4      | 3.897             |
| 5      | .000*             | 5      | 5.422             | 5      | 2.079             | 5      | 2.078             |
| 6      | 1.782             | 6      | 5.960             | 6      | 4.062             | 6      | 2.954             |
| 7      | 1.944             | 7      | 3.250             | 7      | 3.889             | 7      | 3.118             |
| 8      | 2.248             | 8      | 4.919             | 8      | 3.361             | 8      | 1.033*            |
| 9      | 2.563             | 9      | 1.967             | 9      | 2.711             | 9      | 2.475             |
| 10     | 2.111             | 10     | 3.612             | 10     | 1.867             | 10     | 3.118             |
| 11     | 6.532             | 11     | 6.789             | 11     | 2.954             | 11     | 2.465             |
| 12     | 5.814             | 12     | 6.708             | 12     | 3.576             | 12     | 3.576             |
| 13     | 1.887             |        |                   | 13     | 3.980             |        |                   |

2.ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .949

\* = ข้อความนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อต่ำกว่า 1.75 ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อความที่มีค่าอำนาจ  
จำแนกรายข้อต่ำกว่า 1.75 ออก จำนวน 4 ข้อ ดังนั้นจึงได้ข้อคำถาม 46 ข้อ

ภาคผนวก จ

หนังสือขอเชิญเปิด □ กรรมการสอบปากเปล่า □ ปฏิญาณชีพ □





คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ที่ ๔๕๗/๒๕๕๘  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

เพื่อให้การทำปริญญานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 19 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2541 และคำสั่งมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่ 3411/2554 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2554 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิการบดีให้ผู้บริหารปฏิบัติ ราชการแทน แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ (สอบปากเปล่า) ของ นางสาวอนิดา เสนชัย รหัสประจำตัว 55199130305 หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการ อุดมศึกษา) ดังนี้

- |                                   |               |                                         |
|-----------------------------------|---------------|-----------------------------------------|
| 1. อาจารย์ ดร.สุวพร               | ตั้งสมวรพงษ์  | ประธาน (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย) |
| 2. อาจารย์ ดร.จตุพล               | องคร          | กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)          |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวีวรรณ | วรรณวิไชย     | กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)          |
| 4. อาจารย์ ดร.จันทร์ศรี           | ภูติอริยวัฒน์ | กรรมการ (กรรมการบริหารหลักสูตร)         |

กำหนดวันสอบปริญญานิพนธ์ชื่อเรื่อง "สภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น" ในวันที่ 23 มิถุนายน 2558 เวลา 09.00 น. สถานที่สอบ ตึก 14

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์มีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาความรู้ความสามารถของนิสิตในการทำปริญญานิพนธ์ โดยประเมินความรู้พื้นฐานในสาขาวิชา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนการนำเสนอและตอบคำถาม
2. ประธานกรรมการทำหน้าที่ควบคุมการสอบให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2554 และสรุปผลการสอบตามมติของคณะกรรมการสอบ พร้อมส่งรายงานผลการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์/สารนิพนธ์ (บว.432) ให้กับบัณฑิตวิทยาลัยภายใน 30 วันหลังสอบ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในวันสุดท้ายของการส่งเล่มปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ตามปฏิทิน การศึกษาที่ประกาศโดยบัณฑิตวิทยาลัย
3. ประธานกรรมการ และกรรมการ ติดตามการแก้ไขปริญญานิพนธ์ตามคำแนะนำของกรรมการสอบ (ถ้ามี) และควบคุมการจัดทำรูปเล่มปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ให้เป็นไปตามรูปแบบที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 8 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป จนเสร็จสิ้นหน้าที่กรรมการเมื่อนิสิตสำเร็จการศึกษา

สั่ง ณ วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2558

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

|                     |                                                                                                                                  |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ                | นางสาวธนิศา เสนชัย                                                                                                               |
| เกิดวันที่          | 18 มิถุนายน พ.ศ. 2532                                                                                                            |
| สถานที่เกิด         | จังหวัดชัยภูมิ                                                                                                                   |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 55/60 หมู่บ้านจันทกานต์ เขตสายไหม<br>กรุงเทพฯ 10220                                                                              |
| ตำแหน่งปัจจุบัน     | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป งาน<br>ประชาสัมพันธ์เพื่อการวิจัย กองบริหาร<br>งานวิจัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี<br>มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| ประวัติการศึกษา     |                                                                                                                                  |
| พ.ศ. 2544           | ระดับประถมศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้าน<br>หนองแวง จังหวัดชัยภูมิ                                                                      |
| พ.ศ. 2550           | ระดับมัธยมศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์<br>จังหวัดนครราชสีมา                                                                            |
| พ.ศ. 2554           | ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา<br>ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                                           |
| พ.ศ. 2558           | การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ<br>บริหารและการจัดการการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                                        |