รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การศึกษาและพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัย ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

A Study and Development of Research Management Unit of Faculty of Humanity and Social Sciences, Uttaradit Rajahat University

โดย

วรรณี ทองระย้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

กันยายน ๒๕๖๓

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การศึกษาและพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

A Study and Development of Research Management Unit of Faculty of Humanity and Social Sciences, Uttaradit Rajahat University

ผู้วิจัยและคณะ

วรรณี ทองระย้า

จารุวรรณ จันต๊ะสุรินทร์

จีรภา ดามัง

เอกฤทัย ฉัตรชัยเดช

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

กันยายน ๒๕๖๓

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาและพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์ ๑)เพื่อเพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีผลต่อการพัฒนานักวิจัยและผลงานวิจัย และ ๒)เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยและเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงที่กำหนดไว้

ผลการวิจัยพบว่า หน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีการวิจัยควบคู่กับการเรียนการสอนเพื่อใช้องค์ความรู้ในการพัฒนาอย่างกลมกลืนกับท้องถิ่น และได้กำหนดจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยที่เน้นผลิตผลงานวิจัย เอกสารตำรา บทความทางวิชาการ โดยการวิจัยสถาบันการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ และวิชาชีพ และการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายบริการสาธารณะ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นจากการนำผลงานวิจัย ไปพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เน้นยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศด้านวิชาการ และงานวิจัยที่นำไปสู่กลยุทธ์การส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทำวิจัย ส่งผลต่อการพัฒนานักวิจัย ผลการดำเนินงานในการสนับสนุนจากกระบวนการดำเนินงานของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินงานวิจัยทั้งจากแหล่งทุนภายในและภายนอกระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒ และมีผลการประเมินการบริหารงานตนเองระดับคณะอยู่ในระดับเกณฑ์คะแนน ๕ คะแนน รวมถึงสามารถเผยแพร่ผลงานทั้งระดับชาติและนานาชาติ

ปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการพัฒนานักวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์คือ ระบบพี่เลี้ยงในงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และการหนุนเสริมเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนานักวิจัยและการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระบบการสื่อสารของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระบบการเชื่อมประสานเครือข่ายนักวิจัยทั้งภายในและภายนอกของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

แนวทางในการพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิ์ภายของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ๑. การบริหารในส่วนของบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ทั้งในส่วนของสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานวิจัย ๒. การบริหารจัดการในส่วนของงบประมาณและการเงิน ๓. การบริหารจัดการในส่วนของวัสดุอุปกรณ์ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ๔. การบริหารจัดการในส่วนของการจัดการ ระบบ กลไก เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินงาน การเตรียมความพร้อมแก่บุคคลากรเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นนักวิจัยหน้าใหม่ การจัดระบบการให้ข้อมูลและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การติดตามประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ การเชื่อมโยงเครือข่ายนักวิจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร

Abstract

Research studies on education and development of research management unit of the Faculty of Humanities and Social Sciences Uttaradit Rajabhat University Have a purpose ๑) To study the management process of the Research Management Unit, Faculty of Humanities and Social Sciences that affects the development of researchers and research results, and ๒) to synthesize the knowledge arising from the management of the research management unit and propose guidelines. In developing research management departments It is a qualitative research. The research instruments consisted of structured interviews developed from relevant literature reviews in accordance with the stated objectives.

The research results were found that The Research Management Unit, Faculty of Humanities and Social Sciences, established in accordance with the policy of Uttaradit Rajabhat University, has set a vision for social science development. Science and technology to conduct research together with teaching and learning to apply knowledge to develop harmoniously with the local And set the university's aim to focus on producing research products, documents, textbooks, academic articles By research institute, research for academic and professional development, and research for local development with participation With public service goals Develop local potential by applying research results To develop a body of knowledge in various fields, focusing on the strategy of academic excellence And research that leads to strategies to encourage university personnel to do research Affect the development of researchers, results in support from the operational processes of the research management unit, Faculty of Humanities and Social Sciences. The research budget was allocated from both internal and external funding sources during the fiscal year ๒๐๑๖-๒๐๑๙, and the results of the self-management assessment at the faculty level were at a five-point basis, and able to disseminate the work at both national and international levels.

Success factors affecting the development of researchers at the Faculty of Humanities and Social Sciences are Mentoring system in research work of the Faculty of Humanities and Social Sciences And policy reinforcement for research development and research utilization of the Faculty of Humanities and Social Sciences. Communication system of the Faculty of Humanities and Social Sciences A system for

connecting internal and external researchers network of the Faculty of Humanities and Social Sciences.

Guidelines for developing effective research management units under the Faculty of Humanities and Social Sciences ๑.Management of personnel of the Faculty of Humanities and Social Sciences in both academic and support lines. To prepare and adjust a positive attitude towards research work. ๒.Management of budget and finance. ๓.Management of materials, equipment, facilities. ๔.Management of management. Manage the mechanisms for efficiency in the operation of the research management unit, Faculty of Humanities and Social Sciences. Which consists of operations preparing the personnel to become a new researcher Organization of effective information and communication systems; Monitoring and evaluation upon completion of the project linking a network of researchers both inside and outside the organization

สารบัญ

บทที่		หน้า
	บทคัดย่อ	ก
	สารบัญ	
๑	**บทนำ**	
	ความสำคัญและที่มาของปัญหา	๑
	วัตถุประสงค์	๔
	ขอบเขตของการวิจัย	๔
	นิยามศัพท์เฉพาะ	๔
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๕
	กรอบแนวคิดการวิจัย	๖
๒	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	๘
๓	**วิธีดำเนินการวิจัย**	๓๔
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๓๕
	วิธีดำเนินการวิจัย	๓๕
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๕
	การวิเคราะห์ข้อมูล	๓๖
๔	**ผลการศึกษา**	
	ส่วนที่ ๑ หน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๓๗
	ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานและปัจจัยความสำเร็จ	๕๐
	ส่วนที่ ๓ องค์ความรู้และแนวทางในการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัย	๕๖
๕	**สรุปผลการศึกษา**	
	สรุปผลการศึกษา	๕๙
	อภิปรายผล	๖๒
	ข้อเสนอแนะ	๖๓
	เอกสารอ้างอิง	๖๔

บทที่ ๑
บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สังคมไทยได้พยายามพัฒนาหลายด้านด้วยกันเพื่อความทันสมัย อาทิ การปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการเมืองการปกครอง การพัฒนาระบบเศรษฐกิจไทยและทิศทางการบริหารจัดการด้านอื่นๆ เพื่อเป็นฐานทุนในการเผชิญกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกที่นับวันจะทวีความรุนแรงและรวดเร็ว การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยอาศัยองค์ความรู้หรืออาศัยปัญญาจึงเปรียบเสมือนทางรอดเดียวที่ทุกสังคมต่างก็ให้ความสำคัญ ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยดูเหมือนว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนำพาสังคมไทยให้เผชิญกับวิกฤตการณ์หลากหลายรูปแบบทั้ง วิกฤตเศรษฐกิจ วิกฤตสังคม วิกฤตสิ่งแวดล้อม วิกฤตการเมือง กลไกการทำงานของรัฐไม่เข้มแข็ง และที่สำคัญคือ วิกฤตทางปัญญา ในขณะที่สังคมไทยต้องอาศัยความรู้/ปัญญาเป็นเครื่องมือในการฝ่าทางตันหรือแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ มีเสถียรภาพ แต่ข้อค้นพบหนึ่งกลับชี้ให้เห็นว่า ระบบการศึกษาที่เรามีอยู่ไม่สามารถทำให้เกิดความเข้มแข็งทางปัญญา ความไม่รู้ ความไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ความไม่เข้าใจความซับซ้อนและการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ไม่สามารถหาทางออกจากวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญได้

หากพิจารณาจากข้อความดังกล่าวข้างต้น ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี (๒๕๕๒) ได้แสดงทัศนะว่า ในฐานะของหน่วยงาน/องค์กรที่มีภาระโดยตรงในการให้การศึกษาและพัฒนาบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ “มหาวิทยาลัยควรมีบทบาทในการเป็นหัวรถจักรทางปัญญาในการนำพาประเทศชาติ” คำถามที่ตามมาก็คือว่า แล้วจะทำอย่างไรที่มหาวิทยาลัยจะเป็นหัวรถจักรที่มีศักยภาพสามารถนำพาประเทศชาติได้ ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยเอาวิชา (disciplines) เป็นตัวตั้ง การเอาวิชาเป็นตัวตั้งเปรียบได้กับองค์ความรู้ที่มีความเฉพาะทำให้เห็นศาสตร์เฉพาะเหมือนกับจิ๊กซอว์ ทำให้เห็นภาพย่อย ๆ ไม่สามารถฉายภาพรวมได้และที่สำคัญเมื่อนำจิ๊กซอว์เหล่านั้นมาต่อรวมกันก็ไม่สามารถมั่นใจได้เลยว่าภาพที่ออกมาจะมีความสมบูรณ์หรือมีความสัมพันธ์เป็นภาพเดียวกันได้หรือไม่เช่นกัน การจัดการเรียนการสอนดังกล่าวจึงเป็นการรู้ความรู้นั้นหมายถึงการรู้เป็นเรื่อง ๆ รู้แบบตามสาขาวิชา แต่ปัญญานั้นหมายถึงการรู้ทั้งหมด มหาวิทยาลัยจึงไม่เพียงแต่มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องผลิตบัณฑิตที่มีปัญญา ที่ผ่านมาการที่มหาวิทยาลัยไม่สามารถเป็นพลังทางปัญญาได้เพราะมีความสนใจเฉพาะเรื่อง ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยทุกวันนี้เป็นปัญหาในเชิงโครงสร้างและระบบที่มีความซับซ้อน ทั้ง ๆ ที่มหาวิทยาลัยเป็นขุมทรัพย์ที่มีศักยภาพ ในขณะที่ทิศทางการพัฒนาสังคมไทยพยายามที่จะสร้างพระเจดีย์จากฐานล่าง ซึ่งฐานล่างที่กล่าวอ้างถึงคือฐานชุมชนท้องถิ่น ประกอบกับการปฏิรูประบบการศึกษาของไทยได้มุ่งสร้างและกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงทั้งในภาคเมืองและภาค

ชุมชนท้องถิ่น ดังนั้นการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องเป็นการศึกษาที่เกื้อหนุนชุมชนท้องถิ่นมิใช่ละทิ้งท้องถิ่น การสร้างความรู้จึงต้องปรับกระบวนการอันที่จะนำไปสู่การสร้างปัญญาที่เข้าใจความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่นเพื่อนำสู่การแก้ไขที่ตรงกับสาเหตุที่แท้จริงของปัญหานั้น

การนำเอาปัญญาหนุนกลับมาช่วยฟื้นฟูจึงเป็นวิธีการเดียวที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการเพื่อพัฒนาประเทศสู่การเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องอาศัยวิสัยทัศน์ในการพัฒนานโยบายและวางแผนที่สอดคล้องกับบริบทซึ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้ต้องมีการศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อบริบทด้านการศึกษา ปัญหา และอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นต่อการศึกษาของประเทศ จะทำให้สามารถพัฒนานโยบายและวางแผนด้านการวิจัยและพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐานที่ตัดสินใจได้อย่างอย่างถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เป็นมหาวิทยาลัยของท้องถิ่นซึ่งในทัศนะของประเวศ วะสีแล้วบทบาทหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่ไม่ละทิ้งท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ประกอบกับศักยภาพของบุคลากรที่มีคือ การพัฒนาในระดับพื้นที่ภายใต้ปริมาณงานที่ชัดเจนหากแบ่งตามหน่วยพื้นที่แล้วจังหวัดหนึ่ง ๆ มีพื้นที่โดยเฉลี่ยประมาณ ๑๐ อำเภอ หรือ ๑๐๐ ตำบล (๒๕๕๒: น. ๑๕) ซึ่งไม่ได้มากเกินกว่ากำลังของมหาวิทยาลัย การบูรณาการเพื่อให้เกิดงานพัฒนาในระดับพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ก็อยู่ในวิสัยที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากการดำเนินงานวิจัยดังกล่าวจะช่วยแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้แล้วยังเป็นการดำเนินงานบทบาทใหม่ของมหาวิทยาลัยคือบทบาทในการสร้างภูมิคุ้มกันชุมชนท้องถิ่นอันเป็นฐานสำคัญของเจดีย์ที่มั่นคง นอกจากนี้การสร้างภูมิคุ้มกันโดยอาศัยงานวิจัยเป็นเครื่องมือยังสามารถนำเอาองค์ความรู้ดังกล่าวมาเชื่อมโยงกับการแก้ไขปัญหา องค์ความรู้ดังกล่าวได้สร้างให้เกิดปัญญาใหม่กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาประเทศต่อไป และที่สำคัญไปกว่านั้น บทบาทของมหาวิทยาลัยกับการวิจัยและพัฒนาระบบการเรียนรู้ เพราะการวิจัยเป็นการค้นหาความรู้ ความจริง โดยใช้วิธีการที่มีความน่าเชื่อถือ คือ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความสำคัญของการวิจัยคือการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการดำรงชีวิตของมนุษย์ งานวิจัยมีความสำคัญต่อการศึกษาทั้งต่อตัวผู้สอน ทำให้ผู้สอนมีข้อมูลในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนคือ ส่งเสริมและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ความสำคัญของงานวิจัยต่อสถานศึกษาอันเนื่องจากในปัจจุบันสถานศึกษาทุกระดับชั้นทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยมีบทบาทที่สำคัญต่อการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง สังคม งานวิจัยของมาหาวิทยาลัยยังมีความสำคัญต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งระดับพื้นที่และระดับชาติ อาทิ ผลงานวิจัยยังเป็นฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลงานวิจัยยังเป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาประเทศทั้งมิติทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ การทำวิจัยสำหรับสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่ถูกกำหนดในพันธกิจตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช ๒๕๔๗ ตามมาตรา ๘ ข้อ ๘ (รายงานการประเมินตนเองหลักสูตรสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน : ๒๕๕๑)

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์มีพันธกิจในการสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาและการพัฒนาท้องถิ่น ตามปรัชญาของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติก่อตั้งมหาวิทยาลัยสืบเนื่องนับจากมีสถานะเป็นวิทยาลัยครู เมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๒ วิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ได้เข้าร่วมกับเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย เร่งรัดพัฒนางานวิจัยอย่างจริงจังเพื่อเตรียมการรองรับการปรับสถานะเป็นมหาวิทยาลัยประกอบกับผลงานวิจัยของอาจารย์เต็มดวง ตรีธัญญพงษ์ ซึ่งได้ทำการศึกษาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยเครือข่ายสถาบันราชภัฏ ปีงบประมาณ ๒๕๔๗ โดยแบ่งการศึกษาเป็นชุดโครงการ ๑๑ ชุด (เอกสารอัดสำเนาจากสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์) แบ่งภาพรวมระดับการบริหารจัดการออกเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับภาพรวม ระดับเครือข่าย และระดับสถาบัน ในการบริหารภาพรวมจะมีองค์คณะบุคคลที่รับผิดชอบคือ คณะกรรมการนโยบายการวิจัยเครือข่ายมหาวิทยาลัย หน่วยจัดการงานวิจัยเครือข่ายมหาวิทยาลัย ส่วนในระดับเครือข่ายก็จะประกอบด้วยการบริหารจัดการชุดโครงการวิจัยและการบริหารจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่และระดับที่สามระดับสุดท้ายคือ ระดับสถาบัน ซึ่งขั้นตอนหรือกระบวนการในการดำเนินงานดังนี้คือ มีโครงสร้างการบริหารจัดการงานวิจัยของสถาบัน บทบาทหน้าที่การจัดการงานวิจัยของสถาบัน การสนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการงานวิจัยของสถาบัน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ได้เข้าร่วมโครงการตามพันธกิจอันเป็นข้อกำหนดดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อย ส่งผลให้การบริหารจัดการระดับสถาบันมีหน่วยจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นยังได้มีการแต่งตั้งผู้ดำเนินงานอันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนในระดับคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยทั้ง ๖ คณะและ ๑ สำนัก พบว่าปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านการวิจัยเกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย ดังนั้นเพื่อให้ภาพที่ชัดเจนของผลการพัฒนาและความร่วมมือในการพัฒนาข้างต้นตลอดจนเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ยกระดับการพัฒนางานวิจัยและการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยต่อไป

ด้วยสาระสำคัญที่กล่าวมา การวิจัยกับการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการยกระดับเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพด้านการศึกษาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยระดับสถาบันมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดที่จะสนองต่อนโยบายการพัฒนาด้านการศึกษาและระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพทั้งในส่วนของการมีโครงสร้างการบริหารจัดการงานวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน บทบาทหน้าที่การจัดการงานวิจัยของสถาบันกลไกในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะฯดำเนินการได้สอดรับตามความพร้อม ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในการที่จะกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานวิจัย ระบบการสนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการงานวิจัยของสถาบันที่เกื้อกูลและเป็นกัลยานมิตรในการเรียนรู้ร่วมกันแบบบูรณาการจึงมีผลต่อปรากฏการณ์ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ พัฒนางานวิชาการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ จำนวนนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญที่สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาถึงเงื่อนไขปัจจัยที่เกิดจากระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทั้งนักวิจัยและคุณภาพของผลงานวิจัยเพื่อผลักดันสู่การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของมหาวิทยาลัยราชภัฏ-อุตรดิตถ์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นหนึ่งในจำนวน ๖ คณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งหมดของคณะรวม ๖๓ คน แยกเป็นบุคลากรสายผู้สอน จำนวน ๔๕

คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๑๘ คน ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือ ภารกิจการสอน การบริการวิชาการ งานบำรุงศิลปวัฒนธรรมและงานวิจัย ซึ่งผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ระดับคณะพบว่า ร้อยละของงานวิจัยที่นำมาใช้ประโยชน์ของคณะแยกเป็นงานวิจัย ๐ ชิ้น งานสร้างสรรค์ ๖ ชิ้น คะแนนระดับ ๒.๒๘๕๐ และร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่แยกเป็นงานวิจัย ๓ ชิ้น งานวิจัยสร้างสรรค์ ๗ ชิ้น รวมงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่จำนวน ๑๐ ชิ้น ระดับคะแนน ๔.๐๗๕๙ จากตัวเลขดังกล่าวยังพบว่างานวิจัยภายในคณะฯ จำเป็นต้องได้รับการหนุนเสริมเพื่อให้เกิดนักวิจัยหน้าใหม่และจำนวนงานวิจัยที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา ที่ผ่านมาหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการทำผลงานวิชาการและงานวิจัยอย่างต่อเนื่องแต่ก็ยังมีจำนวนงานวิจัยในเกณฑ์น้อย

การศึกษานี้จึงเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรของคณะฯในการพัฒนาปรับปรุงระบบการสนับสนุนเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยอย่างเป็นระบบและเหมาะสมเพื่อตอบสนองการพัฒนางานวิจัยทั้งระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย อีกทั้งเพื่อการพัฒนาและบูรณาการด้านการเรียนการสอน การสร้างคุณค่าทางสังคม ในด้านการรวมกลุ่ม การมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างเครือข่ายความรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

คำถามการวิจัย

รูปแบบในการบริหารงานของหน่วยจัดการงานวิจัยที่หนุนเสริมการพัฒนาคุณภาพผลงานวิจัยและนักวิจัยหน้าใหม่ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีผลต่อการพัฒนานักวิจัยและผลงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

๒. เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ขอบเขตการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษา หมายถึง การศึกษาแผนงานหรือแผนการดำเนินงานของหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาสนับสนุนคุณภาพของงานวิจัยและการพัฒนานักวิจัยระดับคณะ

รูปแบบ หมายถึง วิธีการ/ระบบในการบริหารงานวิจัยของหน่วยจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

หน่วยจัดการงานระดับคณะ หมายถึง วิธีการ/ระบบการบริหารจัดการงานวิจัยในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

กระบวนการในการกระตุ้นหนุนเสริม หมายถึง กลไกในการเสริมสร้างการทำวิจัย/ผลงานวิชาการของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์แบบมีส่วนร่วม ทั้งระบบการให้ความรู้ ระบบการหนุนเสริม ระบบการติดตาม ระบบการประกันคุณภาพและระบบการเผยแพร่การใช้ประโยชน์ทั้งการพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาท้องถิ่นของนักวิจัยหน้าใหม่

กระบวนการในการพัฒนา หมายถึง วิธีการในการเสริมสร้างศักยภาพตามวิธีวิทยาในการวิจัย/ระเบียบวิธีวิจัย ตามศาสตร์หรือความสนใจของอาจารย์และบุคคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ทุนภายใน หมายถึง ทุนด้านความรู้ ความสามารถ ระบบการบริหารจัดการ ระบบการสนับสนุนเงินทุนที่สามารถหนุนเสริม/เสริมสร้างความสามารถแก่อาจารย์และบุคลากรของมาหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ที่เชื่อมโยงสู่การพัฒนานักวิจัยหน้าใหม่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ได้ทราบถึงเงื่อนไขปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

๒. ได้รูปแบบในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนานักวิจัยหน้าใหม่ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

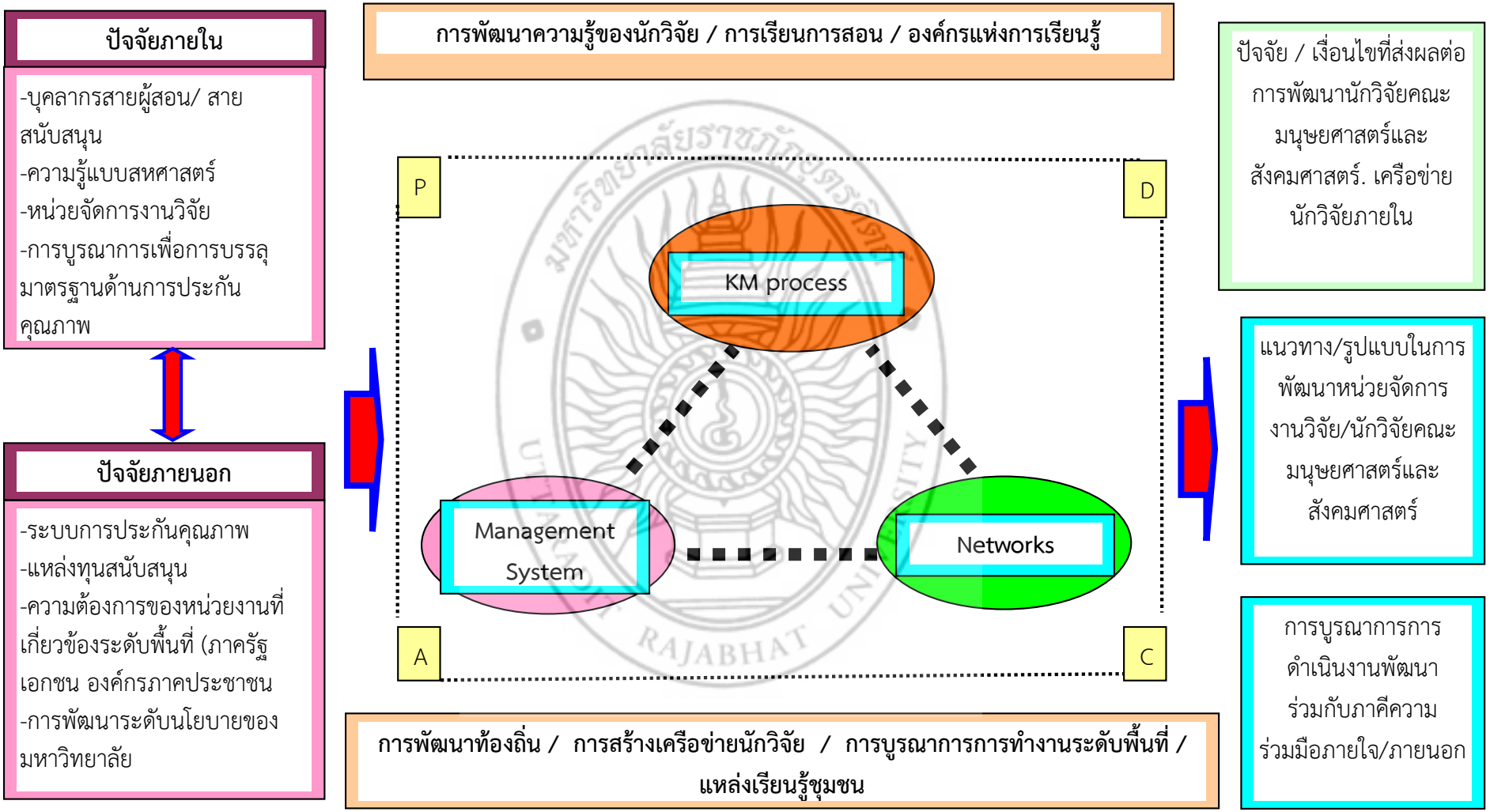
๓. องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถเชื่อมโยงสู่การบูรณาการการเรียนการสอน

๔. มีเครือข่ายนักวิจัยภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

๕. มีแหล่งเรียนรู้ภายในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนในพื้นที่จังหวัดอุตรดิตถ์

๖. องค์ความรู้ที่ได้จากการทำวิจัยสามารถเชื่อมโยงสู่การดำเนินพัฒนาชุมชนท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม

กรอบแนวคิดการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
UTTARADIT RAJABHAT UNIVERSITY

บทที่ ๒
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาและพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสนับสนุนการวิจัยโดยสรุปสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ในการจัดการความรู้

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคคลเรียนรู้

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. แนวคิดการจัดการความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ในการจัดการความรู้

ความรู้ ในสังคมแห่งความรู้ (Knowledge-based Society) ความรู้ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งแตกต่างจากปัจจัยการผลิตอื่น ๆ บุคลากรที่มีความรู้กลายเป็นคนกลุ่มใหม่ที่ทรงพลังในองค์กร และตลาดแรงงาน “ความรู้” เป็นส่วนผสมของกรอบประสบการณ์ คุณค่า ที่เป็นสภาพแวดล้อม และกรอบการทำงานสำหรับการประเมิน และรวมกันของประสบการณ์และสารสนเทศใหม่ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, ๒๕๔๗, น.๒๑) ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะเห็นว่ามีคำที่ใกล้เคียงกับความรู้ เช่น การเรียนรู้ (Learning) การรู้ (Knowing) ข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) แต่ในความเป็นจริงแล้วเป็นคำที่มีความหมายแตกต่างกัน แต่ก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ซึ่งก็มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้แบ่งประเภทความรู้ เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนมากขึ้น อาทิ Choo (๒๐๐๐) ได้แบ่งไว้คือ

Tacit Knowledge คือ ความรู้ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ที่ได้มาจากประสบการณ์และความสามารถส่วนตัว ยากที่จะเขียนหรืออธิบายออกมาได้ เช่น ให้บอกวิธีในการว่ายน้ำ วิธีการวาดรูปให้สวย วิธีการตอบสนองต่อปัญหาเฉพาะหน้าใด ๆ ที่เกิดขึ้น

Explicit Knowledge คือ ความรู้ที่สามารถอธิบาย หรือเขียนออกมาได้โดยง่าย เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หรือวิธีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เป็นความรู้ที่แสดงออกมา โดยใช้ระบบสัญลักษณ์ ทำให้สามารถสื่อสารและเผยแพร่ได้อย่างสะดวก

แต่นักวิชาการบางท่านก็ได้นำเสนอว่า มิอาจแบ่งประเภทของความรู้ออกเป็น ๒ ประเภทโดด ๆ อย่างไรก็ตามความรู้ก็ยังสอดแทรกอยู่ในสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรม ประเพณี หรือ Embedded Knowledge ซึ่งเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในสายการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นต้น แต่นั้นก็มิได้หมายความว่าความรู้ประเภทใดจะมีความสำคัญมากกว่า

กัน ความรู้ทุกประเภทล้วนแต่มีความสำคัญในอันที่จะกระทำการให้เกิดความสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากความรู้ทั้งสิ้น

นอกจากนี้ James Brain Quinn (พรธิดา วิเชียรปัญญา, ๒๕๔๗, น.๒๔) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระดับของความรู้ออกเป็น ๔ ระดับดังนี้ คือ

ระดับที่ ๑ Know-what รู้ว่าคืออะไร เป็นความรู้ในเชิงการรับรู้ รับทราบ

ระดับที่ ๒ Know-how รู้วิธีการเป็น ความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

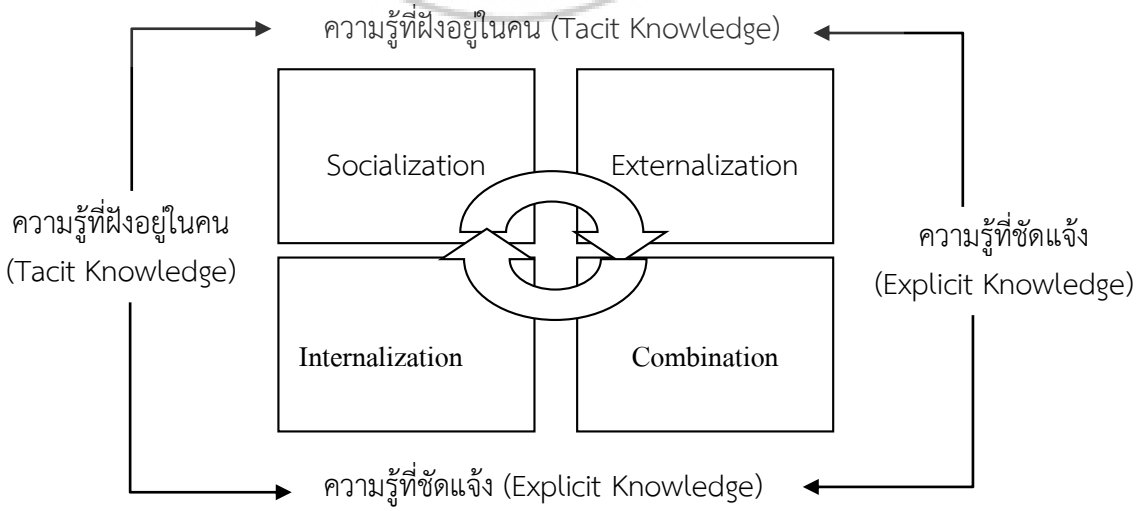
ระดับที่ ๓ Know-why รู้เหตุผล เป็นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเชิงเหตุผลที่สลับซับซ้อนอันอยู่ภายใต้เหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้ในระดับนี้สามารถพัฒนาได้บนพื้นฐานของประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา และการอภิปรายเกี่ยวกับประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น

ระดับที่ ๔ Care-why ใส่ใจกับเหตุผล เป็นความรู้ในลักษณะการสร้างสรรค์ ที่มาจากตัวเอง บุคคลที่มีความรู้ในระดับนี้จะมีเจตจำนง แรงจูงใจ และการปรับตัวเพื่อความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้ใหม่เกิดขึ้น

วงจรแห่งความรู้

ความรู้นั้นเริ่มขึ้นที่ปัจเจกบุคคลก่อนเสมอ และจะถูกแปรเปลี่ยนเพื่อให้สามารถนำเอาไปใช้ประโยชน์ในกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ต่อไป ความรู้ใหม่จะเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งกับความรู้โดยนัย และเรียกปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้ (Knowledge Conversion) หรือวงจรการเปลี่ยนแปลงสถานะความรู้ SECI Framework ซึ่ง Nonaka and Takeuchi (อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, ๒๕๔๗, น. ๒๗) ได้สรุปและอธิบายการสังเคราะห์ หรือการหลอมรวมความรู้ที่ชัดแจ้งกับความรู้ที่ฝังลึก ผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้ ดังนี้

ภาพแผนภูมิที่ ๒.๑ วงจรความรู้ (Knowledge Spiral : SECI Model)



Socialization การแบ่งปันและสร้างความรู้จาก Tacit Knowledge ไปสู่ Tacit Knowledge โดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงของผู้ที่สื่อสารระหว่างกัน

Externalization การสร้างและแบ่งปันความรู้จากการแปลง Tacit Knowledge เป็น Explicit Knowledge โดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร

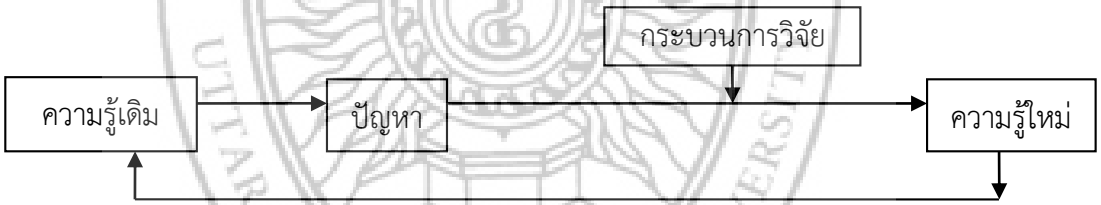
Combination การแบ่งปันและสร้างความรู้จาก Explicit Knowledge ไปสู่ Explicit Knowledge โดยรวบรวมความรู้ประเภท explicit ที่เรียนรู้ มาสร้างเป็นความรู้ประเภท explicit ใหม่ ๆ

Internalization การแบ่งปันและสร้างความรู้จาก Explicit Knowledge ไปสู่ Tacit Knowledge โดยมักจะเกิดจากการนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติจริง

วิธีการแสวงหาความรู้

เกษม วัฒนชัย (อ้างถึงใน น้ำทิพย์ วิภาวิน, ๒๕๔๗, น. ๓) กล่าวว่า ความรู้เป็นการรวบรวมความคิดของมนุษย์ จัดให้เป็นระบบหมวดหมู่ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การแสวงหาความรู้ใหม่ต้องสร้างขึ้นบนฐานความรู้เดิม เพื่อไม่ให้การศึกษาค้นคว้าต้องเริ่มต้นใหม่ทุกครั้ง ซึ่งทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่าย การแสวงหาความรู้ในเชิงของวิทยาศาสตร์ถือเป็นการแสวงหาความรู้ที่มีระบบ และเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ ซึ่งจะเห็นถึงความสัมพันธ์ของความรู้ ปัญหา และการวิจัย

ภาพแผนภูมิที่ ๒.๒ ความสัมพันธ์ของความรู้ ปัญหา และการวิจัย



จากภาพแสดงถึงความรู้ใหม่ที่ได้จะผนวกเข้ากับความรู้เดิม และเกิดปัญหาขึ้นใหม่ทำให้มีการวิจัยเพื่อหาคำตอบของปัญหานั้นต่อไปอีก กระบวนการเชิงวิทยาศาสตร์นี้ เป็นการใช้ความคิด การทำ เพื่อค้นหาประจักษ์พยาน หรือข้อมูล นำมาแปลความ ตีความ และสร้างคำอธิบายสรุปออกมาเป็นความรู้ที่นำเอามาใช้ประโยชน์ได้ ความรู้จากตำราเป็นความรู้ที่มีการศึกษาไว้แล้ว ตำราจึงมีไว้ใช้เป็นฐานความรู้เดิมที่จุดประกายในการที่จะค้นหาความรู้ต่อไป

Hospers (อ้างถึงใน พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, ๒๕๔๑, น.๑๕-๒๒) ยังได้อธิบายถึงการได้มาซึ่งความรู้เพิ่มเติมโดยแบ่งออกเป็น

ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์จริง คือ ความรู้ที่เกิดจากการรับรู้ของประสาทสัมผัส ซึ่งขึ้นอยู่กับการตัดสินใจต่อประสบการณ์หรือสิ่งที่ได้มานั้น

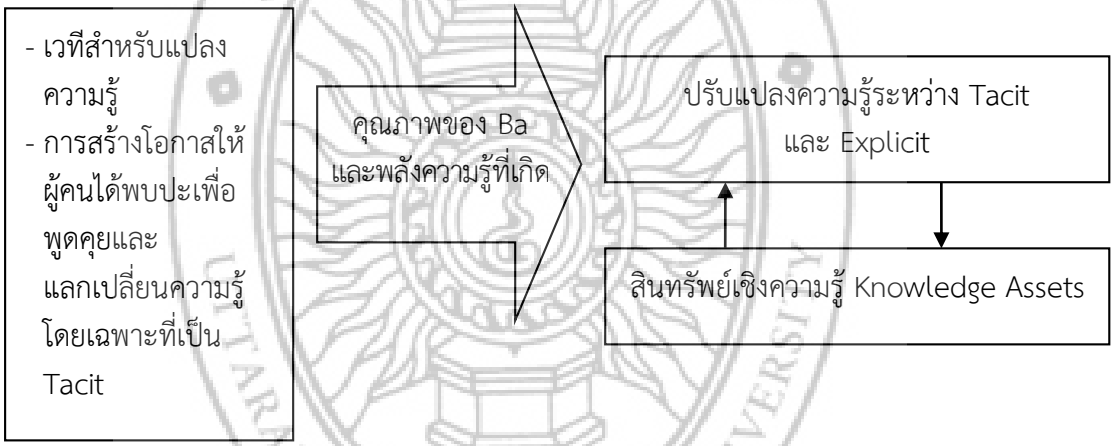
ความรู้ที่ได้จากเหตุผล คือ ความสามารถในการอธิบายปรากฏการณ์เชิงเหตุผลการคำนวณ

ความรู้ที่ได้จากผู้รู้ คือ ความรู้จากผู้สันทัดกรณี นักวิชาการ ผู้ประกอบอาชีพในแต่ละสาขาจนเกิดความชำชองสั่งสมประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากเป็นพิเศษ

ความรู้ที่ได้จากการหยั่งรู้ คือ ความรู้หรือความเห็นแจ้งที่เกิดขึ้นมาในสภาวะที่เหมาะเจาะพอดี ซึ่งเชื่อถือได้น้อย เพราะยากแก่การพิสูจน์หรืออธิบายด้วยความเป็นวิทยาศาสตร์

นอกจากนี้การเปิดพื้นที่หรือเวทีหรือที่เรียกว่า “Ba” (คือสถานที่ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความรู้จัก คุ้นเคย รวมทั้งแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์) การสร้างความรู้ในองค์กรจำเป็นต้องมีเวทีที่จะได้พบปะกัน และในเวทีเสมือนจริง โดยมีกระบวนการปรับแปลงความรู้ เพื่อให้เกิดเป็นสินทรัพย์เชิงความรู้ในองค์กร หรือหากมองเวทีเสมือนจริงในรูปแบบที่ง่ายต่อความเข้าใจในชุมชนก็คือ สถานที่ที่ชาวบ้านได้พบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด หรือแม้แต่การถามสารทุกข์สุกดิบข่าวคราวของสมาชิกภายในชุมชน อาทิ สภากาแฟ การประชุม การพบปะกันเพื่อทำบุญที่วัด การลงแขก เป็นต้น การเปิดเวทีจริงและเสมือนจริงจะเป็นตัวส่งเสริมความรู้อันนำไปสู่กระบวนการ เพื่อปรับแปลงความรู้โดยผ่านกระบวนการดังนี้

ภาพแผนภูมิที่ ๒.๓ กระบวนการปรับแปลงความรู้



จะเห็นได้ว่าความรู้นั้นมีความสำคัญ มีแหล่งที่มาแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อเกิดการถ่ายทอดออกไป ก็จะยิ่งทำให้ความรู้นั้นมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นยิ่งใช้ก็ยิ่งเพิ่มขึ้น สำหรับความรู้ท้องถิ่น หรือความรู้ของชุมชนนั้น จะเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติเพื่อตอบสนองหรือแก้ไขปัญหาในเชิงปฏิบัติอีกทั้งมีนัยของเรื่องศาสนา ความเชื่อต่าง ๆ ที่เอื้อให้ความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจและใช้อย่างเอื้ออาทรมุ่งตอบปัญหาเฉพาะถิ่น ไม่มีทฤษฎีรับรอง ไม่อ้างถึงความเป็นสากล สอดแทรกอยู่ในวิถีชีวิต ขาดการรวบรวมหมวดหมู่ หากจะนำไปใช้ในที่อื่นต้องมีการประยุกต์ใช้ก่อนเสมอ

การจัดการความรู้

ความหมายและความสำคัญของการจัดการความรู้ การจัดการความรู้เป็นแนวคิดที่กำเนิดมาจากภาคองค์กรธุรกิจ จากการศึกษาแล้วพบว่า การจัดการถูกแบ่งออกเป็นสามยุคด้วยกัน (Snowden อ้างถึงใน วิจารณ์ พานิช, ๒๕๔๖, น. ๑) คือ

ยุคแรกของการจัดการความรู้เริ่มขึ้นเมื่อประมาณ ๒๕ ปี ที่ผ่านมา (ปีพ.ศ. ๒๕๒๓/๑๙๘๐) ซึ่งเชื่อว่าความรู้สามารถจัดการได้แต่จะต้องมีการจัดการที่เป็นระบบมีโครงสร้างตายตัว ใช้เฉพาะกับกระบวนการทางวิศวกรรมเครื่องจักรกลเท่านั้น ยุคที่สองเริ่มขึ้นเมื่อประมาณปี ๒๕๓๘ โดยนำการจัดการความรู้ดังกล่าวมาใช้กับมนุษย์ เพราะเห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้นั้นสามารถใช้กับมนุษย์ได้ทำให้เกิด SECI Model ของ Nonaka นักวิชาการชาวญี่ปุ่น รูปแบบดังกล่าวมีข้อจำกัด คือ ไม่สามารถอธิบายระบบซับซ้อนของมนุษย์และของความรู้ได้ เพราะคนส่วนใหญ่มักตัดสินใจบนพื้นฐานของประสบการณ์และความเคยชิน ไม่ได้ใช้เหตุผลหรือข้อมูลที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ ยุคที่สามเป็นยุคที่ได้เริ่มมีการนำระบบซับซ้อนมาอธิบายความรู้โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้คือเพื่อพัฒนาประสิทธิผล (Effectiveness) ของการตัดสินในและการสร้างเงื่อนไขของนวัตกรรม ให้ความสำคัญของพฤติกรรมของมนุษย์อีกทั้งยังเชื่อว่าต้องใช้ประโยชน์จากมนุษย์ให้มากที่สุด ซึ่งบางครั้งระบบที่ตายตัวมีกฎเกณฑ์มากเกินไปก็ไม่เหมาะสมและในบางครั้งเราจำต้องยอมสูญเสียประสิทธิผลเพื่อแลกกับประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Storytelling) นำมาซึ่งระบบที่มีประสิทธิผลเพราะอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจและก่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างดี

อย่างไรก็ตามหลักใหญ่สำคัญของการจัดการความรู้ก็เพื่อ การใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยการให้คนที่มีความหลากหลายทักษะ ความคิด วิธีคิด ได้ทำงานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันทดลองและพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ และนำความรู้ที่เชื่อมโยงกับความเป็นจริงทั้งภายในและภายนอกของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธินันท์ ปรัชญพฤทธิ์ (อ้างถึงใน พาขวัญ ลออสอาด, ๒๕๔๘, น. ๑๕) ได้กล่าวไว้ว่า ด้วยเหตุที่ความเข้าใจและการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจัดการความรู้นั้น ย่อมมีความแตกต่างกันไปตามช่วงเวลา กระบวนทัศน์ของผู้คน และบริบทของสังคมที่แตกต่างกัน การที่ไม่สามารถสร้างความรู้เพื่อแก้ปัญหาของสังคมได้อย่างแท้จริงและเหมาะสมมีผลต่อคุณภาพชีวิตและวิถีชุมชนที่เปลี่ยนไป สมควรให้คนได้มีโอกาสใช้ประโยชน์จากความรู้ซึ่งเป็นความรู้ในการปฏิบัติที่ผูกติดกับชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ เป้าหมายของการจัดการความรู้ในทุกหน่วยของสังคมจึงมิใช่การให้ความสำคัญเพียงแค่มูลค่า แต่ควรครอบคลุมถึงคุณค่าอันได้แก่ความดี ความงาม และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สามารถที่จะเชื่อมโยงประสานความรู้ดั้งเดิมและความรู้สมัยใหม่เพื่อสร้างศักยภาพและทางเลือกของตนเอง รวมทั้งมีจิตวิญญาณในการที่จะแบ่งปันความรู้ การจัดการความรู้จึงควรเป็นไปเพื่อให้คนในสังคมสามารถจัดการความรู้ของตนเองได้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น สร้างมูลค่าและคุณค่าจากการจัดการความรู้อันก่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมได้

ขณะที่ความเข้าใจเกี่ยวกับนิยามของการจัดการความรู้ ถูกอธิบายจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศขึ้นอยู่กับบริบทต่าง ๆ ของแต่ละสังคมซึ่งจากการศึกษารวบรวมแล้วตามทัศนะของผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นไปในแนวทางเดียวกันไม่มีความแตกต่างมากนัก จึงขอยกความหมายที่ พรธิดา วิเชียรปัญญา (๒๕๔๗, น.๓๑) ซึ่งได้ศึกษาจากผู้รู้หลายท่านได้สรุปว่า การจัดการความรู้ หมายถึง “กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างความรู้หรือนวัตกรรม แล้วจัดเก็บไว้ในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การได้จัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไป

ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งบันและการถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์การ”

นอกจากความหมายที่ยกมา ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พาณิช ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ยังได้แสดงทัศนะไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวางไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้น ๆ ได้ ต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย เพราะการจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การมีความหมายรวมถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ การแบ่งปันและการเข้าถึงข้อมูลต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการตีความ และประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ และเป็นผู้นำทางภายในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง สำหรับช่วยแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ และที่สำคัญแม้ว่าเราจะศึกษาตำราเกี่ยวกับการจัดการความรู้มากมายเพียงใด ความรู้ชัดแจ้งที่เราได้เรียนรู้ (บันทึกเป็นตำราไว้) ก็คงมีเพียงประมาณร้อยละ ๒๐ เท่านั้น นอกเหนือจากนั้นต้องปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการจัดการความรู้จึงจะเกิดความรู้และเข้าใจ เพราะการจัดการความรู้ไม่เป็นรูปแบบที่ตายตัวเป็นสูตรสำเร็จ ที่จะถ่ายทอดกันได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนได้

องค์ประกอบของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ถือเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร กระบวนการในการบริหารและเทคโนโลยี ซึ่ง น้ำทิพย์ วิภาวิน (๒๕๔๗, น.๑๗-๒๑) ได้สรุปองค์ประกอบการจัดการความรู้ที่มีความสำเร็จเกิดจากการผสมผสานการทำงานของ

- ข้อมูล (Data) คือ การรับรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ การรับฟัง หรือความเป็นจริงที่เกิดในชีวิตประจำวันที่ได้จากผู้สอนหรือการปฏิบัติจริงในที่นี้ถือได้ว่าเป็นข้อมูลดิบที่ยังมิได้มีการคัดกรองหรือระบุเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นที่แน่ชัด
- สารสนเทศ (Information) คือ ข้อมูลอีกชุดที่ผ่านการคัดเลือกแล้วว่าต้องการที่จะนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการจัดการอันก่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ ซึ่งชุดข้อมูลดังกล่าวถูกกำหนดคุณค่าโดยผู้ใช้และในที่นี้หมายรวมถึงความสามารถในการเลือกใช้เครื่องในการที่กระจายข้อมูลด้วย
- ความรู้ (Knowledge) คือ องค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการความรู้ซึ่งเป็นส่วนของการผสมผสานทั้งความรู้เก่าและความรู้ใหม่และหมายรวมถึง ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ปราชญ์ชาวบ้าน
- ความฉลาดรอบรู้ (Wisdom) คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการที่จะจัดการให้กระบวนในการจัดการความรู้เกิดการเคลื่อนตัวเป็นรูปธรรม
- ปฏิบัติการ (Action) คือ พื้นที่ที่เกิดจากกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น ในการจัดการความรู้เรื่องร้านค้าสหกรณ์ พื้นที่ในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันก็คือ ร้านค้าสหกรณ์ อันเป็นการปฏิบัติกิจกรรมจริงที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงผู้ที่จะได้รับหรือใช้ประโยชน์จากการจัดการความรู้นั้นด้วย

นอกจากนี้แล้ว Dave Snowden ยังได้กล่าวเพิ่มเติมถึงลักษณะของการจัดการความรู้โดยแบ่งรายละเอียดออกเป็น การจัดการความรู้มีลักษณะที่เป็น Content Management คือสิ่งที่เรารู้และมีการบันทึกสิ่งที่รู้นั้นอย่างเป็นระบบถือว่าเป็นการจัดการความรู้ต่าง ๆ ในลักษณะที่เป็น

โครงสร้างเบื้องต้น อันจะนำไปสู่การปฏิบัติการที่ประสบผลสำเร็จหรือเป็นการปฏิบัติการที่ดี (best practices) ซึ่งอาจจะไม่ประสบความสำเร็จในระยะแรก ๆ จำเป็นต้องอาศัยเวลาและทรัพยากรอื่นที่เพียงพอเพื่อประโยชน์สูงสุดและลักษณะอีกประการโดยธรรมชาติของมนุษย์ การพูดคุยหรือการปฏิสัมพันธ์กันทางวาจาโดย Narrative Management คือสิ่งที่เรารู้และนำมาพูดหรือเล่าสู่กันฟังมิได้มุ่งเน้นที่คุณภาพหรือปริมาณในการเล่าแต่เป็นเหมือนการเล่านิทาน เน้นที่การเชื่อมต่อการเล่าเรื่องและสาระที่ต้องการ (Narrative & Content) ซึ่งหากให้ความสำคัญในเรื่องของความเป็นระบบระเบียบมากเกินไปก็จะไปลดความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการเล่าสู่กันฟัง รวมถึงการลดความสามารถของผู้ที่ถ่ายทอด (ผู้เล่า) ด้วย ส่วนลักษณะสุดท้าย Context Management คือ สิ่งที่เรารู้ พูดและนำไปเขียน ซึ่งต้องมีกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยเครือข่ายทางสังคมอันจะทำให้เกิดการไหลเวียนของความรู้ภายในกลุ่มมากกว่าการถูกบังคับ ซึ่งในปัจจุบันนี้การจัดการความรู้ที่เน้นทั้งเรื่องของสิ่งของ ระบบและการสร้างการไหลเวียนความรู้ (Flow) จึงต้องให้ความสำคัญกับ Context และ Narrative Management มากกว่า Content Management

กระบวนการจัดการความรู้

ถึงแม้ว่าการจัดการความรู้ในแต่ละสังคม ชุมชน องค์กร หน่วยงาน ฯลฯ จะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทนั้นแต่ในสภาวะปัจจุบันที่ความรู้ได้กลายสภาพเป็นทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญซึ่งสอดแทรกอยู่ในทุกขั้นตอนของการทำงาน ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาและยกระดับความรู้ดังกล่าวอันสร้างประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่ง โกศล ดีศิลธรรม (อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, ๒๕๔๗, น.๕๒-๕๖) ได้นำเสนอกระบวนการของการจัดการความรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น ๔ กระบวนการ ดังนี้

๑. การสร้างและการจัดหาความรู้ (Knowledge Creation & Acquisition) เป็นกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมระยะยาวเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้โดยนัยที่ไม่ได้แสดงออกในรูปของเอกสาร แต่องค์กรมักกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสร้างองค์ความรู้เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและใช้สารสนเทศทางความรู้ซึ่งในกระบวนการนี้จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดหรือระบุความรู้ที่ต้องการใช้ให้ชัดเจน อันจะทำให้การจัดการความรู้ที่มีจุดเน้นหรือจุดมุ่งหมายที่ไม่เปะปะจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบข้อมูลที่แน่ชัดว่า ความรู้ดังกล่าวมีแหล่งที่มาอย่างไรภายในองค์กร นอกจากนี้ในกระบวนการนี้ยังต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ด้วยวิธีใด ๆ ก็ตามเพื่อยืนยันถึงความถูกต้องตรงตามความต้องการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการความรู้นั้น

๒. การจัดการและการจัดเก็บความรู้ (Knowledge Organization & Storage) เป็นการวางโครงสร้างของการเก็บรวบรวมความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต เป็นการจัดเก็บความรู้ที่สร้างให้เป็นหมวดหมู่และเก็บลงในฐานข้อมูล และต้องคำนึงถึงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ น้ำทิพย์ วิภาวิน (๒๕๔๗, น.๒๑) ได้นำเสนอขั้นตอนของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ไว้ดังนี้คือ ๑) การวิเคราะห์โครงสร้างพื้นฐานเดิมขององค์กร ๒) การเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับการจัดการกระบวนการทางธุรกิจหรือแม้แต่การดำเนินงานต่าง ๆ

ขององค์กร ๓) การออกแบบโครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้ ๔) การตรวจสอบความรู้เดิมและระบบความรู้ภายในองค์กร ๕) การหาทีมงาน ๖) การสร้างแผนผังหรือโครงสร้างของการจัดการความรู้ ๗) การพัฒนาระบบบริหารความรู้ ๘) การนำวิธีการไปใช้อย่างเป็นขั้นตอน ๙) การจัดการกับความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้างผลตอบแทนและท้ายสุดคือสิบการประเมินผลและการวัดผลตอบแทนที่ได้

๓. การกระจายความรู้ (Knowledge Distribution) โดยการใช้เครื่องมือในการสืบค้นสารสนเทศทางความรู้จากฐานข้อมูลที่จัดเก็บแล้วกระจายสู่หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการใช้งานและเอื้อต่อการรื่นไหลของงานรวมถึง การถ่ายทอด การแบ่งปัน หรือกิจกรรมอื่นที่จะขยายขอบเขตของความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลไปสู่กลุ่ม เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ, ตำราและการพูดคุยปฏิสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ

๔. การประยุกต์ใช้ความรู้ในการใช้งาน (Knowledge Application) เป็นการเชื่อมโยงกิจกรรมหลักต่าง ๆ ผ่านระบบการไหลเวียนของงานด้วยระบบเครือข่ายไปยังหน่วยงานต่าง ๆ และในการประยุกต์ใช้หรือการใช้ความรู้นี้เป็นเสมือนการตัดสินใจพิจารณาทางเลือก เพื่อนำความรู้ที่ดีที่สุดไปประยุกต์ใช้ มีการนำความรู้ที่ดีและเหมาะสมมาใช้ซ้ำและการสรุปบทเรียนหรือประเมินผลที่ได้จากการใช้ความรู้ในการดำเนินการต่าง ๆ

กลยุทธ์ในการจัดการความรู้

นฤมล พกษศิลป์ และ พัชรา หาญเจริญกิจ (๒๕๔๓) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ของการจัดการความรู้มีวิธีดำเนินการ ๕ ขั้นตอนดังนี้

๑. กำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน การเริ่มต้นที่เป็นระบบชัดเจนควรเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่จะให้มีการใช้การจัดการความรู้แล้วจึงสานวิสัยทัศน์ของสมาชิกทุกคนให้เกิดการร่วมรับรู้และสร้างความเข้าใจในคุณประโยชน์ที่ได้รับเพื่อนำมาซึ่งความร่วมแรงร่วมใจในลำดับต่อไป

๒. กำหนดกลยุทธ์ที่จะดำเนินการ หัวใจสำคัญที่มีต่อความสำเร็จของการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ปฏิบัติอยู่ที่กลยุทธ์ในการดำเนินการ ความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะดำเนินการตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้ร่วมมือกันมีผลต่อความสำเร็จ ดังนั้นควรมีการกำหนดกลุ่มผู้ดูแลเพื่อประสานกิจกรรมให้สอดคล้องกันทั้งในส่วนของ การชี้นำ การปลูกฝัง การปฏิรูป การปรับตัว

๓. การพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจนและปฏิบัติได้, การจัดการโครงสร้างพื้นฐานอันประกอบด้วยเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสถานที่ที่จะเอื้ออำนวยให้กระบวนการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนในองค์กร มีระบบการบริหารจัดการและระบบการทำงานที่ดีและได้มาตรฐาน

๔. เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนของการพัฒนาสมาชิกแต่ละบุคคลในองค์กรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นในเรื่องทัศนคติและค่านิยม ทักษะและความสามารถรวมทั้งความภูมิใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม

๕. การวัดผลการเรียนรู้ สามารถวัดได้ตามระดับต่าง ๆ ดังนี้คือ วัดเป็นรายบุคคล วัดตามกิจกรรม วัดจากตัวระบบ

กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process)

ในการทำความเข้าใจในเรื่องกระบวนการเรียนรู้ในการจัดการความรู้นั้น มีความสำคัญยิ่ง เพราะการเรียนรู้จะช่วยทำให้สามารถเข้าใจได้ว่าเป็นกระบวนการทำความเข้าใจ และสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้อันเกิดจากการแบ่งปัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การฝึกฝนประสบการณ์ร่วมกันของกลุ่มคน เครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบุคคลและชุมชนในการเพิ่มสมรรถภาพขีดความสามารถในการคิดและปฏิบัติได้ดีขึ้น โดยที่การทำความเข้าใจในเรื่องของกระบวนการเรียนรู้นี้ อีลิจีโอ บี. บาซากา (อ้างถึงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, ๒๕๔๖, น. ๒๕๔-๒๖๐) ได้สรุปว่า การศึกษาที่เหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ ๒๑ คือ ต้องเป็นการศึกษาตลอดชีวิต มีความหมายครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน และมีความหมายรวมไปถึงการก่อรูปร่างบุคลิกภาพ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้เวลาใดก็ได้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้ในการศึกษาตลอดชีวิตมีสาระสำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. การเรียนรู้เพื่อรู้ เน้นการเรียนรู้ความรู้ทั่วไปอย่างกว้างขวางผนวกกับการเรียนวิชาจำนวนหนึ่งอย่างลึกซึ้ง กล่าวคือ เป็นการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้เพื่อให้ได้ประโยชน์จากโอกาสทางการศึกษาตลอดชีวิตด้วย

๒. การเรียนรู้เพื่อทำ คือ การฝึกหัดอาชีพหรือการทำงานจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถเผชิญหน้าในสถานการณ์ที่หลากหลายที่ไม่ได้คาดคิดว่าจะเกิดขึ้น และความสามารถในการทำงานเป็นทีม

๓. การเรียนรู้เพื่อเป็น ทุกคนจำเป็นต้องมีอิสระเพิ่มขึ้น มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง และมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการทำงานของตน

๔. การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกันต้องเข้าใจผู้อื่น และเข้าใจธรรมเนียมประเพณีและจิตใจของผู้อื่น

จะเห็นได้ว่าชีวิตของมนุษย์เป็นชีวิตที่อยู่ได้ด้วยการศึกษา ชีวิตที่ดี คือ ชีวิตแห่งการศึกษาซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปสู่สิ่งที่เรียกว่า ปัญญา เมื่อมีการศึกษาเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา ก็งอกงามประณีตขึ้นทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เกิดความรู้ความเข้าใจ นำมาพัฒนาพฤติกรรมและจิตใจให้ทำได้ ทำเป็น วางท่าที และปฏิบัติต่อผู้คนที่เข้าไปเกี่ยวข้องทุกอย่างได้ถูกต้อง สรุปสาระสำคัญได้ ๓ ประเด็นใหญ่ ๆ คือ

๑. ด้านการเรียนรู้ ควรเป็นลักษณะของการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยมีการเรียนรู้เพื่อทำ การเรียนรู้เพื่อเป็น การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกันซึ่งตัวผู้เรียนเองควรมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ

- เรียนรู้เพื่อตนเอง
- เรียนรู้เพื่อสิ่งนอกตัวที่ปฏิสัมพันธ์กับตัวเองและ
- เรียนรู้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับสิ่งนอกตัว

๒. ด้านการปฏิบัติ เมื่อมีการเรียนรู้แล้วเกิดความรู้แก่ผู้เรียนโดยนำความรู้มาสืบทอดปฏิบัติผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น พิธีกรรม ประเพณี ค่านิยมตัวบุคคล วัฒนธรรมท้องถิ่น วิถีชีวิต การแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น

๓. ด้านการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่ง วิจารณ์ พาณิช (อ้างถึงใน พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (อบอุ่น), ๒๕๔๗, น. ๕) ได้เสนอว่า ในยุคของการแข่งขันด้วยการสร้างนวัตกรรมสำหรับ

นำมาขับเคลื่อนการกินดีอยู่ดี และความสุขของคนในสังคมปัจจุบันนั้น ต้องอาศัยความรู้เป็นหลัก กิจกรรมที่สร้างความมั่งคั่งจากความรู้นั้น ยิ่งดำเนินการ ยิ่งเจริญงอกงามนวัตกรรมการเรียนรู้เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ทางความคิด และวิธีการเรียนรู้ ที่มีพัฒนาการและการประยุกต์ใช้อย่างเป็นขั้นตอน เป็นการจัดการความรู้เพื่อสร้างชุดความรู้ใหม่ และเป็นไปเพื่อความเปลี่ยนแปลงและความเข้าใจอย่างแท้จริงมิใช่เป็นแค่การรับรู้

๒. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคคลเรียนรู้ (Learning Organization)

Peter M. Senge (อ้างถึงใน ชาตรี เจริญศิริ และคณะ, ๒๕๔๗, น. ๑๗) ให้ความหมายขององค์กรเรียนรู้ว่า ในฐานะที่เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้า จูงใจให้สมาชิกขององค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของปัจเจกบุคคลและองค์กรในการปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วง องค์กรเรียนรู้จะเป็นจริงก็ต่อเมื่อสมาชิกขององค์กรนั้นเป็น “บุคคลเรียนรู้” ซึ่งต้องฝึกตนให้เกิดนิสัยด้วยวินัย ๕ ประการได้แก่

วินัยข้อที่ ๑ ระดับปัจเจกบุคคลต้องมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) โดยการทำความเข้าใจกับสิ่งที่ตนต้องการให้เกิดแก่ตน ครอบครัว หน้าที่การงานในอนาคตอย่างชัดเจน ตั้งคำถามตัวเองถึงเรื่องเป้าหมายของการทำงาน เป้าหมายของชีวิต มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative Tension) ทำให้ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลและพัฒนาตนอยู่ตลอดเวลา

วินัยข้อที่ ๒ ฝึกฝนให้มีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) วิธีคิดมุมมองของของบุคคลเป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมาตั้งแต่เด็ก ทั้งจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวและจากการศึกษา การเรียนรู้ เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ธรรมชาติของคนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจเกิดจากความกลัวผลกระทบที่จะเกิดต่อตนหรือจากการยึดติด อยู่กับรูปแบบและวิธีการที่ตนเองคุ้นเคย ต้องสร้างวินัยให้เกิดการเปิดโลกทัศน์ใหม่ ๆ ยอมรับในเหตุและผล การเปลี่ยนแปลง

วินัยข้อที่ ๓ การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) หมายถึง การทำให้ทุกคนเข้าใจนำวิสัยทัศน์ไปเป็นเป้าหมายกลยุทธ์ (Strategic Planning) และทำให้เกิดเป็นจริงด้วยแผนปฏิบัติการ (Operational Plan) ต่อไป โดยอาศัยการร่วมทำงานของกลุ่มบุคคลในลักษณะคณะทำงานหรือการทำงานเป็นทีม สำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันและร่วมกันปฏิบัติตามแผนเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยกัน

วินัยข้อที่ ๔ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) โดยการการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมให้ความสำคัญแก่ประเด็นหลักดังนี้คือ ๑) ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำ เน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้นำอย่างต่อเนื่องพร้อมกับสนับสนุนการเรียนรู้ของทีมอย่างต่อเนื่อง ๒) การเข้าใจและให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรซึ่งส่งผลต่อกระบวนการบริหารซึ่งมีส่วนที่ส่งผลกระทบต่อด้านดีและลบต่อคนในองค์กร

วินัยข้อที่ ๕ ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems Thinking) ความคิดเชิงระบบมีความสำคัญมากที่สุด เพราะการสร้างวินัย ๔ ประการแรกจะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อเกิดความเข้าใจเชิงระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของ บุคคล ปัจจัย องค์ประกอบที่เชื่อมโยงเป็นระบบใหญ่ วินัยข้อที่ ๕ จึงเปรียบเสมือนห่วงที่คล้องวินัยทั้งสี่ให้สอดประสานสนับสนุนกันและกัน

วินัยทั้ง ๕ ประการล้วนแต่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดองค์กรเรียนรู้ซึ่งมีฐานมาจากการเป็นบุคคลเรียนรู้แต่อย่างไรก็ตาม ความรู้จะเกิดขึ้นได้จากความยินยอมพร้อมใจของคนไม่ใช่จากการถูกบังคับคนมักจะรู้มากกว่าสิ่งที่ตนพูด สิ่งที่ตนพูดก็มีเนื้อหาสาระมากกว่าสาระที่ตนนั้นเขียนและคนจะรู้ก็เพราะมีเหตุทำให้เกิดอาการ “อ้อ” ว่าตนรู้แล้วซึ่งแต่เดิมอาจไม่ตระหนักว่าตนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Garvin (อ้างถึงน ยุรพร ศุทธรัตน์, ๒๕๕๒) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า คือ องค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ (Creatig) เรียนรู้ (Acquiring) และถ่ายทอด (Transferring) ความรู้และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้

เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาฆะศิรานนท์ (๒๕๔๕) ได้ร่วมกันให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กรในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจจนลุล่วงโดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกันตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์

สรุปได้ว่า ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่มีการตื่นตัว มุ่งเน้นในการแสวงหาความรู้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน มีการถ่ายโอนความรู้และปรับแต่งความรู้ไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรในเชิงระบบอันถือเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่เพียบพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพและมีผลปฏิบัติงานที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิผล

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะที่แตกต่างจากองค์การโดยทั่วไป ทั้งนี้เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มุ่งเน้นการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจให้สมาชิกทุกคนในองค์การมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาควบคู่กับการขยายโอกาสการพัฒนาตนเอง ทีมงานและองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ (เจษฎา นกน้อย และคณะ, ๒๕๕๒ : ๙-๑๔)

๑. มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยพนักงานทุกคนในองค์การจะมีลักษณะนิสัยที่ใฝ่รู้ องค์การมีการสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร รวมทั้งมีการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์การ และใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกัน

๒. โครงสร้างขององค์การมีสายการบังคับบัญชาน้อย ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สามารถปรับเปลี่ยนและจัดทีมงานได้ง่าย อีกทั้ง การบริหารงานจะอิงกับสมรรถนะของพนักงานมากกว่าการอิงกับคำอธิบายรายละเอียดงาน

๓. มีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับล่าง รวมถึงมีการมอบหมายงานและกระจายความรับผิดชอบให้พนักงาน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและ

ดำเนินการในการที่อยู่ในข่ายความรับผิดชอบ ทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการทำงานด้วยอีกทางหนึ่ง

๔. ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ วิธีการปฏิบัติงาน รวมตลอดถึงแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ไม่ว่าสภาวการณ์ใดๆ จะเกิดขึ้นรวมถึงสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมั่นคง

๕. มีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนรู้ภายในองค์การเพื่อกระตุ้นและก่อให้เกิดการแพร่กระจายของความรู้มากยิ่งขึ้น

๖. มุ่งเน้นคุณภาพของการผลิตผลงานและผลิตภัณฑ์ตามความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งหมายความว่า องค์การพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป แตกต่างจากองค์การแบบเดิมๆ

๗. มีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

๘. มีการทำงานเป็นทีม โดยการเน้นให้พนักงานทุกคนในองค์การรับรู้เป้าหมายร่วมกัน เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ปลูกจิตสำนึกให้พนักงานรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนรวมถึงประสานความร่วมร่วมมือ/ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามความมุ่งหมาย

๙. มีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยการกำหนดเป้าหมาย แนวทางและทิศทางของการดำเนินงานองค์การร่วมกัน ซึ่งหมายความว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์การแทนที่จะมาจากการกำหนดของผู้บริหารเช่นในอดีต อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของก่อให้เกิดความรักและความมุ่งมั่นในงาน

๑๐. มีการสร้างระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน และผู้ชี้แนะการปฏิบัติที่เป็นระบบ ทำให้พนักงานในองค์การไม่ว่าจะเป็นตัวพี่เลี้ยง ผู้สอนงานหรือผู้ชี้แนะการปฏิบัติงานรวมทั้งผู้ที่ได้รับการสอนหรือการชี้แนะก็ตามได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันและทำความรู้จักกันมากขึ้น

๑๑. ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากภายในอันหมายถึงขององค์การเองและจากภายนอกอันหมายถึงขององค์การอื่นๆ รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี

๑๒. การไม่เพิกเฉยต่อความผิดพลาดแต่จะนำมาพิจารณาและดำเนินการแก้ไขเพื่อแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า รวมถึงยังเป็นเตรียมความพร้อมในการที่จะแสวงหารูปแบบใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอันนับเป็นเรื่องของการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

จากคุณลักษณะที่นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะที่แตกต่างไปจากการเป็นองค์การแบบดั้งเดิม ๆ และจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยหากขาดการจัดการกับองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลายนั้นมาใช้ประโยชน์หรือที่เรียกว่า “การจัดการความรู้” นอกจากนี้การพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นยังต้องกระตุ้นให้เกิดคุณลักษณะ ๖ ประการประกอบด้วย

๑. การใฝ่รู้ใฝ่เรียนของบุคลากร (Personal Mastery)

๒. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

๓. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

๔. การมีโมเดลความคิดใหม่ (Mental Model)

๕. การมีการสนทนา (Dialogue)

๖. การฝึกการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

ทั้งนี้การสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งความสามารถและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่นับวันจะยิ่งมีการแข่งขันมากขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยใหม่ๆ จึงต้องสร้างคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการใฝ่เรียนรู้ของบุคคลากรอันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและขยายผลสู่พื้นฐานการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีมร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การและสร้างช่องทางการสื่อสารสาธารณะเพื่อการแชร์หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการเสริมสร้างกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบยังถือเป็นภารกิจลำดับแรกที่มีความสำคัญทั้งในด้านปรัชญาและวิธีการในการแสดงคุณภาพของการพัฒนาซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับ ประกอบไปด้วย

๑. เชื่อมั่นในกระบวนการวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์ปัญหา คือ วงจรของ Deming (PDCA Cycle) ซึ่ง PDCA ที่คนทั่วไปรู้จักคือ (วีระพล บดีรัฐ,๒๕๔๓ : ๗) นั่นคือ

การวางแผน (P = Plan) เป็นส่วนประกอบของวงจรทีมีความสำคัญ เนื่องจากการวางแผนถือเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิผล การวางแผนในวงจร Deming เป็นการหาองค์ประกอบของปัญหาโดยวิธีการระดมความคิด การเลือกปัญหา การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหาและการจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการดำเนินการ การตรวจสอบและการประเมินผล

การปฏิบัติตามแผน (D = Do) เป็นการลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้นๆ และต้องมีส่วนร่วมมรการปฏิบัติงานรวมถึงการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผนนั้นๆ อย่างเหมาะสม

การตรวจสอบ (C = Check) เมื่อปฏิบัติงานตามแผนหรือการแก้ปัญหางานตามแผนแล้ว ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายหรือไม่

การดำเนินการให้เหมาะสม (A = Action) การดำเนินการให้เหมาะสมเป็นการกระทำภายหลังที่กระบวนการ ๓ ขั้นตอน ตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบมาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

โดยสรุป คือ วงจร PDCA ที่สมบูรณ์จะเกิดขึ้นได้เมื่อเราได้นำผลที่ได้จากขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสม มาดำเนินการให้เหมาะสมในกระบวนการวางแผนอีกครั้งหนึ่ง และเป็นวงจรอย่างนี้เรื่องยๆ ไม่มีที่สินสุดจนกระทั่งเราสามารถใช้วงจรนี้กับทุกกิจกรรมที่คล้ายกันไว้อย่างเป็นปกติ

ธรรมดาไม่ยุ่งยากอีกต่อไป PDCA ไม่เพียงแค่กระบวนการดำเนินงานที่ครบรอบหากแต่ ยังเป็นกระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุดอีกวิธีการหนึ่ง

๒. การยืนหยัดบนข้อมูลมากกว่าสมมติฐาน เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจต่าง ๆ ที่นักปฏิบัติที่มีคุณภาพเรียกว่า การตัดสินใจจากพื้นฐานความจริง หรือ Fact-based Management

๓. การใช้เครื่องมือทางสถิติอย่างง่าย ๆ มาช่วยในการจัดการข้อมูลร่วมด้วย เช่น Histogram, Photo Chat, Correlation เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะไม่สามารถสำเร็จได้หากองค์กรมีความพร้อมเพียงด้านใดด้านหนึ่ง เพราะในการจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ทั้งนี้ Marquardt and Reynolds (๑๙๙๔) พบว่ามีลักษณะปัจจัย ๑๑ ประการที่พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๑. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) เป็นโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic Structure) มีความคล่องตัวหน้าที่ความรับผิดชอบมีความยืดหยุ่น

๒. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Corporate Learning Culture) มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคนในองค์กร

๓. การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) เปิดโอกาสให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองและกระจายความรับผิดชอบ

จากแนวคิดการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ในการจัดการความรู้ ที่ประกอบด้วยเรื่องของ ความรู้ การจัดความรู้ กระบวนการเรียนรู้ องค์กรเรียนรู้ และบุคคลเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสร้างกรอบความคิดหลักในการจัดการความรู้ โดยมีส่วนต่าง ๆ ประกอบเข้าด้วยกัน และที่สำคัญคือมุ่งเน้นการทำความเข้าใจถึงกระบวนการในการจัดการความรู้ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ในขอบเขตขององค์กรซึ่งก็คือ คณาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่สนับสนุนให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ จากกระบวนการเรียนรู้ และองค์กรเรียนรู้และบุคคลเรียนรู้ มาเสริมความชัดเจนในการศึกษา อย่างไรก็ตามการศึกษาครั้งนี้ก็ยังชี้ให้เห็นความสำคัญขององค์ความรู้ การคิด การเรียนรู้และกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ และความรู้ที่เกิดจากกระบวนการในการจัดการความรู้นั้น ทำให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนา ทั้งตนเอง และองค์กรควบคู่กันไปด้วย ซึ่งในงานพัฒนาถือได้ว่าเป็นการพัฒนาจากฐานราก

๓. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

ความหมายเกี่ยวกับการจัดการ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (๒๕๔๕ : ๔๒๑) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร

ที่ไหน เมื่อใด โดยใคร นอกจากจะเป็นการลดความไม่แน่นอนแล้วยังทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การจัดลำดับการทำงานที่ดีไม่ควรมีลักษณะตายตัวต้องยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์อาจมีการปรับปรุงแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนลำดับการทำงานได้เสมอส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สุรัสวดี ราชฤลชัย (๒๕๔๓ : ๓) กล่าวไว้ว่า การบริหาร (Administration) และ การจัดการ (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อยโดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ดี ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ ทั้ง ๒ คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกันสามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

โรบิน และดีเซนโซ (Robbins and DeCenzo, ๒๐๐๕: ๓๔) การจัดการ หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ ซึ่งตามความหมายนี้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (Process) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขบวนการในความหมายของการจัดการนี้หมายถึง หน้าที่ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผนการจัดองค์การ การโน้มนำองค์การและการควบคุม

Owen (๑๙๘๗, อ้างถึงใน สมาน อัศวภูมิ, ๒๕๕๑: ๑๙๔-๑๙๕) ได้เสนอแนวคิดโดยมีใจความว่า การพัฒนาในแต่ละเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา (School District) หมายถึง ความพยายามซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผลและมีแผนรองรับเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนที่เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นทางการ กระบวนการดำเนินงาน ปทัสถานสังคมหรือโครงสร้างองค์การ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จุดหมายของการพัฒนาองค์การ คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของแต่ละคนและปรับปรุงพันธกิและการปฏิบัติงานขององค์การ และมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์การนั้นๆ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (๒๕๔๐ : ๒๖๙-๒๗๐) ได้ร่วมกันสรุปลักษณะของการพัฒนาองค์การจากการให้ความหมายของ Bennis (๑๙๖๙) ไว้ดังนี้

๑. เป็นการเปลี่ยนแปลงโดยมีการวางแผน (Planned Change)
๒. เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบเบ็ดเสร็จ (Comprehensive Change)
๓. เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม (Emphasis on Work Group)
๔. เป็นการเปลี่ยนแปลงระยะยาว (Long-Range Change)
๕. เป็นการร่วมมือของผู้ทำการเปลี่ยนแปลง (Participation of Change Agent)
๖. เน้นถึงวิธีการดำเนินงานและการวิจัยปฏิบัติการ (Emphasis Upon Interventions and Action Research)

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์การ โดยบุคลากรทุกระดับในองค์การ มีการวางแผนล่วงหน้าและเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ความสำคัญของการพัฒนาองค์การ

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (๒๕๔๙ : ๕๒-๕๓) ได้ร่วมกันสรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาองค์การ ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแผนซึ่งจะต้องกระทำโดยตระหนักถึงภาวะแวดล้อมขององค์การตลอดเวลา
๒. การพัฒนาสมรรถนะขององค์การ จะเน้นในเชิงกระบวนการของกลุ่มและขององค์การเป็นที่ตั้ง โดยกระบวนการเหล่านี้จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การได้ใช้ศักยภาพหรือสติปัญญาความสามารถอย่างเต็มที่
๓. เน้นทีมงานเป็นเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมขององค์การเป็นส่วนรวม
๔. เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมของทีมงาน
๕. เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การทั้งระบบใหญ่และระบบย่อย
๖. ใช้การวิจัยการปฏิบัติการเป็นแม่แบบ
๗. ใช้ที่ปรึกษาหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาช่วยให้คำปรึกษา
๘. ยุทธศาสตร์อันสำคัญยิ่งของการพัฒนาองค์การก็คือ การใช้เครื่องมือทางการพัฒนาองค์การเข้าสอดแทรก
๙. กระบวนการเปลี่ยนแปลงจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง
๑๐. มุ่งหวังที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานสูงสุดขององค์การ ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลและความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ

สรุปได้ว่า องค์การจะดำรงอยู่ได้นั้นต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สร้างความเข้าใจร่วมกันโดยมุ่งหวังที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานสูงสุดขององค์การ ทั้งตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

กระบวนการพัฒนาองค์การ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (๒๕๕๑ : ๑๒๕-๑๒๖) ได้เสนอรูปแบบของการพัฒนาองค์การว่าโดยทั่วไปตั้งอยู่บนพื้นฐานของรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของเลวิน โดยการวินิจฉัยจะถูกนำไปปฏิบัติในช่วงระหว่างของขั้นการละลายพฤติกรรม (Refreezing) ส่วนการเปลี่ยนแปลง (Change) จะถูกแนะนำอย่างระมัดระวังผ่านการเข้าแทรกที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อสถานการณ์ที่องค์การเผชิญอยู่หรือเพื่อความเหมาะสมกับสภาพขององค์การในขณะนั้น และสุดท้ายการติดตามผลอย่างเป็นระบบเป็นการคงสภาพพฤติกรรมหรือสถานการณ์ที่พึงปรารถนาขององค์การโดยมีกระบวนการเป็นลำดับขั้น ดังนี้

๑. ขั้นละลายพฤติกรรม เป็นการวินิจฉัย ประเมินสถานการณ์และระบุถึงกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม
๒. ขั้นเปลี่ยนพฤติกรรม คือ การเข้าแทรก นำกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติผ่านการร่วมมือและประสานงานที่เพิ่มขึ้น
๓. ขั้นคงพฤติกรรม คือ การติดตามผล ระบุถึงปัญหาที่ไม่คาดคิด และผลกระทบประเมินความมีประสิทธิภาพของกลยุทธ์

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (๒๕๕๑ : ๒๕๖-๒๖๙) ได้สรุปว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์การ โดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่างๆ อาทิ กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไขเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาองค์การยังเป็นวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ ๒ ประการต่อไปนี้

๑. เป้าหมายกระบวนการ (Process Goals) มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการในการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล เช่น การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและการจัดการความขัดแย้งระหว่างสมาชิก เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์การ

๒. ผลลัพธ์รวม (Outcomes Goals) การพัฒนาองค์การจะให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน (Task Performance) ขององค์การ โดยมุ่งพัฒนาความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้สามารถดำเนินงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม โดยใช้เทคนิคในระดับต่างๆ ขององค์การเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ

กระบวนการในการพัฒนาองค์การมี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการพัฒนาองค์การ ภายหลังจากการรับรู้ปัญหา นักพัฒนาองค์การ (OD Practitioner) จะทำเพื่อที่จะกำหนดวัตถุประสงค์และแนวการวิจัยและเทคนิคการพัฒนาองค์การประกอบกัน

๒. การปฏิบัติ (Active Intervention) ผู้ทำหน้าที่พัฒนาองค์การจะดำเนินการพัฒนาองค์การโดยประยุกต์วิธีการต่างๆ ตามแผนการที่กำหนดเพื่อให้การพัฒนาองค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยการวัดและประเมินความก้าวหน้าของแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อที่จะปรับปรุงให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓. การเสริมแรง (Reinforcement) ผู้ทำหน้าที่พัฒนาองค์การต้องทำการประเมินผลการดำเนินงานว่าประสบผลตามที่ต้องการเพียงใด ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินงานเหมาะสมกับสถานการณ์ จากนั้นทำการเสริมแรงและทำพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงให้คงตัว (Refreezing) เพื่อให้พฤติกรรมที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ผันแปรหรือย้อนกลับสู่สภาวะเดิม เนื่องจากความเฉื่อยที่เกิดจากความเคยชินของบุคคลหรือกลุ่ม ตลอดจนติดตามผล (Follow Up) เพื่อทำการปรับปรุงและเสริมแรงให้ระบบที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง

เทคนิควิธีการที่นิยมใช้ในการพัฒนาองค์การมีดังนี้

๑. การพัฒนาระดับองค์การ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพโดยรวมขององค์การโดยใช้เทคนิคดังนี้

๑.๑ การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ

๑.๒ การประชุมร่วมกัน

๑.๓ การออกแบบโครงสร้างใหม่

๑.๔ องค์การแบบขนาน

๒. การพัฒนาระดับกลุ่ม เป็นการพัฒนาศักยภาพในกลุ่มย่อยขององคีการโดยใช้เทคนิคดังนี้

๒.๑ การสร้างทีมงาน

๒.๒ การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ

๒.๓ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

๓. การพัฒนาระดับบุคคล เป็นการทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ โดยใช้เทคนิคดังนี้

๓.๑ การฝึกความอ่อนไหว

๓.๒ การเจรจาเรื่องบทบาท

๓.๓ การออกแบบงานใหม่

๓.๔ การวางแผนอาชีพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การทีมีประสิทธิภาพ นอกจากการกำหนดแนวทางและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมแล้วและต้องนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถแก้ไขอุปสรรคต่างๆ อย่างเรียบร้อย โดยผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาองค์การต้องวางแผนปฏิบัติการในการพัฒนาองค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยการพัฒนาองค์การที่จะประสบความสำเร็จนั้น สามารถดำเนินการตามแนวทางต่อไปนี้ คือ การให้ความนับถือต่อบุคคล ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนความเท่าเทียมกันของอำนาจ ความเปิดเผยหรือโปร่งใสและการมีส่วนร่วม

ในปัจจุบันการพัฒนาองค์การโดย “การวิจัยสถาบัน” เป็นเครื่องมือยังถือเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับ เพราะการวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ ความถูกต้องในสิ่งที่ต้องการศึกษามีการรวบรวมข้อมูล การจัดระเบียบข้อมูล การวิเคราะห์ตีความหมายของผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ทั้งนี้เป้าหมายที่สำคัญคือการได้มาซึ่งความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการศึกษาอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและเป็นการกระทำที่เป็นระบบสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ซึ่งเรามักจะเรียกการวิจัยในลักษณะนี้ว่า **“การวิจัยสถาบัน”** ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาเองก็ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยสถาบัน โดยพิจารณาได้จากที่มีการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันโดยตรง มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานวิจัยสถาบัน โดยมีการให้ทุนสนับสนุน รวมทั้งการมีเครือข่ายการวิจัยสถาบัน เป็นต้น ผลที่ได้จากการวิจัยสถาบันนอกจากจะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาสถาบันแล้วยังเป็นผลงานทางวิชาการที่สามารถนำไปใช้ในการขอรับการประเมินเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้ทำวิจัยได้อีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ในความหมายเพื่อการประกันคุณภาพ การวิจัย

สถาบัน หมายถึง การดำเนินงานวิจัยเชิงประเมินเกี่ยวกับองค์กร เพื่อใช้ผลการวิจัยเชิงประเมินนั้นมาประกอบการตัดสินใจในการจัดทำนโยบายและแผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์กรนั้นต่อไป

ทรงธรรม ธีระกุล (ออนไล) ได้เสนอแนวคิดและหลักการทั่วไปของการวิจัยสถาบันได้ว่า ธรรมชาติของการวิจัยสถาบันมีแนวคิดหรือปรัชญาในการวิจัยดังนี้

๑. เป็นการทำวิจัยในหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยทั่วไป

๒. เป็นการทำวิจัยตามขอบเขต ลักษณะ หน้าที่ หรือโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กรหรือสถาบันนั้นๆ

๓. เป็นการทำวิจัยทั้งปัญหาเฉพาะหน้าที่ หรือการวางนโยบายหรือแผนระยะยาวของสถาบัน

๔. ผลงานการวิจัยสถาบัน ไม่เพียงแต่จะนำมาแก้ไขปัญหาหรือกำหนดนโยบายหรือพัฒนาองค์กรหรือสถาบันนั้นๆ เท่านั้น แต่อาจจะนำไปเป็นแนวทางในการวิจัยสถาบันอื่นๆ ได้

๕. คณะผู้วิจัยเป็นบุคลากร นักวิจัย หรือนักวิชาการ ที่สังกัดอยู่ภายในหน่วยงานหรือสถาบัน นั้นๆ (เว้นแต่จะมีที่ปรึกษาจากภายนอกร่วมด้วยก็ได้)

๖. คณะผู้วิจัยควรเป็นนักวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ จิตวิทยา สถิติ สังคมวิทยา มนุษยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย หรือการปกครอง เป็นต้น

๗. แนวคิดหรือเป้าหมายหลักของการวิจัยสถาบัน คือ ให้สามารถนำข้อมูลหรือข้อค้นพบต่างๆ จากการวิจัยไปใช้ประกอบในการแก้ปัญหา กำหนดนโยบายพัฒนาสถาบัน หรือตัดสินใจในสภาวการณ์ที่คับขัน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป หลักการทั่วไปของการวิจัยสถาบันควรจะมีลักษณะดังนี้

๑. ใช้ระยะสั้น หวังผลเร็ว เพราะต้องการใช้ข้อมูล อาจจะไม่เกิน ๖ เดือน

๒. ขั้นตอนการนำเสนอโครงร่างต้องรวดเร็ว ไม่มีขั้นตอนมาก อาจจะเขียนโครงการประมาณ ๑ – ๒ เดือน รวมถึงขั้นตอนการพิจารณา และการอนุมัติด้วย

๓. งบประมาณต้องอนุมัติเร็ว และเพียงพอ

๔. ผู้ทำการวิจัยสถาบันต้องได้รับการลดภาระงานอื่น ๆ ให้น้อยลง เพราะการดำเนินการอาจจะไม่ทันกับระยะเวลาที่กำหนด และอาจส่งผลกระทบต่อข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์

๕. ผู้ทำการวิจัยอาจจะวิจัยเดี่ยวหรือวิจัยเป็นทีมวิจัยก็ได้

๖. อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ และคนต้องมีความพร้อม

การวิจัยสถาบันหากจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการวิจัยในงานประจำของสถาบันนั่นเอง ซึ่งจะมีประโยชน์ในแง่ของการปรับปรุงและพัฒนางานประจำที่ทำอยู่ทุกวันด้วย โดยสามารถนำงานที่ทำอยู่มาใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการวางแผนการวิจัย เปรียบเทียบวิธีการทำงานระหว่างวิธีการทำงานที่ใช้กันอยู่เดิมกับวิธีการที่คิดขึ้นหรือประยุกต์จากที่ผู้อื่นคิดไว้แล้ว ซึ่งเชื่อว่าน่าจะเป็นวิธีการที่ดีกว่าเดิมในด้านในด้านหนึ่ง เช่น ประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่า ใช้เวลาน้อยกว่า ลดขั้นตอนลง และปลอดภัยกว่า เป็นต้น หากมีการวางแผนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ป้องกันอคติได้อย่างรัดกุม มีการตั้งคำถามวิจัยอย่างชัดเจน มีการประมวลผลอย่างน่าเชื่อถือ และได้ข้อสรุปใหม่จากงานวิจัย ก็จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสถาบันได้

นอกจากนี้ หลักการสำคัญของการวิจัยสถาบันคือจะต้องไม่แปลกแยกจากการทำงานปกติ แต่จะต้องเป็นระบบที่ผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารจัดการของสถาบันที่เกิดขึ้นเป็นวงจรของการพัฒนาสถาบันนั้น ๆ จึงจะทำให้ผู้ทำวิจัยเกิดความรู้สึกว่าการวิจัยสถาบันไม่ได้เป็นเรื่องยากน่าเบื่อ และสร้างภาระให้มากขึ้นกว่างานที่ทำอยู่ตามปกติ แต่ตรงกันข้ามกลับทำให้เกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญคือสถาบันจะได้งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัยสถาบัน

การวิจัยสถาบันมีวัตถุประสงค์โดยทั่วไป สรุปได้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. วิจัยเพื่อแก้ปัญหา เมื่อสถาบันมีปัญหาหรืออุปสรรค จำเป็นต้องมีการวิจัย สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ติดตาม และปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของสถาบัน เช่น ปัญหานักศึกษาที่ลาออกกลางคัน ปัญหานักศึกษาเข้าศึกษาในสถาบันน้อย เป็นต้น

๒. วิจัยเพื่อการตัดสินใจ ในกรณีที่ไม่มีปัญหา แต่ต้องการตัดสินใจในบางเรื่อง เช่น การขยายวิทยาเขต การเปิดหลักสูตรใหม่ เป็นต้น หากมีผลงานวิจัยที่มีข้อมูลสนับสนุนและยืนยันได้ก็จะทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

๓. วิจัยเพื่อวางแผนอนาคตเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานของสถาบันได้อย่างเหมาะสม เช่น การศึกษาแนวโน้มทางเศรษฐกิจ แนวโน้มทางสังคม แนวโน้มของนักศึกษา และแนวโน้มของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถาบัน เป็นต้น

๔. วิจัยเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นเรื่องที่สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงเพราะสถาบันอุดมศึกษาจะคงอยู่ได้ด้วยคุณภาพและความเป็นเลิศ ปัจจุบันมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งจะดำเนินการในเรื่องการประเมินคุณภาพสถาบัน อุดมศึกษา อย่างน้อย ๕ ปี ต่อครั้ง

สถาบันจึงต้องมีการประเมินคุณภาพภายในของตนเอง โดยการทำวิจัยสถาบันควบคู่ไปกับการดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ด้วย

สรุปได้ว่าการวิจัยสถาบันในสถาบันอุดมศึกษาเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกำลังออกนอกระบบ และสภาพการแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนมีสูง ดังนั้น การวิจัยสถาบันจึงเป็นการเตรียมฐานข้อมูล เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถาบันใช้ในการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงาน ทำให้สถาบันรู้ศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และที่สำคัญ คือ การวิจัยสถาบัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และความเป็นเลิศให้กับสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งทำให้เกิดการบูรณาการระหว่างการวิจัยและการเรียนการสอนซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา เมื่อเกิดปัญหาหรือต้องการพัฒนา การเรียนการสอน สามารถใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วจึงนำเอาผลการวิจัยไปใช้ ซึ่งถือเป็นวงจรของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาที่ต่อเนื่องและเกิดประโยชน์ต่อสถาบันเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังสามารถใช้การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือในการพัฒนาภารกิจด้านอื่น ๆ ของสถาบัน อุดมศึกษา เช่น การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

ลักษณะของการวิจัยสถาบัน

ลักษณะการดำเนินการวิจัยสถาบันเป็นการสลับกันระหว่างการทำงานของกระบวนการต่อไปนี้

๑. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือ R&D คือ การวิจัยที่มุ่งพัฒนานวัตกรรมที่เป็นทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพงาน โดยผลลัพธ์ของการวิจัยจะปรากฏให้เป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่ ผลการวิจัยประเภทสื่อ/ชิ้นงาน (Material) และประเภทแบบหรือวิธีการทำงาน (Procedure / Process)

๒. การพัฒนาและวิจัย (Development and Research) หรือ D&R คือ การเน้นการพัฒนามาก กว่าการวิจัย โดยถือว่าการวิจัยเป็นเพียงส่วนน้อยของกระบวนการพัฒนา

ทั้งนี้ ในกระบวนการของการวิจัยสถาบัน ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทันสมัย และตรงเวลา โดยข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ไม่ควรมีเฉพาะข้อมูลภายใน แต่ควรมีข้อมูลภายนอกด้วย ข้อมูลภายในอาจประกอบด้วยข้อมูลนักศึกษา บุคลากร หลักสูตร การเงินการคลัง โปรแกรม หลักสูตร และทรัพยากรสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สำคัญจะต้องพัฒนาฐานข้อมูลให้เหมาะสมกับการศึกษาวิเคราะห์ในประเภทต่าง ๆ ตลอดจนต้องมีการนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การวางแผน และการประเมินผลของสถาบันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

***ก*ารวิจัยสถาบันเครื่องมือสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้**

หน่วยงานหรือองค์กรในอุดมคติ คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ คนที่ทำงานในองค์กรนอกจากทำงานตามหน้าที่แล้วยังมีกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้จากการทำงาน ทำให้ผู้ทำงานได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การวิจัยสถาบันซึ่งเป็นการวิจัยในงานประจำจึงน่าจะเป็นกิจกรรมที่ดีที่สุดที่เป็นเครื่องมือสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรขององค์กรควบคู่ไปด้วยกัน กิจกรรมเพื่อการพัฒนางานในลักษณะของ QCC (Quality Control Circle) QA (Quality Assurance) QI (Quality Improvement) TQC (Total Quality Control) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องมีการคิด การปรึกษาหารือกันในกลุ่ม ตัดสินใจเลือกดำเนินการพัฒนางานและเป้าหมายของการพัฒนาหาวิธีการพัฒนางาน ดำเนินการพัฒนางาน เก็บข้อมูลก่อนและหลังการพัฒนางานเพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนางาน หากมองในความหมายที่กว้างก็คือ การวิจัยอย่างง่ายนั่นเอง กิจกรรมเหล่านี้คือกระบวนการพัฒนาบุคลากร และมีส่วนเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน

***ก*ารวิจัยสถาบันกับการประกันคุณภาพการศึกษา**

ในความหมายเพื่อการประกันคุณภาพ การวิจัยสถาบัน หมายถึง การดำเนินงานวิจัยเชิงประเมินเกี่ยวกับองค์กรเพื่อใช้ผลการวิจัยเชิงประเมินนั้นมาประกอบการตัดสินใจในการจัดทำนโยบายและแผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร การวิจัยเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องที่สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงเพราะสถาบันอุดมศึกษาจะคงอยู่ได้ด้วยคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการ ปัจจุบันมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งจะดำเนินการในเรื่องการประเมินคุณภาพสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อย ๕ ปี ต่อครั้ง สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีการประเมินคุณภาพภายในของตนเองโดยการทำวิจัยสถาบันควบคู่ไปกับการดำเนินการเรื่องอื่นๆ ด้วย ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่จะใช้สนับสนุนและยืนยันผลการประเมินเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ในมุมมองของการประกันคุณภาพ การวิจัยสถาบันมีบทบาทและมีส่วนสนับสนุนงานด้านการประกันคุณภาพ ดังนี้

๑. ช่วยสร้างชุดของข้อมูลหลักฐานที่หลากหลายและน่าเชื่อถือให้แก่งานประกันคุณภาพของสถาบัน

๒. ช่วยชี้ให้เห็นผลลัพธ์ และผลกระทบจากการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถาบัน

๓. ช่วยสร้างระบบงานบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตรวจสอบตนเอง และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. ช่วยพัฒนาและก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบัน เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน ฯลฯ

นอกจากนี้ มิติใหม่ที่น่าสนใจและสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการวิจัยสถาบันต่อการประกันคุณภาพได้อย่างชัดเจน คือ การวิจัยสถาบันจะเป็นการสร้างฐานข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพของสถาบัน นั้นๆ โดยควรจะมีการวิจัยสถาบันเพื่อสร้างฐานข้อมูลด้านต่างๆ ที่สอดคล้องและรองรับตามเกณฑ์มาตรฐาน ปัจจัยคุณภาพ และตัวบ่งชี้ที่สถาบันกำหนดขึ้นหรือตามที่หน่วยงานซึ่งเป็นผู้ประเมินได้กำหนดขึ้น หากสามารถดำเนินการได้อย่างจริงจังและต่อเนื่องแล้วก็จะส่งผลให้ระบบการประกันคุณภาพของสถาบันเกิดความเข้มแข็งและประสบผลสำเร็จตามตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า การวิจัยสถาบันเป็นเสมือนกระจกส่องดูตนเองว่าได้ปฏิบัติหรือบริหารจัดการสถาบันตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่สถาบันได้กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานเจ้าสังกัดของสถาบันนั้นๆ หรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะได้มีข้อมูลสำหรับใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งเป็นวงจรของการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด จึงกล่าวได้ว่าการวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร และขณะเดียวกันก็เป็นช่องทางในการส่งเสริมให้บุคลากรผู้ทำงานวิจัยสถาบันได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการและมีโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองควบคู่ไปด้วยกันกับการพัฒนาองค์กรด้วย

๔. แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

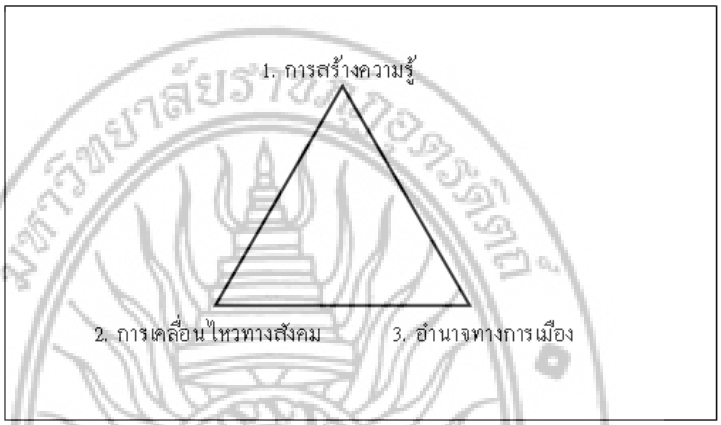
เสรี พงศ์พิศ (๒๕๔๗ : ๙๒–๙๕) ให้ความหมายคำว่า “บูรณาการ” ดังนี้ ตามรากศัพท์คำว่า บูรณะ แปลว่าทำให้เต็ม ทำให้สมบูรณ์ การทำให้สิ่งที่ขาดอยู่สมบูรณ์ การนำหน่วยย่อยต่างๆ ที่สัมพันธ์อิงอาศัยกันผสานกันเข้าอย่างกลมกลืน สมดุล ลงตัวสามารถดำรงอยู่และดำเนินไปได้ในภาวะที่เป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่ครบถ้วนสมบูรณ์

บูรณาการหรือกระบวนการทำให้สมบูรณ์มักเกี่ยวกับ **การพัฒนา** การศึกษา สาธารณสุข **เพื่อตอบสนองชีวิต ตอบสนองชุมชนและสังคม** ซึ่งเป็นองค์รวมที่แบ่งแยกมิได้ การเอาชีวิต เอาคน เอาชุมชน และความเป็นจริงเป็นเป้าหมายหรือเป็นตัวตั้งจึงต้องหาวิธีการที่ตอบสนองแบบบูรณาการจึงจะสอดคล้องกับความเป็นจริงนั้น”

จากความหมายข้างต้นแนวคิดการทำงานเชิงบูรณาการของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงหมายถึงการร่วมมือร่วมใจกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานสหกรณ์ (การนำหน่วยย่อยต่างๆ มาผสานกันเข้า) เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้กับสหกรณ์ (ปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิก) ในขณะเดียวกัน ก็เป็นการตอบสนองการแก้ไขปัญหาให้กับสมาชิกได้ด้วย ด้วยวิธีการทำงานเชิงบูรณาการนี้ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดจึงได้จัดเสวนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรับรู้สถานการณ์ของปัญหาร่วมกัน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางที่จะแก้ไขปัญหา จากนั้นจึงร่วมกันลงพื้นที่เพื่อศึกษาสาเหตุแห่ง

ปัญหา โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกสมาชิกเป้าหมาย พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่ได้ระดมความคิดไว้แล้ว ให้สมาชิกเป้าหมายพิจารณาความเป็นไปได้ และบันทึกแนวทางที่ได้พูดคุยเห็นชอบร่วมกันไว้สำหรับติดตามผล สำหรับรายระเอียดการทำงานเชิงบูรณาการจะนำเสนอในผลการศึกษาต่อไป

"ภูเขา" หมายถึง สิ่งยากที่ดูเหมือนเขยื้อนไม่ได้ สามารถจัดการให้เขยื้อนได้โดยโครงสร้างสามเหลี่ยม หรือ สามมุมเชื่อมกันดังรูป ข้างล่าง



ดังนั้น สามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขา ก็หมายถึง การจัดการความรู้เพื่อเคลื่อนสิ่งยากโดย การจัดการให้มีการสร้างความรู้ และจัดการให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน ที่เรียกว่า "การเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ" ในการนี้ต้องมี "หน่วยจัดการความรู้ที่เป็นอิสระ" ที่จัดกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้นที่ไม่มีผลประโยชน์แอบแฝงของใคร นอกจาก ผลประโยชน์ของส่วนรวมเท่านั้นซึ่งสามมุม ประกอบด้วย

มุมที่ ๑ การสร้างความรู้ ด้วยการวิจัยเพื่อหาความรู้ในการแก้ปัญหาสังคมที่ต้องการ การวิจัย มี ๓ รูปแบบใหญ่ๆ ได้แก่

๑.๑ การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ได้แก่ การศึกษาปัญหาเชิงบรรยายจากข้อมูลที่ได้มา นำมาประมวลเป็นข้อมูลทางสถิติ เพื่อเข้าใจปัญหาได้มากขึ้น

๑.๒ การวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytic Research) ได้แก่ การนำข้อมูลเชิงสถิติ จากการวิจัยเชิงพรรณนาข้อ ๑.๑ มาวิเคราะห์ หาเหตุ-หาผลเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหานั้น และ

๑.๓ การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ได้แก่ การนำเหตุผล จากการวิจัยเชิงวิเคราะห์ข้อ ๑.๒ มาทำการทดลอง ว่าเป็นไปตามที่วิเคราะห์ หรือไม่ ผลที่ได้จะนำมาใช้ดำเนินการแก้ปัญหาซึ่งต้องดำเนินการตามวงจรคุณภาพของเดมมิงส์ (PDCA-P-Plan,D-Do,C-Check,,A-A*)*

มุมที่ ๒ การเคลื่อนไหวทางสังคม หมายถึงการที่สังคมเข้ามาร่วมเรียนรู้ ร่วมบอกความต้องการ นี่คือการจัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องแปรความรู้ในมุมที่ ๑ ให้อยู่ในรูปที่สังคมจะเข้าใจได้ง่าย เข้าร่วมได้ เรียกว่าความรู้เพิ่มอำนาจให้สาธารณะ (empowerment) ถ้าปราศจากความรู้ที่ถูกต้อง สังคมจะเคลื่อนไปได้ยาก ไม่มีพลัง หรือเคลื่อนแล้วเพี้ยนไปทางอื่น โดยมีการรวมตัวกันของผู้มีความรู้ ตามมุมที่ ๑. ของ "สามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขา" นั้น ขึ้น

เป็นกลุ่มคน โดยมีผู้นำกลุ่มที่มีความสามารถนำความรู้นั้นให้ออกมาเป็นการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมได้

*มุมที่ ๓ อำนาจรัฐ หรือ อำนาจทางการเมือง การเมืองเป็นองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ เพราะเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐ บริหารการใช้ทรัพยากรของรัฐ และเป็นผู้ออกกฎหมายมาบังคับใช้ให้เป็นไปตามความรู้นั้นๆ*_สามเหลี่ยมทั้ง ๓ มุม จะต้องประกอบกัน ไม่อ่อนมุมใดมุม หนึ่ง แม้มีนักการเมืองที่ดีเป็น มุมที่๓ แต่ปราศจากมุมที่ ๑ และมุมที่ ๒ ก็ไม่สามารถแก้ปัญหายากๆ ได้ เช่น ปัญหา หวยบนดิน ประชาชนยังหลงใหลในการพนันการยกเลิกหวยบนดิน ยังถูกต่อต้านจากผู้ได้ประโยชน์จากหวยบนดิน เป็นต้นรูปแบบของ “สามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขา” สามารถนำไปใช้ในปัญหาเรื่อง และ ระดับต่างๆ ได้ไม่ว่าระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับหน่วยงาน ระดับครอบครัว และ ระดับส่วนบุคคล ขอยกตัวอย่างระดับหน่วยงาน ที่ทำการรณรงค์ “สร้างสุขภาพทั้งหน่วยงาน” (ย้ายภูเขา)ด้วยการให้เจ้าหน้าที่ ทั้งหมดออกกำลังกายสัปดาห์ละ ๓ วัน วันละ ๓๐ นาที ตามผลการวิจัย ว่าการออกกำลังกายทำให้สุขภาพแข็งแรง (มุมที่๑) ได้นำมาใช้ในหน่วยงาน(มุมที่๒)ให้คนในหน่วยงานออกกำลังกายตามความสมัครใจตามเกณฑ์ข้างต้น ปรากฏว่า เมื่อเวลาผ่านไปคนออกกำลังกาย จะลดลงเรื่อยๆ แต่เมื่อหัวหน้าหน่วยงาน นำสามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขามาใช้ (มุมที่๓) มาใช้โดยการออก ระเบียบของหน่วยงานว่าถ้าออกกำลังกายไม่ถึง ๘๐% ของกิจกรรมจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบขั้นพิเศษ จะไม่ได้รับโบนัส จากการทำงานเท่าผู้ทำกิจกรรมตามเกณฑ์ผลปรากฏว่าเมื่อใช้มุมที่ ๓ นี้มาบังคับทำให้คนในหน่วยงานออกกำลังกายตามเกณฑ์ ๑๐๐% ได้ เป็นต้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศักดิ์ (๒๕๔๖) ได้ให้ความหมายว่าการบูรณาการก็คือการผนวก การประสาน การเติมเต็มการเชื่อมโยง การรวมกัน ร่วมกัน เป็นต้น ทฤษฎีการบูรณาการในทางการเมืองมุ่งที่จะทำให้องค์การระหว่างประเทศเป็นเสมือนครอบครัวใหญ่ครอบครัวหนึ่ง โดยมีประเทศสมาชิกเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน แนวความคิดของทฤษฎีบูรณาการนี้อาจจะเทียบได้กับแนวความคิดเกไมน์ชาฟ ของสังคมวิทยา หมายถึง ลักษณะสังคมที่เน้นความสำคัญของการที่สมาชิกในสังคมมีความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นกันเอง เน้นความเคร่งครัดในขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมของชุมชน

นอกจากนี้ยังได้เสนอวิธีคิดแบบบูรณาการไว้อย่างน่าสนใจ ๓ ประการ คือ

ขั้นที่ ๑ ถอดกรอบเพื่อที่จะได้หลุดจากกับดักทางความคิด ทางวัฒนธรรม ทางความรู้ทางประสบการณ์ เป็นต้น

ขั้นที่ ๒ ขยายกรอบโดยอาศัยฐานแนวคิดในเรื่อง องค์รวม สหวิทยาการ คิดโดยวิธีอุปนัย การมองประสานขั้นตรงข้ามและมองแบบทุกฝ่ายชนะ

ขั้นที่ ๓ คุมกรอบ ซึ่งก็คือการกลับมาบูรณาการอีกครั้ง

แฮร์บาร์ท (Herbart : ๑๘๙๐) นักปรัชญาการศึกษาชาวเยอรมันเป็นผู้ริเริ่มการเรียนการสอนแบบบูรณาการขึ้นเมื่อประมาณหนึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแล้ว ดิวอี้ (Dewey : ๑๙๓๓) นักการศึกษาชาวอเมริกันเป็นผู้นำแนวคิดนั้นนำมาเสนอให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นภายใต้ปรัชญาที่เชื่อว่า การศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนในลักษณะเบ็ดเสร็จในตัว มิใช่พัฒนาเพียงเฉาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือด้านใดด้าน

หนึ่งเท่านั้น การดำเนินการในการนำเสนอแนวคิดของหลักสูตรการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ซึ่งดิวอี้เป็นผู้ริเริ่มนี้ได้รับการสนับสนุนจากนักการศึกษาที่มีชื่อเสียงหลายคนในระยะเวลาต่อมาเช่น บรูเนอร์ (Bruner : ๑๙๘๖) วีกอทสกี้ (Vygotsky : ๑๙๗๘) และโรกอฟ (Rogoff : ๑๙๙๐)เป็นต้น (กรมวิชาการ ๒๕๓๙ : ๓-๕) นักการศึกษาของไทยหลายคนอาทิ สุมิตร คุณาการ (๒๕๑๘) สงัด อุทรานันท์ (๒๕๒๗) และ ธำรง บัวศรี (๒๕๓๒) ก็ได้นำหลักการในเรื่องนี้มาเผยแพร่และทดลองใช้มาโดยลำดับ

สำหรับประเทศไทย ได้มีการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๒๒ กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้นครูผู้สอนและผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้นำ ผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน

สรุปได้ว่า บูรณาการ คือการทำให้สมบูรณ์ ซึ่งอาจจะขยายความเพิ่มเติมได้อีกว่าหมายถึงการทำให้หน่วยย่อยๆ ที่สัมพันธ์อิงอาศัยกันเข้ามาร่วมทำหน้าที่อย่างประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเอง นอกจากนี้ประเทศไทยและประเทศต่างๆ ทั่วโลกกำลังประสบปัญหาทางด้านสังคมเป็นอย่างมากโดยเฉพาะเรื่องของการขัดแย้งทั้งความคิดและการกระทำของตัวบุคคล องค์กรและสังคมฉะนั้น สถานศึกษาจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในสถานการณ์ หาทางแก้ไข โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับศาสนา และวัฒนธรรมเป็นกรณีพิเศษ

๕. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารการพัฒนาองค์การและการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้และพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้รวบรวมได้ดังนี้

จักรกริช อินทพันธุ์ (๒๕๕๑ : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดาราวิทยา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนดาราวิทยามีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามคุณลักษณะ ๑๐ ประการ ดังนี้คือ ความสำคัญในการสำรวจตรวจสอบ ความแตกต่างในการกระทำ ความตระหนักในการประเมิน การมีทัศนคติที่ดีต่อการทดลอง การมีบรรยากาศเปิดเผยการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ความหลายกหลายในการปฏิบัติ ผู้สนับสนุนมากมาย การล้อมรอบด้วยภาวะผู้นำ และการมองอย่างเป็นระบบ

ปฤณพรรณ มฤคพิทักษ์ (๒๕๕๑ : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า

๑. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก นอกจากประเด็นโอกาสได้ร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การอย่างเต็มที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยและข้อมูลจากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

๒. ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย

รามคำแหง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก นอกจากประเด็นการสนับสนุนเงินหรือทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยและข้อมูลจากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่า

๑. ควรเพิ่มการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อการพัฒนางานระหว่างบุคลากร
๒. ควรเพิ่มการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
๓. ควรเสริมแรงกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้สนใจที่จะพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. ควรเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เน้นคุณภาพในการทำงาน
๕. ควรพัฒนาหน่วยงานต่างๆ ในคณะรัฐศาสตร์ให้มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งให้หน่วยงานต่างๆ ได้พัฒนาตนเองและบุคลากรและบุคลากรในหน่วยงานอย่างจริงจังตามบทบาทภารกิจของตน
๖. ควรมีการเก็บฐานข้อมูลองค์ความรู้ขององค์การ เพื่อให้การสืบค้นทำได้ง่ายขึ้น พร้อมไปกับการสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรอันจะเป็นประโยชน์ในการสืบต่อความรู้ขององค์กรที่สะสมมา

อุสาห์ เจียมจันทร์ (๒๕๔๙ : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน และการเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความคิดเชิงระบบ โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนร้ากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ประนอม บัวเผื่อน (๒๕๔๙ : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายนเรศวร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายนเรศวร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารงานน้อย และที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ ๓
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาและพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินวิวิจัยในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกำหนดรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์และข้อแนะนำในการนำไปใช้เป็นกรอบเพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร ต่างๆ รายงานการวิจัยและข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ ควบคู่กับการสังเกตการณ์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อการวิเคราะห์กรอบคิดในการวิจัยและการพัฒนากรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้การสังเกตการณ์ (Observation) เพื่อค้นหาพฤติกรรมที่แท้จิงในการดำเนินงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยใช้เทคนิคการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-Depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับนโยบายและผู้ปฏิบัติ รวมถึงผู้ให้ข้อมูลที่สามารถให้รายละเอียดในกรณีศึกษาได้โดยผู้วิจัยสรุปประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อขอความเห็นเพิ่มเติมและเป็นการยืนยันความถูกต้องของข้อมูล

๓.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น ๓ ระยะดังนี้

ระยะที่ ๑ มุ่งศึกษาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการภายในและเพื่อวิเคราะห์ถึงเงื่อนไขปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของนักวิจัยตลอดจนความต้องของนักวิจัย

ระยะที่ ๒ เพื่อร่างรูปแบบในการสร้างและพัฒนานักวิจัยที่เหมาะสม (ระบบการบริหาร ระบบการจัดการคุณภาพ ระบบปฏิบัติการคุณภาพ)

ระยะที่ ๓ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งการบูรณาการการเรียนการสอน การหนุนเสริมการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาพื้นที่ร่วมกับภาคีระดับจังหวัดอุตรดิตถ์

๓.๓ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งเป็นบุคคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับหน่วยจัดการงานวิจัย จำนวน ๑๐๓ คน เพื่อให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

๒. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงโดยพิจารณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แบ่งเป็น ๓ กลุ่มได้แก่ ๑)ผู้บริหารและมีส่วนในการกำหนดนโยบาย ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหน่วยจัดการงานวิจัย และประธานหลักสูตรที่เปิดสอนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และผู้อำนวนการสำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน ๑๖ คน และ ๒)บุคคลากรทั้งในส่วนของสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยและผู้ที่มีความสนใจต้องการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการด้วยการทำวิจัยทั้งวิจัยในชั้นเรียน วิจัยสถาบันและวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ จำนวน ๑๗ คน และ ๓) บุคลากรที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยและไม่สนใจในการทำวิจัย จำนวน ๑๗ คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน ๕๐ คน

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสนทนากลุ่มและแบบบันทึกการสังเกต โดยกำหนดประเด็นคำถามที่มีความเฉพาะในแต่ละกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งออกเป็น ประเด็นข้อคำถามในส่วนของการบริหารจัดการ และข้อกำหนดเชิงนโยบาย ประเด็นข้อคำถามในส่วนของนักวิจัยทั้งในส่วนที่สนับสนุนกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะทางวิชาการโดยงานวิจัยและข้อจำกัดและหรืออุปสรรค์ในการทำงานวิจัยที่ได้รับจากการบริหารจัดการของหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตลอดจนแนวนโยบายและความคาดหวังที่นำไปสู่การแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้ออกแบบประเด็นข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อกำหนดกรอบคิดให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การวิจัยโดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการที่กล่าวข้างต้นซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

-การตั้งคำถามโดยใช้คำถามปลายเปิดในแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างควบคู่กับเทคนิคในการสนทนากลุ่ม และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นของตนในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างอิสระ

-รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณที่เกี่ยวข้องกับสถิติ จำนวนผู้วิจัยและชิ้นงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์จากรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ย้อนหลังจำนวน ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒) โดยอิงจากปีงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและเชิงตรรกะเพื่อทำความเข้าใจในกรอบเนื้อหา ๓ ประเด็นด้วยกันคือ ๑) ระบบการบริหารจัดการที่มีอยู่เดิมและระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัย ๒) รูปแบบการสร้างและพัฒนานักวิจัยหน้าใหม่ตามความถนัดภายใต้ศักยภาพที่เป็นสหศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและ ๓) ความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกอันสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้จากงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์จริงในเชิงของการบูรณาการความรู้ระดับภาคีจังหวัด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น ๓ ระยะดังนี้

ระยะที่ ๑ มุ่งศึกษาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อวิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการภายในและเพื่อวิเคราะห์ถึงเงื่อนไขปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของนักวิจัยตลอดจนความต้องของนักวิจัย

ระยะที่ ๒ เพื่อร่างรูปแบบในการสร้างและพัฒนานักวิจัยที่เหมาะสม (ระบบการบริหาร ระบบการจัดการคุณภาพ ระบบปฏิบัติการคุณภาพ)

ระยะที่ ๓ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งการบูรณาการการเรียนการสอน การหนุนเสริมการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาพื้นที่ร่วมกับภาคีระดับจังหวัด

บทที่ ๔
ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาและพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยมีวัตถุสงค์ ๑)เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีผลต่อการพัฒนานักวิจัยและผลงานวิจัย ๒)เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเนื้อหาในการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น ๓ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ส่วนที่ ๒ สถานการณ์การดำเนินงานวิจัยของบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการพัฒนานักวิจัย

ส่วนที่ ๓ องค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัย

ส่วนที่ ๑ การบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๙ ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูพุทธศักราช ๒๕๑๘ ใช้ชื่อว่า “คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์” โดยรวมเอาหมวดวิชาสังคมศึกษา หมวดวิชาภาษาไทย หมวดวิชาภาษาอังกฤษ หมวดวิชาดนตรีนาฏศิลป์ และหมวดวิชาบรรณารักษ์ จากเดิมที่เป็นวิทยาลัยครูสอนสาขาวิชาการศึกษาอย่างเดียวรวมกันคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดแบ่งหน่วยงานในคณะวิชาฯ เป็นภาควิชา ทั้งหมด ๑๑ ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาภาษาไทย ภาควิชาภาษาต่างประเทศ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ ภาควิชาศิลปกรรม ภาควิชาดนตรี ภาควิชานาฏศิลป์ ภาควิชาปรัชญาและศาสนา ภาควิชาสังคมวิทยา ภาควิชารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ภาควิชาภูมิศาสตร์ และภาควิชาประวัติศาสตร์

พ.ศ.๒๕๒๗ มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๘ ให้วิทยาลัยครูเป็น **“สถาบันอุดมศึกษาและวิจัย”** ทำการสอนถึงระดับปริญญาตรีทั้งสาขาครุศาสตร์และสาขาอื่นๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นทำให้วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเทียบเท่ามหาวิทยาลัยมี ๓ คณะ คือ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่อมาเพิ่มคณะวิทยาการจัดการขึ้นเป็นคณะที่สี่ ปัจจุบันสถาบันมีคณะรวม ๖ คณะโดยเพิ่มคณะเกษตรศาสตร์และสิ่งแวดล้อม และคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ปรับระบบการบริหารภายในคณะจากระบบภาควิชาเป็นโปรแกรมวิชา มี ๗ โปรแกรมวิชาในเบื้องต้น ได้แก่ โปรแกรมวิชาภาษาไทย โปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษธุรกิจ โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์ โปรแกรมวิชาสังคมศึกษาและพัฒนาชุมชน

โปรแกรมวิชาดนตรี โปรแกรมวิชาศิลปะ โปรแกรมวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ต่อมา พ.ศ.๒๕๔๑ ได้จัดตั้งโปรแกรมวิชาภาษาญี่ปุ่น และในปี พ.ศ.๒๕๔๕ได้จัดตั้งโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ ซึ่งสอนเฉพาะภาคพิเศษขึ้นเป็นโปรแกรมวิชาที่ ๘ และ ๙ ตามลำดับ

พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ดำเนินการบริหารงานโดยแต่งตั้งคณะกรรมการประจำคณะบริหารงาน ๑๒ โปรแกรมวิชา โดยจัดตั้งโปรแกรมวิชาเพิ่มเติมได้แก่ โปรแกรมวิชาสังคมศึกษา โปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ(หลักสูตรธุรกิจนานาชาติ) และโปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และแต่งตั้งคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ และคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

พ.ศ.๒๕๔๙ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ดำเนินการบริหารงานโดยแต่งตั้งคณะกรรมการประจำคณะและแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโปรแกรมวิชาดำเนินการตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีคณะกรรมการบริหารโปรแกรมรวม ๓ โปรแกรมวิชา ๑๑ หลักสูตรสาขาวิชา ดังนี้

๑. โปรแกรมวิชามนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษ หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ (นานาชาติ) หลักสูตรสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย หลักสูตรสาขาวิชาภาษาจีนธุรกิจและหลักสูตรสาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์และบรรรณารักษศาสตร์

๒. โปรแกรมวิชาสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย หลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน หลักสูตรสาขาวิชานิติศาสตร์

๓. โปรแกรมวิชาศิลปกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย หลักสูตรสาขาวิชาศิลปกรรม และหลักสูตรสาขาวิชาดนตรี

พ.ศ.๒๕๕๐ หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจสาขาได้ย้ายไปสังกัดวิทยาลัยนานาชาติ

พ.ศ.๒๕๕๒ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้รับอนุมัติหลักสูตรสาขาวิชาดนตรีสากล และหลักสูตรการจัดการการท่องเที่ยว

พ.ศ.๒๕๕๓ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้รับอนุมัติหลักสูตรสาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และได้รับอนุมัติการบริหารงานแบบภาควิชาจำนวน ๕ภาควิชา ภาควิชา

๑. ภาควิชาภาษาตะวันออก
๒. ภาควิชาภาษาตะวันตก
๓. ภาควิชาสังคมศาสตร์
๔. ภาควิชานวัตกรรมสังคม
๕. ภาควิชาศิลปกรรมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีภารกิจสำคัญ ได้แก่

๑. จัดการศึกษาตลอดจนพัฒนาหลักสูตร ระดับปริญญาตรี ๔ ชั้นปี
   - หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย
   - หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษ

- หลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
- หลักสูตรสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน
- หลักสูตรสาขาวิชาการท่องเที่ยว
- หลักสูตรสาขาวิชานิติศาสตร์
- หลักสูตรสาขาวิชาศิลปกรรม
- หลักสูตรสาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- หลักสูตรสาขาวิชาดนตรีสากล
- หลักสูตรสาขาวิชาดนตรี (ดนตรีไทย)

จัดการศึกษาร่วมกับคณะครุศาสตร์ ดังนี้

- หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษ
- หลักสูตรสาขาวิชาสังคมศึกษา
- หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย

๒. พัฒนาภาษาต่างประเทศให้นักศึกษา บุคลากรในสถาบันและในท้องถิ่น

๓. พัฒนาด้านดนตรี ศิลปวัฒนธรรมให้นักศึกษาและชุมชนสังคม

๔. พัฒนาด้านวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ปรัชญา

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน สู่การพัฒนาชาติ ด้วยศาสตร์และศิลป์ ธำรงภูมิปัญญาแห่งแผ่นดิน พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์

ภายในปี ๒๕๖๓ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมเชิงบูรณาการ ธำรงภาษาศิลปวัฒนธรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืนร่วมกันภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเข้าสู่สากล

พันธกิจ

๑) ผลิตบัณฑิตระดับอุดมศึกษา

๒) สร้างสรรค์งานวิจัย นวัตกรรมและงานวิชาการ

๓) ให้บริการวิชาการแก่สังคม

๔) บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล

๕) อนุรักษ์ สืบสาน ส่งเสริม และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพในสาขาวิชาชีพและเสริมสร้างด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒. พัฒนาคุณภาพบัณฑิตและบุคลากรโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓ ประการคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันในตัว

๓. เพื่อผลิตผลงาน วิจัย เอกสารตำรา บทความ งานทางวิชาการ พร้อมมีการเผยแพร่สู่สาธารณชนในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค ระดับชาติและนานาชาติ

๔. เพื่อพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาสู่ความเป็นเลิศตรงกับความต้องการของสังคมในท้องถิ่นและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเตรียมบุคลากรพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๕. เพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการงานในองค์กรภายใต้หลักธรรมมาภิบาล ด้านการบริหารงานบุคคล วัสดุ งบประมาณ การบริการ และการประสานงานเครือข่ายให้สามารถดำเนินการตามภารกิจอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

๖. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม อนุรักษ์ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาษา ศาสนา สิ่งแวดล้อม และการสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความเป็นมาหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายเร่งรัดให้มีการพัฒนาระบบการจัดการงานวิจัยของประเทศ โดยระบุเป็นพันธกิจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีการวิจัยควบคู่กับการเรียนการสอนเพื่อใช้องค์ความรู้ในการพัฒนาอย่างกลมกลืนกับท้องถิ่น และได้กำหนดจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยที่เน้นผลิตผลงานวิจัย เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ โดยการวิจัยสถาบันการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ และวิชาชีพ และการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายบริการสาธารณะพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นจากการนำผลงานวิจัย ไปพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เน้นยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศด้านวิชาการ และงานวิจัย ที่นำไปสู่กลยุทธ์การส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทำวิจัยมากขึ้น โดยกำหนดเป็นนโยบายที่ให้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย มีระบบแผนงานวิจัย และมีนโยบาย แผนงานและระบบจัดการ ความรู้ที่เป้าหมาย ทำให้เกิดผลผลิต บทความทางวิชาการ งานวิจัย และงานสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับปรัชญามหาวิทยาลัย

หน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ โดยมี

๑) ระบบและกลไกการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นำไปสู่การปฏิบัติงานและดำเนินงาน ซึ่งมีรูปแบบการบูรณาการ ๔ ด้านประกอบด้วย ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หน่วยจัดการงานวิจัยมีรูปแบบการบริหาร

จัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในรูปของคณะกรรมการ มีโครงสร้างสายงานลำดับขั้น คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ที่ปรึกษาหน่วยจัดการงานวิจัย คณะกรรมการทำงานหน่วยจัดการงานวิจัย ทำหน้าที่ตามภาระงานมอบหมาย ประกอบด้วย (๑.) โครงสร้างการทำงานได้แก่ (ผู้วิจัย ๒.โจทย์วิจัย ๓. กระบวนการทำงาน) (๒.)คู่มือการทำงานบริหารจัดการงานวิจัย (๓.) ทุนวิจัย ๔. ภาคีเครือข่ายวิชาการและวิจัย (นักวิจัยชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ) ตรวจสอบข้อมูล ทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมทุกระดับ โดยมีการเผยแพร่ข่าวสารการวิจัยและกระบวนการบริหารงานวิจัยผ่านเว็บไซต์ของคณะ

๒) ภายใต้การดำเนินงานมีนโยบายพันธกิจสัมพันธมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (University Engagement) โดยมีระบบและกลไกการดำเนินงาน ตามพันธกิจสัมพันธมหาวิทยาลัยลงสู่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สู่สายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยการร่วมดำเนินการ

ผ่านอาจารย์ผู้อาวุโส/พี่เลี้ยง ภายในสาขาวิชาเพื่อหานักวิจัยรุ่นใหม่ และผู้เชียวชาญด้านงานวิจัยแต่ละสาขาวิชา โดยมีการชักชวนและร่วมการดำเนินงานทำให้เห็นประโยชน์ของงานจากตัวนักศึกษาจากการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้นักศึกษามีส่วนร่วม เพื่อนำพาทำงานบริการวิชาการเพื่อเป็นพื้นฐานวิจัยเพื่อชุมชน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางระบบสนับสนุนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นคณะที่มุ่งพัฒนางานวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อส่งเสริมให้มีการดำเนินการวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ทั้งงานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน งานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

๓. เพื่อส่งเสริมให้มีความร่วมมือด้านวิจัย ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งภายในและต่างประเทศอย่างกว้างขว้าง

๔. เพื่อสนับสนุนให้องค์กรภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโจทย์วิจัย การดำเนินการวิจัย และการนำผลงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์

๕. เพื่อส่งเสริมบุคลากรของคณะให้มีศักยภาพด้านงานวิจัยสูงขึ้น

๖. เพื่อสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในคณะให้ทำงานวิจัยที่สามารถจดลิขสิทธิ์ได้

วิสัยทัศน์

ภายในปี ๒๕๕๘ หน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะมีระบบสนับสนุนเพื่อเป็นคณะที่สามารถผลิตงานวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทั้งด้านการเรียนการสอน การพัฒนาท้องถิ่น และการพัฒนาองค์ความรู้ ที่มีคุณภาพทั้งระดับชาติ และนานาชาติ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริ

พันธกิจ

๑. สร้างระบบบริหารการจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

๒. สนับสนุนให้มีกลไกในการขับเคลื่อนงานวิจัย

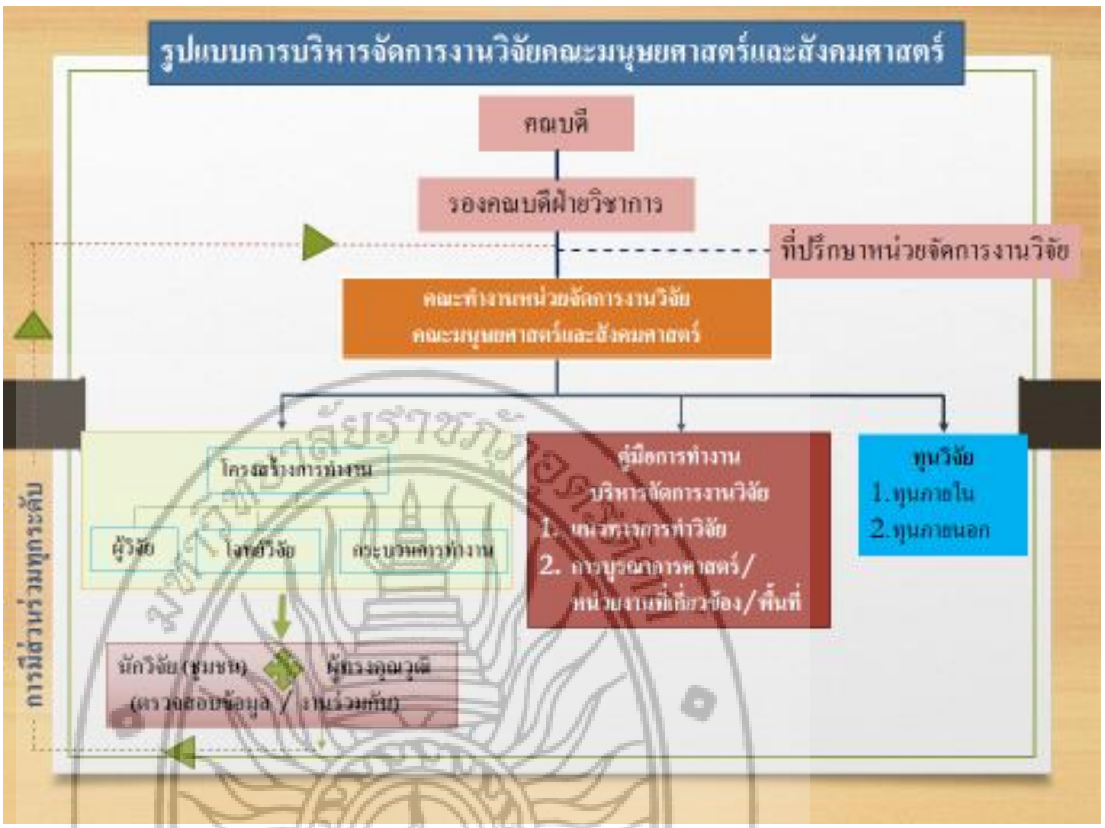
๓. มีระบบการให้ขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์ทำงานวิจัย

เป้าหมาย

๑. ผลิตงานวิจัยของอาจารย์ไม่น้อยกว่า ๑๐ เรื่องต่อปี และงานวิจัยของอาจารย์ร่วมกับนักศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑๐ เรื่องต่อปี

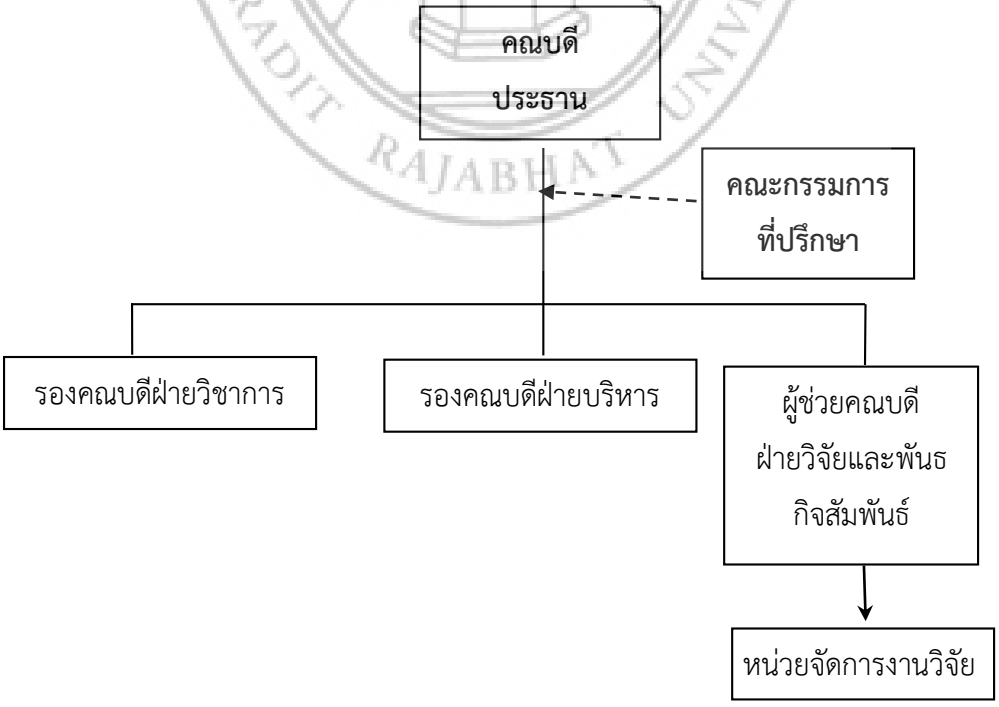
๒. ผลงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของมหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างแท้จริง อย่างน้อย ๖๐ % ของผลงานทั้งหมดต่อปี

๓. สร้างนักวิจัยที่มีคุณภาพ อย่างน้อย ๑๐ % ของคณาจารย์ในคณะต่อปี



รูปที่ 1 ผังแสดงรูปแบบการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผังโครงสร้างการบริหารหน่วยจัดการงานวิจัย



ระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพงานวิจัย จัดสรรงบประมาณ เพื่อเป็นทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ หน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์หน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จึงได้กำหนดให้มีระบบและกลไกในการพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพของหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะ และสนับสนุนบุคลากรของคณะให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดระยะเวลาการทำงานวิจัย ตั้งแต่เริ่มต้น จนจบกระบวนการงานวิจัย โดยมีหัวข้อวิจัยที่มีคุณค่าสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาและเอื้อต่อระบบการจัดการคุณภาพภายในองค์กร

เพื่อให้งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์ ประกอบด้วย 8 ระบบ คือ 1) ระบบการพัฒนาหัวข้อวิจัย 2) ระบบการเสนอขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายใน 3) ระบบการติดตามโครงการวิจัยหลังได้รับอนุมัติทุนจากแหล่งทุนภายใน 4) ระบบการติดตามโครงการวิจัยหลังได้รับอนุมัติทุนจากแหล่งทุนภายนอก 5) ระบบการสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ 6) ระบบการยกย่องและประกาศเกียรติคุณผู้มีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ดีเด่น 7) ระบบการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ 8) ระบบการคุ้มครองสิทธิ์งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

ขอบข่าย

เป็นระบบที่เน้นกระบวนการ มีรายละเอียดวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนพร้อมระบุเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน และเครื่องมือเพื่อบันทึกข้อมูลชัดเจน

ผู้รับผิดชอบ

ผู้รับผิดชอบได้แก่ คณะทำงานหน่วยจัดการงานวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรด้านการวิจัย การพัฒนาโจทย์วิจัย การประเมินทบทวนและการใช้ผลปรับปรุงพัฒนา

ตัวบ่งชี้ / เกณฑ์

1. แผนปฏิบัติงานการพัฒนาหัวข้อวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนย่อย ดังนี้
   1.1 แผนทบทวนยุทธศาสตร์ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
   1.2 แผนปฏิบัติการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา และหัวข้อวิจัย แบบมีส่วนร่วม ในลักษณะชุดโครงการ
   1.3 แผนปฏิบัติการทบทวน และประเมินการดำเนินการวิจัยเป็นระยะ ๆ จนสิ้นสุดโครงการ

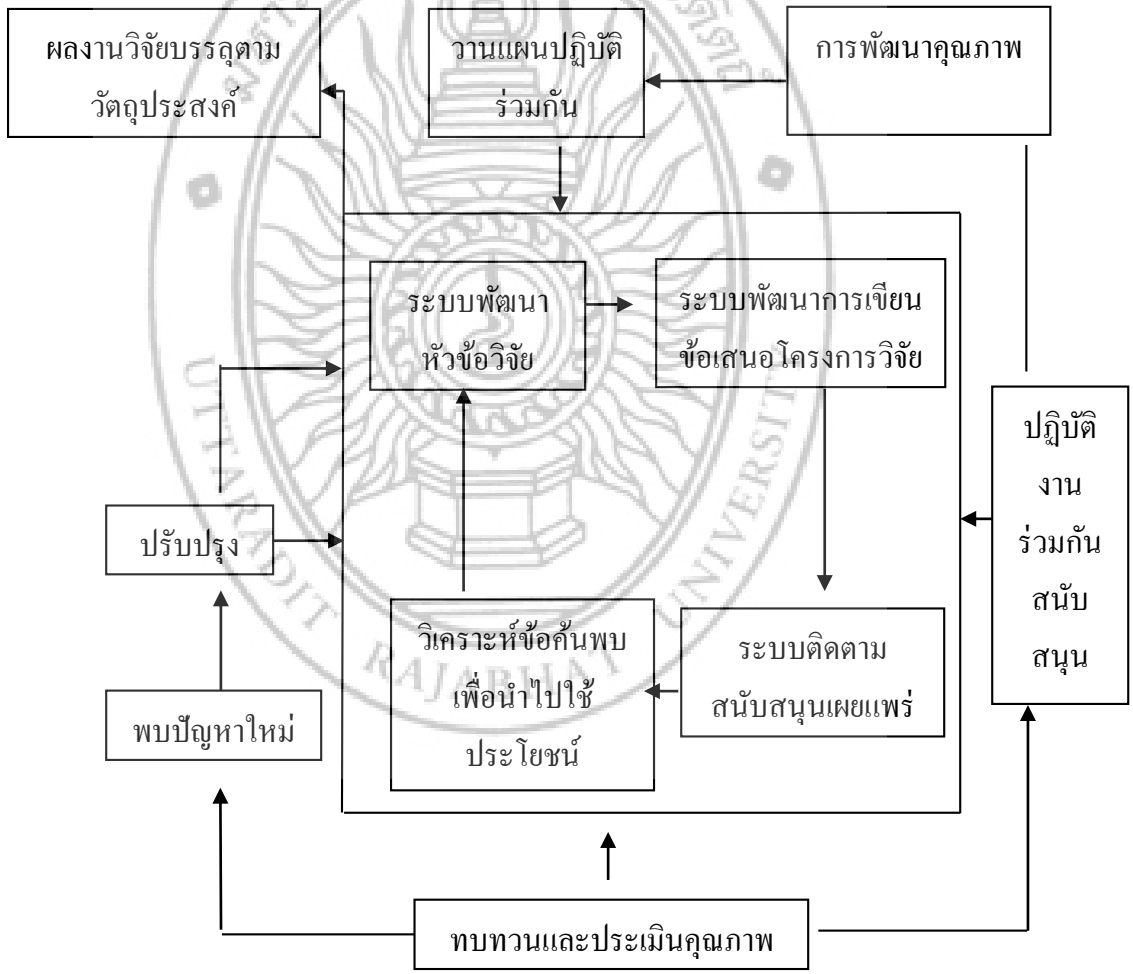
2. บันทึกสรุปผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อสรุปด้านต่าง ๆ ดังนี้
   2.1 สรุปกรอบประเด็นปัญหา และหัวข้อวิจัย สาขาต่าง ๆ
   2.2 ผู้รับผิดชอบหลักของแต่ละโครงการวิจัย
   2.3 รายงานสรุป สภาพปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข จุดด้อย จุดเด่น ในขอบเขตของงานวิจัย
3. เครื่องมือประกอบการใช้ระบบคุณภาพ
   3.1 เครื่องมือพัฒนาหัวข้อวิจัย และข้อเสนอโครงการวิจัย
      3.1.1 แบบการให้บริการและคำปรึกษา
      3.1.2 แบบบันทึกการพัฒนาโครงการวิจัย
      3.1.3 แนวทาง และแบบการขอทุนสนับสนุนงานวิจัย
      3.1.4 ตัวอย่างและแบบการเขียนเค้าโครงงานวิจัย (concept paper และ proposal)
      3.1.5 แนวทางการตรวจสอบคุณภาพโครงการวิจัย
      3.1.6 แบบบันทึกผลการพิจารณาเค้าโครงงานวิจัย
   3.2 เครื่องมือการติดตาม และสนับสนุนงานวิจัย
      3.2.1 แบบฟอร์มการจัดทำเอกสารประกอบการเขียนงานวิจัย
      3.2.2 แบบฟอร์มการจัดทำตัวชี้วัดโครงการวิจัย
      3.2.3 แบบฟอร์มการจัดทำตารางติดตามการดำเนินงานวิจัย
      3.2.4 ตัวอย่างเอกสารการเขียนงานวิจัย
      3.2.5 ตัวอย่างตัวชี้วัดโครงการวิจัย
      3.2.6 ตัวอย่างตารางติดตามการดำเนินงานวิจัย
      3.2.7 แบบบันทึกการติดตามสนับสนุนโครงการวิจัย ระหว่างปี
      3.2.8 แบบฟอร์มสรุปผลการติดตาม และสนับสนุนโครงการวิจัยประจำปี
4. เครื่องมือสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัย
   4.1 แบบสรุปผลความก้าวหน้าโครงการวิจัย
   4.2 การเขียนรายงานการวิจัย ฉบับสมบูรณ์
   4.3 ตัวอย่างแบบเสนอรายงานความก้าวหน้า / รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์
   4.4 แนวทางการเขียนบทความเพื่อเผยแพร่งานวิจัย
   4.5 รายชื่อแหล่งเผยแพร่งานวิจัย
   4.6 ทำเนียบผู้ทรงคุณวุฒิสาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์
   4.7 การจัดประชุมวิชาการทั้งภายในและต่างประเทศ

5. ความสอดคล้องกับมาตราฐาน ตัวบ่งชี้

สตอ./มรอ.	KPI	4.1 – 4.05
สมศ.	KPI	4.1 – 4.4
กพร	KPI	3.4 – 3.6
สงป.	KPI	ก – 3.2. ข – 4.1, จ – 1.1

6. การดำเนินงาน

ระบบการดำเนินงานประกันคุณภาพของหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์มีขั้นตอนดำเนินการดังแผนภูมิ ต่อไปนี้



ระบบและกลไกลการบริหารจัดการคุณภาพงานวิจัย จัดสรรงบประมาณ เพื่อเป็นทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ 8 ระบบ

1) ระบบการพัฒนาหัวข้อวิจัย เป็นระบบที่กำกับกลไกการระบบการพัฒนาหัวข้อวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นระบบการพัฒนาโจทย์วิจัยบูรณาการเพื่อท้องถิ่น มีรายละเอียดวิธีการดำเนินงานตามขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน

2) ระบบการเสนอขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายใน เป็นระบบที่กำกับกลไกการสนับสนุนทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดขั้นตอนการเสนอโครงการวิจัย การอนุมัติโครงการวิจัยและทุนการวิจัย รวมถึงการทำสัญญารับทุนการวิจัย เพื่อให้ผู้เสนอโครงการวิจัยทราบขั้นตอนและกระบวนการขอทุน สามารถวางแผนการขอรับทุนจากมหาวิทยาลัยได้ โดยกำหนดแบบฟอร์มการเสนอโครงการวิจัย คณะกรรมการพิจารณาโครงการ และระยะเวลาในการดำเนินงานตามระบบอย่างชัดเจน

3) ระบบการติดตามโครงการวิจัยหลังได้รับอนุมัติทุนจากแหล่งทุนภายใน เป็นระบบที่กำกับกลไกการติดตามโครงการวิจัยหลังได้รับอนุมัติทุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดขั้นตอนการติดตามโครงการวิจัยให้เป็นไปตามสัญญาการรับทุนการวิจัย และเงื่อนไขการเบิกทุนการวิจัย รวมถึงขั้นตอนการพิจารณาผลงานวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัย เพื่อให้ผู้วิจัยทราบขั้นตอนและกระบวนการหลังจากการได้รับทุน สามารถวางแผนการจัดทำรายงานการวิจัย โดยกำหนดขั้นตอนการเบิกทุนการวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลงานวิจัยตามระบบอย่างชัดเจน

4) ระบบการติดตามโครงการวิจัยหลังได้รับอนุมัติทุนจากแหล่งทุนภายนอก เป็นระบบที่กำกับกลไกการติดตามโครงการวิจัยที่บุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เป็นผู้วิจัยโดยได้รับทุนจากแหล่งภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมโครงการวิจัยได้รับอนุมัติทุนจากแหล่งทุนภายนอกกำหนดขั้นตอนสนับสนุนอำนวยความสะดวกด้านเอกสารในการเสนอหน่วยงานที่ให้ทุน ติดตามความก้าวหน้า และการเผยแพร่ผลงานวิจัย

5) ระบบการสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์เป็นระบบที่กำกับกลไก มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดขั้นตอนการสนับสนุนบุคลากรในการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือการนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติโดยพิจารณาจากการนำเสนอบทความวิจัยในที่ประชุม วิชาการและบทความฉบับสมบูรณ์ (Full Paper) ที่ได้รับการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุม (Proceedings) โดยมีกองบรรณาธิการจัดทำรายงาน ฯ หรือคณะกรรมการจัดประชุม

6) ระบบการยกย่องและประกาศเกียรติคุณผู้มีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ดีเด่น เป็นระบบที่กำกับกลไก เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ทั้งที่เป็นคณาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการในการทำงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการทำวิจัย การสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่า สามารถประยุกต์ใช้และเชื่อมโยงสู่การพัฒนาทางวิทยาการที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมงานวิจัยของมหาวิทยาลัย

7) ระบบการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เป็นระบบที่กำกับกลไกเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ให้เป็นองค์ความรู้ที่คนทั่วไปเข้าใจได้ และดำเนินการตามระบบที่กำหนด

8) ระบบการคุ้มครองสิทธิ์งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์เป็นระบบที่กำกับกลไกการคุ้มครองสิทธิ์งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของนักวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ภายในสถาบัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับนักวิจัยและมหาวิทยาลัย

ระบบการเสนอขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายใน

เป็นระบบที่กำกับกลไกการสนับสนุนทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดขั้นตอนการเสนอโครงการวิจัย การอนุมัติโครงการวิจัยและทุนการวิจัย รวมถึงการทำสัญญารับทุนการวิจัย เพื่อให้ผู้เสนอโครงการวิจัยทราบขั้นตอนและกระบวนการขอทุน สามารถวางแผนการขอรับทุนจากมหาวิทยาลัยได้ โดยกำหนดแบบฟอร์มการเสนอโครงการวิจัย คณะกรรมการพิจารณาโครงการ และระยะเวลาในการดำเนินงานตามระบบอย่างชัดเจน

ระบบการติดตามโครงงานวิจัยหลังได้รับอนุมัติทุนจากแหล่งทุนภายใน

เป็นระบบที่กำกับกลไกการติดตามโครงการวิจัยของผู้เสนอทุนที่ผ่านหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์หลังได้รับอนุมัติทุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดขั้นตอนการติดตามโครงการวิจัยให้เป็นไปตามสัญญาการรับทุนการวิจัยและเงื่อนไขการเบิกทุนการวิจัย รวมถึงขั้นตอนการพิจารณาผลงานวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัย เพื่อให้ผู้วิจัยทราบขั้นตอนและกระบวนการหลังจากการได้รับทุน สามารถวางแผนการจัดทำรายงานการวิจัย โดยกำหนดขั้นตอนการเบิกทุนการวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลงานวิจัยตามระบบอย่างชัดเจน

ระบบการสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

เป็นระบบที่กำกับกลไก มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดขั้นตอนการสนับสนุนบุคลากรในการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือการนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติโดยพิจารณาจากการนำเสนอบทความวิจัยในที่ประชุมวิชาการและบทความฉบับสมบูรณ์ (Full Paper) ที่ได้รับการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุม (Proceedings) โดยมีกองบรรณาธิการจัดทำรายงาน ฯ หรือคณะกรรมการจัดประชุม

ระบบการยกย่องและประกาศเกียรติคุณผู้มีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ดีเด่น

เป็นระบบที่กำกับกลไกเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ทั้งที่เป็นคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในการทำงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการทำวิจัย การสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่า สามารถประยุกต์ใช้และเชื่อมโยงสู่การพัฒนาทางวิทยาการที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมงานวิจัยของมหาวิทยาลัย

ระบบการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

เป็นระบบที่กำกับกลไกเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ให้เป็นองค์ความรู้ที่คนทั่วไปเข้าใจได้ และดำเนินการตามระบบที่กำหนด

ระบบการคุ้มครองสิทธิ์งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

เป็นระบบที่กำกับกลไกการคุ้มครองสิทธิ์งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของนักวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ภายในสถาบัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับนักวิจัยและมหาวิทยาลัย

การดำเนินงานของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การดำเนินงานของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1.การกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ การกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการโดยที่การดำเนินงานตามนโยบายของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีขั้นตอนสรุปดังภาพต่อไปนี้

รูปที่ 2 การกำหนดยุทธศาสตร์และแนวปฏิบัติการของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

จากภาพข้างต้นจะเห็นว่าการดำเนินงานเริ่มจากขั้นตอนหลัก คือ วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา กำหนดวิสัยทัศน์/พันธะกิจ/เป้าหมายและวิเคราะห์ระบบต่างๆของหน่วยจัดการงานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ รายละเอียดแต่ละขั้นตอนโดยสังเขปมีดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรทั้งภายในและภายนอก ตัวอย่างปัจจัยภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและต้นสังกัด รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงานวิจัย สำหรับปัจจัยภายในได้แก่ สถานภาพศักยภาพด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งสถานการณ์ปัญหาและความคาดหวังของชุมชนท้องถิ่นที่มีต่องานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งหากสถานศึกษามีข้อมูลดังกล่าวชัดเจนครอบคลุมทันต่อเหตุการณ์และแม่นตรงจะช่วยให้ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา มีความตรงเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นการระบุภาพอนาคตที่เป็นความคาดหวังหรือทิศทางอย่างชัดเจนขององค์กรที่จะต้องเกิดขึ้น ส่วนพันธกิจเป็นพันธะหรือภารกิจที่ต้องทำในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือความมุ่งหรือที่จะไปถึงอนาคต สำหรับเป้าหมายเป็นความหวังสำคัญที่ต้องการให้เกิดภายในช่วงเวลาที่กำหนดอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ

2.3 การวิเคราะห์ระบบต่างๆในหน่วยจัดการงานวิจัยเพื่อให้การดำเนินงานของทุกระบบในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีกลไกที่เชื่อมโยงสู่เป้าหมายเดียวกันจึงจำเป็นต้องมีการทบทวนวิเคราะห์ระบบต่างๆ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาก่อนที่จะทำแผนปฏิบัติการ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ระบบของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ปรากฏระบบหลักและระบบสนับสนุนที่สำคัญ คือ

2.3.1 ระบบสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ ระบบบริหารจัดการ ระบบการเงินและสัญญาโครงการ ระบบชุมชนสัมพันธ์ ระบบสารสนเทศและระบบพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย

2.3.2 ระบบหลักที่สำคัญ ได้แก่ ระบบการพัฒนาโจทย์วิจัย ระบบการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ระบบติดตามสนับสนุนงานวิจัยและระบบการเผยแพร่สู่การใช้ประโยชน์

2.4 การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา คำว่ายุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนด้วยกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยทั่วไปยุทธศาสตร์หมายถึงแผนปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรที่ชี้บ่งทิศทางการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรที่จะนำสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร การกำหนดยุทธศาสตร์มีทั้งแผนระยะยาว ระยะกลางและแผนยุทธศาสตร์ระยะสั้น

2.5 การจัดทำแผนปฏิบัติการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นกระบวนการที่องค์กรต้องใช้เครื่องมือเพื่อช่วยให้ได้ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาอย่างชัดเจน ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ ความชัดเจนในเป้าหมาย ทิศทาง พันธกิจความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรและระบบต่างๆ ในองค์กร จากข้อมูลผลการวิเคราะห์สถานการณ์จะช่วยให้ตัดสินใจได้ว่าระบบใดเป็นจุดแข็งที่ควรดำรงรักษาและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง ระบบใดเป็นจุดอ่อนควรกำหนดยุทธศาสตร์การปรับปรุงพัฒนา จากนั้นจึงทำแผนเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิบัติงานและใช้ระบบบริหารคุณภาพ (PDCA) เป็นกลไกการควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การนำแผนสู่การปฏิบัติ

การนำแผนสู่การปฏิบัติเป็นการปฏิบัติตามระบบคุณภาพที่ออกแบบไว้ทั้งระบบหลักและระบบสนับสนุนโดยมีการเชื่อมประสานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ผลสู่เป้าหมายคุณภาพที่สอดคล้องกับระบบตรวจสอบและประเมิน

4. การติดตามตรวจสอบ

การติดตามตรวจสอบประเมินและใช้ผลพัฒนาต่อเนื่อง การติดตามตรวจสอบประเมินมุ่งเน้นเพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อการจัดสิ่งสนับสนุนตามสภาพปัญหาและความต้องการของลูกค้าทั้งภายนอกและภายในองค์กร (เพื่อนร่วมงาน) เพื่อให้สามารถส่งต่องานซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบสู่คุณภาพผลผลิต ได้แก่ ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์ต่อไป ขณะเดียวกันจากผลการประเมินการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาซึ่งจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาโดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา สาเหตุ การทดลองทางเลือกใหม่ๆ เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. การเชื่อมโยงระบบบริหารคุณภาพของหน่วยจัดการงานวิจัยกับระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย

การออกแบบระบบคุณภาพของหน่วยจัดการงานวิจัย เป็นการสร้างกลไกการประกันคุณภาพงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒ สถานการณ์การดำเนินงานวิจัยของบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการพัฒนานักวิจัย

ผลการดำเนินงานในการสนับสนุนจากกระบวนการดำเนินงานของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ส่งผลให้นักวิจัยได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินงานวิจัยทั้งจากแหล่งทุนภายในและภายนอกระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ลำดับที่	หัวหน้าโครงการ		ชื่อโครงการวิจัย	งบที่ได้รับจัดสรร	วันเริ่ม-สิ้นสุดสัญญา	แหล่งงบประมาณ
	ชื่อ	นามสกุล				
จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์**จากภายใน**						
๑	อ.วราภรณ์	เรือนยศ	การบริหารจัดการเส้นทางเรียนรู้และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์	๘๒๓,๐๐๐	ต.ค๕๙-ก.ย.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก มรอ.
๒	อ.อนันต์	แย้มเยื้อน	การวิจัยเพื่อพัฒนาและประเมินเครื่องมือวัดพฤติกรรมของพลเมืองดีในวิถีประชาธิปไตยของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด	๒๕๐,๐๐๐	ต.ค๕๙-ก.ย.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก มรอ.
๓	อ.ดร.นิชภา	โมราถบ	การพัฒนาคุณภาพสังคมสูงอายุโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน : กรณีศึกษาตำบลศรีพนมมาศ อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค๕๙-ก.ย.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก มรอ.
๔	อ.ดร.ยุพิน	เถื่อนศรี	การพัฒนากลไกการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุตรดิตถ์	๑๒๑,๐๐๐	ต.ค๕๙-ก.ย.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก มรอ.
๕	อ.โอปอล์	รังสิมันตุชาติ	การศึกษาระบบการตลาดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จังหวัดอุตรดิตถ์	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค๕๙-ก.ย.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก มรอ.
๖	อ.รัชนีวรรณ	ขำประดิษฐ์	การศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้สารสนเทศของนักศึกษาภาคปกติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	๒๐,๐๐๐	ก.พ.๖๐-ก.ย.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก มรอ.
๗	อ.ณัฐวุฒิ	ขันโพธิ์น้อย	การสร้างสรรค์จิตรกรรมภาพทิวทัศน์สีน้ำมันบนผ้าใบเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนท้องถิ่น ตำบลนางพญา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์	๓๐,๐๐๐	ก.พ.๖๐-ก.ย.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก มรอ.

ลำดับที่	หัวหน้าโครงการ		ชื่อโครงการวิจัย	งบที่ได้รับจัดสรร	วันเริ่ม-สิ้นสุดสัญญา	แหล่งงบประมาณ
	ชื่อ	นามสกุล				
๘	อ.กฤษฎา	ตัสมา	การจัดการทรัพยากรวัฒนธรรมวัดพระฝางสวางคบุรีมุนีนาถ อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์	๒๕,๐๐๐	ก.พ.๖๐-ก.ย.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก มรอ.
๙	อ.พนมพร	สารสิทธิยศ	เหล็กน้ำพี้:ประยุกต์ภูมิปัญญาพื้นบ้านในการผลิตเพื่อเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในชุมชนจังหวัดอุตรดิตถ์	๒๕,๐๐๐	ก.พ.๖๐-ก.ย.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก มรอ.
๑๐	อ.สุทธิพงศ์	ศรีชุมพล	ไท-ยวน การพัฒนาอาหารพื้นบ้านเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในจังหวัดอุตรดิตถ์	๒๕,๐๐๐	ก.พ.๖๐-ก.ย.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก มรอ.
๑๑	อ.สำเนียง	วรรณทอง	การพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชนในเขตอำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์	๔๐,๐๐๐	ก.พ.๖๐-ก.ย.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก มรอ.
รวมจำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายใน				๑,๖๕๙,๐๐๐ บาท		

ลำดับที่	หัวหน้าโครงการ		ชื่อโครงการวิจัย	งบที่ได้รับจัดสรร	วันเริ่ม-สิ้นสุดสัญญา	แหล่งงบประมาณ
	ชื่อ	นามสกุล				
จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอก						
๑๒	อ.มณฑล	ศรีสุข	รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายและเสริมสร้างศักยภาพของกลุ่มสวัสดิการชุมชน	๑๐๐,๐๐๐	พ.ย.๕๙-ต.ค.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก สสส.
๑๓	อ.ดร.ยุพิน	เถื่อนศรี	การศึกษารูปแบบการจัดการข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมโดยชุมชนอย่างยั่งยืนของเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือตอนบน	๑๐๐,๐๐๐	พ.ย.๕๙-ต.ค.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก สสส.

ลำดับที่	หัวหน้าโครงการ		ชื่อโครงการวิจัย	งบที่ได้รับจัดสรร	วันเริ่ม-สิ้นสุดสัญญา	แหล่งงบประมาณ
	ชื่อ	นามสกุล				
๑๔	อ.กนกวรรณ	เกิดพิน	รูปแบบการจัดการศูนย์สุขภาวะกลุ่มผู้สูงวัยแบบมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและภาคีเครือข่าย	๑๓๐,๐๐๐	พ.ย.๕๙-ต.ค.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก สสส.
๑๕	อ.ดร.นิชภา	โมราถบ	การติดตามและประเมินผลอย่างกัลยาณมิตรของการจัดสวัสดิการสังคมโดยชุมชนมีส่วนร่วมของเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคีภาคเหนือตอนบน	๑๐๐,๐๐๐	พ.ย.๕๙-ต.ค.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก สสส.
๑๖	อ.วรรณี	ทองระย้า	การศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการเมล็ดพันธุ์ท้องถิ่นเพื่อการพึ่งพาตนเองของเกษตรกรเครือข่ายสู่วิถีการเกษตรปลอดภัย	๒๐๐,๐๐๐	พ.ย.๕๙-ต.ค.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก สสส.
๑๗	อ.ดร.สุประวีณ์	อ่อนจันทร์	การพัฒนากลไกการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุตดิตถ์	๔๔๑,๐๐๐	ต.ค.๕๙-ก.ย.๖๐	งปม.ปี ๒๕๖๐ จาก วช.
รวมจำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอก				๑,๐๗๑,๐๐๐ บาท		

ปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการพัฒนานักวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คือ “ระบบพี่เลี้ยง /Mentoring System” ซึ่งการใช้ระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนานักวิจัยและพัฒนาคุณภาพของงานวิจัย ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่นอกจากจะส่งผลทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนในเชิงของปริมาณงานวิจัยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนนักวิจัยในอดีตก่อนมีหน่วยจัดการงานวิจัยระดับคณะแล้วนั้นยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายทอด การจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรเพราะผู้ที่ต้องการเรียนรู้เป็นผู้ที่ต้องการเรียนรู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจหรือกำหนดประเด็นหรือโจทย์ในการเรียนรู้ โดยมีพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในประเด็นหรือโจทย์นั้นๆ เป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร และยกระดับความรู้จากบุคคลสู่กลุ่ม มีการขยายความรู้และพัฒนาหรือแบ่งปันความรู้ในตัวบุคคลไปสู่กลุ่มคนและ

ระดับองค์กร ก่อให้เกิดความมั่นใจในกลุ่มนักวิจัยหน้าใหม่หรือผู้ที่สนใจแต่ยังขาดประสบการณ์ได้มีพื้นที่ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ระบบพี่เลี้ยงในงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และการหนุนเสริมเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนานักวิจัยและการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

๑. นักวิจัยหน้าใหม่ได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถมีการกระตุ้นให้นักวิจัยที่ได้รับการดูแลสามารถกำหนดหัวข้อในงานวิจัยภายใต้ความเป็นสหศาสตร์ที่สามารถเริ่มจากหัวข้อในงานวิจัยที่เป็นศาสตร์เชี่ยวชาญของตนเองและข้ามศาสตร์

๒. นักวิจัยหน้าใหม่ได้รับการดูแลและมีความเป็นอิสระทางความคิด มีกระบวนการกระตุ้นให้สามารถสืบค้นข้อมูลการพัฒนาความสามารถทางการวิจัยของนักวิจัยหน้าใหม่ทั้งด้านทฤษฎี เหตุผลและข้อมูลสนับสนุนการวิจัย

๓. กระบวนการในการกระตุ้นให้นักวิจัยหน้าใหม่ที่ได้รับการดูแลสามารถที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาของตนเองได้อย่างชัดเจนซึ่งส่งผลต่อการออกแบบการบริหารจัดการงานวิจัยได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย

๔. ระบบพี่เลี้ยงยังสามารถนำไปสู่กระบวนการใช้ประโยชน์ของผลการวิจัยในเชิงวิชาการผ่านการนำเสนอในรูปแบบของบทความวิชาการและสามารถตีพิมพ์เผยแพร่ ซึ่งการผลิตบทความวิชาการมิใช่เพียงเป็นการสรุปบทการวิจัยให้อ่านอย่างง่ายและใช้เวลาน้อยเท่านั้น แต่เป็นการพัฒนาทักษะนักวิจัยเชิงวิชาการที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และนำเสนอแง่มุมทางวิชาการที่รอบด้านก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่ทันสมัยโดยมีฐานจากผลงานวิจัยที่ตนเองได้ดำเนินการไปแล้ว

๕. ระบบพี่เลี้ยงยังมีส่วนช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ถูกส่งต่อให้กับบุคคลากรภายในองค์กร ทั้งนี้เมื่อนักวิจัยหน้าใหม่ได้รับการพัฒนาจากพี่เลี้ยงในรุ่นแรกจนมีความเชี่ยวชาญแล้วสามารถที่จะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับนักวิจัยหน้าใหม่ในรุ่นต่อไปได้ จึงเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลากรและการพัฒนาคุณภาพทางการวิจัย การจัดการการเรียนการสอน การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการหนุนเสริมการเชื่อมโยงเครือข่ายการดำเนินงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชนภายในพื้นที่ในฐานะการเป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นของชุมชนท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวบไปถึงการพัฒนาเพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญทางวิชาการที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นของนักวิจัยอย่างยั่งยืนในอนาคตอีกช่องทางหนึ่งด้วย

ระบบการสื่อสารของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การสื่อสารภายในองค์กรถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากการสื่อสารจะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะนำบุคลากรในองค์กรไปสู่การรับรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันของบุคลากรทั้งองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหารไปยังบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ ซึ่งรูปแบบการสื่อสารภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จึงมีความหลากหลาย อาทิ การสื่อสารตามระบบโครงสร้างซึ่งเป็นการสื่อสารหลักภายในและการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการที่อาศัยความสัมพันธ์ของบุคคล ก่อให้การ

แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสัมพันธ์และพัฒนางานวิจัย มีการรวมกลุ่มของนักวิจัยหน้าใหม่และนักวิจัยที่มีประสบการณ์แลกเปลี่ยนข้อมูล ให้คำแนะนำปรึกษาซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เป็นรูปแบบการสื่อสารที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนและส่งผลต่อการพัฒนาจำนวนนักวิจัยหน้าใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นภายในคณะ รวมทั้งการใช้สื่อสังคมออนไลน์และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมถึงรูปแบบการสื่อสารแบบบนลงล่าง แบบล่างขึ้นบน แบบแนวไขว้ ที่สามารถดำเนินการได้อย่างสะดวกนั้นช่วยลดข้อจำ กับของระบบการทำงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ จะช่วยเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อสารมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อการของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมคมศาสตร์ที่ต้องให้ความสำคัญอีกประการคือ ความถูกต้องของข้อมูลหรือแม้กระทั่งรายละเอียดของข้อมูลข่าวสารงานวิจัย แหล่งทุน ระเบียบ กฎเกณฑ์การพิจารณา/การให้ทุนที่ถูกส่งต่อไปยังนักวิจัยภายในคณะฯ ต้องมีความสมบูรณ์หรือในกรณีที่ข้อมูลไม่สมบูรณ์จำเป็นอย่างยิ่งที่หัวหน้าหน่วยจัดการงานวิจัยต้องสามารถแจ้งช่องทางในการแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมทั้งในส่วนของแหล่งที่มาของข้อมูล หน่วยงานหรือบุคคลที่สามารถติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลเพิ่มเติมได้กรณีที่นักวิจัยมีความสนใจในประเด็นนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นข้อมูลให้กับนักวิจัยได้พัฒนาประเด็จ/กำหนดโจทย์ของการวิจัยได้และเป็นไปตามระยะเวลาของแหล่งทุนที่กำหนดไว้

ระบบการเชื่อมประสานเครือข่ายนักวิจัยทั้งภายในและภายนอกของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การจัดการความรู้ของเครือข่ายส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน การถ่ายทอด ข้อมูลของเครือข่ายให้ผู้อื่นรับรู้ การสรรหาบุคคลเข้าร่วม และการจัดหาทรัพยากรในการดำเนินงานวิจัยจึงนับได้ว่าทิศทางของการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยที่มีความเป็นสหศาสตร์ของคระมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและให้ชุมชนมาส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น รวมถึงเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและวิเคราะห์เพื่อการดำเนินกิจกรรมพัฒนาโจทย์/ประเด็นความต้องการที่ต้องใช้กระบวนการในทางระเบียบวิธีวิจัยในการค้นหาคำตอบเพื่อการแก้ไขปัญหาของชุมชนและพัฒนาสู่การเป็นเครือข่ายปฏิบัติการ โดยมีเป้าหมายที่จะยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสามารถแก้ไขปัญหาโดยมีกระบวนการในการแสวงหาคำตอบตามหลักวิชาการรองรับร่วมกัน ทั้งนี้สามารถใช้หลักการเดียวกันทั้งในการเชื่อมโยงเครือข่ายนักวิจัยภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ด้วยกันเองยังสามารถใช้หลักการดังกล่าวกับหน่วยงานภาคีความร่วมมือทั้งภาครัฐ เอกชนและภาคประชาสังคมอื่นๆ ภายนอกองค์กรด้วยเช่นเดียวกัน

ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้กลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับนักวิจัยหน้าใหม่จักสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้เชื่อมประสานได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านรูปแบบการชักชวนในการให้นักวิจัยหน้าใหม่ได้ร่วมไปสังเกตการณ์ในการปฏิบัติงานจริงระหว่างการดำเนินงานของทีมพี่เลี้ยงซึ่งจะมีการเชื่อมโยงเครือข่ายอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์คือ ความรู้และทัศนะคติส่วนบุคคลของบุคลากร รวบไปถึงแรงจูงใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริม หรือกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิชาการผ่านการเป็นนักวิจัยนั้นส่งผลต่อโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร และเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศให้กับบุคคลการ ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การมีพื้นที่/เวทีสร้างสรรค์สาธารณะที่บุคคลการรู้สึกร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรผ่านการทำหน้าที่เป็นนักวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการจัดการการเรียนการสอน การแก้ไขปัญหาของชุมชนท้องถิ่น การพัฒนาองค์กรและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการตามลำดับ จนก่อเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้/องค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจักส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของบุคคลากร

ส่วนที่ ๓ องค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัย

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ของกระบวนการดำเนินงานของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ผ่านมาพบว่า ในการดำเนินงานนอกจากจะสามารถผลิตชิ้นงาน เพิ่มจำนวนนักวิจัยหน้าใหม่ๆ ภายในองค์กร หรือแม้กระทั่งการเชื่อมโยงเครือข่ายนักวิจัยทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

๑. กระบวนการการดำเนินงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่สอดรับกับการเปลี่ยนทัศนคติเชิงที่ดีขึ้นของบุคคลากร เป็นการสร้างการเรียนรู้ ที่สามารถนำผลจากการวิจัยมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การเพิ่มพูนทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญแบบข้ามศาสตร์ ทำให้การกำหนดโจทย์/วัตถุประสงค์ในการทำวิจัยมีความครอบคลุมรอบด้านมากยิ่งขึ้น

๒. องค์ความรู้ที่เกิดจากงานวิจัย ถือเป็นกระบวนการค้นหาคำตอบเพื่อการแสวงหาความรู้ แนวทาง ตัวแบบที่จักนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริงและมีความน่าเชื่อถือด้วยกระบวนการทางวิชาการและความถูกต้องด้วยระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งทำให้เกิดการนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น อาทิ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมชิ้นงาน/สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมการทำงานร่วมกับชุมชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของภาควิชาการในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาพันธกิจสัมพันธ์รับใช้สังคม หรือสถาบันการศึกษาของชุมชนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ

๓. องค์ความรู้จากการบริหารจัดการทำให้เกิดการบริหารจัดการที่เป็นระบบทั้งในส่วนของการเตรียมความพร้อมของบุคคลากร พัฒนาระบบการสื่อสารผ่านการมีข้อมูลและช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมไปถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อการยกระดับการปฏิบัติงานของระบบพี่เลี้ยง ตลอดจนการสนับสนุนเชิงนโยบายเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและแหล่งทุนสนับสนุนในการดำเนินงานวิจัยของบุคคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น

แนวทางในการพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิ์ภายของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ในการศึกษาการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตลอดจนกลไกการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยพิจารณาจากปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานซึ่งมี ๔ หลักการที่เป็นองค์ประกอบสำคัญดังนี้

๑. การบริหารในส่วนของบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ทั้งในส่วนของสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานวิจัย เพื่อให้เกิดความมั่นใจโดยมีระบบพี่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษาตั้งแต่กระบวนการในการดำเนินงานพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย รวมถึงการสร้างแรงจูงใจ/โอกาสในการเติบโตในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของภาระงานประจำและการพัฒนาต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น

๒. การบริหารจัดการในส่วนของงบประมาณและการเงิน ซึ่งหน่วยจัดการงานวิจัยต้องให้ข้อมูลของแหล่งทุนที่เปิดรับข้อเสนอโครงการวิจัยรวมไปถึงมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณา แบบฟอร์ม รวมถึงการมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยโดยระบบพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อโอกาสในการได้รับการพิจารณาสนับสนุนทุนในการดำเนินงานวิจัย ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับนักวิจัยหน้าใหม่ที่สนใจต้องการพัฒนาตนเอง

๓. การบริหารจัดการในส่วนของวัสดุอุปกรณ์ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้เป็นพื้นที่สาธารณะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือจัดให้มีห้องปฏิบัติการที่มีความเฉพาะตลอดจนมีวัสดุ อุปกรณ์ที่บุคคลากรสามารถใช้ประโยชน์ทั้งในการสืบค้นข้อมูลและการดำเนินงาน การดำเนินงาน การวางแผนงานเพื่อการดำเนินงานวิจัยของนักวิจัยหน้าใหม่ภายในคณะ รวมถึงจัดให้มีพื้นที่ในการนำเสนอผลงานด้านต่างๆ ที่เกิดจากการดำเนินงานวิจัยเมื่อแล้วเสร็จ อาทิ รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ นวัตกรรมจากการดำเนินงาน ผลิตภัณฑ์/ชิ้นงาน แบบจำลอง เป็นต้น เพื่อส่งเสริมบรรยากาศและแรงจูงใจให้กับบุคคลากร

๔. การบริหารจัดการในส่วนของการจัดการ ระบบ กลไก เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินงาน

๔.๑ กระบวนการเตรียมความพร้อมแก่บุคคลากรเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นนักวิจัยหน้าใหม่ เช่น กิจกรรมในการอบรมเชิงปฏิบัติการ การคิดกรอบภาระงานความดีความชอบ หลักเกณฑ์/กฎระเบียนในการรับทุนวิจัย แบบฟอร์ม การบริหารจัดการแผนงานวิจัย การติดตามประเมินผลภายในเพื่อให้นักวิจัยสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานด้วยระบบพี่เลี้ยง การพัฒนาผลงานวิจัยเพื่อการเผยแพร่และการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น การมีคณะกรรมการในการดำเนินงานที่มีเชี่ยวชาญและมีความหลากหลายในศาสตร์

๔.๒ กระบวนการจัดระบบการให้ข้อมูลและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลและการเชื่อมต่อแหล่งทุนจากภาครัฐ และภาคเอกชน ลดขั้นตอนการสื่อสารที่มีความซ้ำซ้อนในการประสานงาน

๔.๓ กระบวนการติดตามประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ อาทิ การจัดแสดงผลงาน การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงาน การนำผลงานการวิจัยไปใช้ประโยชน์ การจดสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์ทางปัญญา จำเป็นต้องมีกฎระเบียบที่ชัดเจนรวมไปถึงมีงบประมาณสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานดังกล่าวเพื่อแบ่งเบาภาระของนักวิจัย รวมถึงควรมีการให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

๔.๕ การเชื่อมโยงเครือข่ายนักวิจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อบูรณาการศาสตร์และเป็นการเสริมสร้างให้เกิดความเชี่ยวชาญแก่บุคคลากรสามารถดำเนินงานวิจัยแบบข้ามศาสตร์ที่สามารถแก้ไขปัญหาและขับเคลื่อนการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ UTTARADIT RAJABHAT UNIVERSITY

บทที่ ๕
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาและพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์ ๑)เพื่อเพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีผลต่อการพัฒนานักวิจัยและผลงานวิจัย และ ๒)เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยและเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัย โดยมีรายละเอียดการศึกษาสรุปดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ความเป็นมาหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายเร่งรัดให้มีการพัฒนาระบบการจัดการงานวิจัยของประเทศ โดยระบุเป็นพันธกิจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีการวิจัยควบคู่กับการเรียนการสอนเพื่อใช้องค์ความรู้ในการพัฒนาอย่างกลมกลืนกับท้องถิ่น และได้กำหนดจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยที่เน้นผลิตผลงานวิจัย เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ โดยการวิจัยสถาบันการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ และวิชาชีพ และการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายบริการสาธารณะพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นจากการนำผลงานวิจัย ไปพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เน้นยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศด้านวิชาการ และงานวิจัย ที่นำไปสู่กลยุทธ์การสงเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทำวิจัยมากขึ้น โดยกำหนดเป็นนโยบายที่ให้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย มีระบบแผนงานวิจัย และมีนโยบาย แผนงานและระบบจัดการ ความรู้ที่เป้าหมาย ทำให้เกิดผลผลิต บทความทางวิชาการ งานวิจัย และงานสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับปรัชญามหาวิทยาลัย

หน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ โดยมี

๑) ระบบและกลไกการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นำไปสู่การปฏิบัติงานและดำเนินงาน ซึ่งมีรูปแบบการบูรณาการ ๔ ด้านประกอบด้วย ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หน่วยจัดการงานวิจัยมีรูปแบบการบริหาร

จัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในรูปของคณะกรรมการ มีโครงสร้างสายงานลำดับขั้น คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ที่ปรึกษาหน่วยจัดการงานวิจัย คณะกรรมการทำงานหน่วยจัดการงานวิจัย ทำหน้าที่ตามภาระงานมอบหมาย ประกอบด้วย (๑.) โครงสร้างการทำงานได้แก่ (ผู้วิจัย ๒.โจทย์วิจัย ๓. กระบวนการทำงาน) (๒.)คู่มือการทำงานบริหารจัดการงานวิจัย (๓.) ทุนวิจัย ๔. ภาคีเครือข่ายวิชาการและวิจัย (นักวิจัยชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ) ตรวจสอบข้อมูล ทำงาน

ร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมทุกระดับ โดยมีการเผยแพร่ข่าวสารการวิจัยและกระบวนการบริหารงานวิจัยผ่านเว็บไซต์ของคณะ

๒) ภายใต้การดำเนินงานมีนโยบายพันธกิจสัมพันธมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (University Engagement) โดยมีระบบและกลไกการดำเนินงาน ตามพันธกิจสัมพันธมหาวิทยาลัยลงสู่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สู่สายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยการร่วมดำเนินการผ่านอาจารย์ผู้อาวุโส/พี่เลี้ยง ภายในสาขาวิชาเพื่อหานักวิจัยรุ่นใหม่ และผู้เชียวชาญด้านงานวิจัยแต่ละสาขาวิชา โดยมีการชักชวนและร่วมการดำเนินงานทำให้เห็นประโยชน์ของงานจากตัวนักศึกษาจากการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้นักศึกษามีส่วนร่วม เพื่อนำพาทำงานบริการวิชาการเพื่อเป็นพื้นฐานวิจัยเพื่อชุมชน

ระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพงานวิจัย จัดสรรงบประมาณ เพื่อเป็นทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ หน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

เพื่อให้งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์ ประกอบด้วย 8 ระบบ คือ 1) ระบบการพัฒนาหัวข้อวิจัย 2) ระบบการเสนอขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายใน 3) ระบบการติดตามโครงการวิจัยหลังได้รับอนุมัติทุนจากแหล่งทุนภายใน 4) ระบบการติดตามโครงการวิจัยหลังได้รับอนุมัติทุนจากแหล่งทุนภายนอก 5) ระบบการสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ 6) ระบบการยกย่องและประกาศเกียรติคุณผู้มีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ดีเด่น 7) ระบบการรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ 8) ระบบการคุ้มครองสิทธิ์งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

สถานการณ์การดำเนินงานวิจัยของบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการพัฒนานักวิจัย

ผลการดำเนินงานในการสนับสนุนจากกระบวนการดำเนินงานของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ส่งผลให้นักวิจัยได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินงานวิจัยทั้งจากแหล่งทุนภายในและภายนอกระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒ เฉลี่ยปีงบประมาณละ ๑๐-๒๐ เรื่อง งบประมาณโดยเฉลี่ยประมาณปีละ ๒,๗๓๐,๐๐๐ บาท เมื่อนำงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยเฉลี่ยต่อคนจากจำนวนบุคลากรทั้งคณะ จำนวน ๘๑ คน เฉลี่ยเป็นเงินจำนวน ๓๓,๗๐๓ บาท/คน ส่งผลให้คะแนนการรายงานผลการประเมินการบริหารงานตนเองระดับคณะอยู่ในระดับเกณฑ์คะแนน ๕ คะแนน และมีผลงานเผยแพร่ทั้งระดับชาติและนานาชาติเพิ่มขึ้นจากศักยภาพบุคคลากรภายในคณะและมีแหล่งทุนที่สนับสนุนการวิจัยที่มีหลากหลายแหล่งทุนทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรอิสระ งานวิจัยด้านสังคมวัฒนธรรมมีความโดดเด่นและได้รับเงินสนับสนุนงานวิจัยค่อนข้างมากและเงินสนับสนุนงานวิจัยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอก

ปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการพัฒนานักวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์คือ

๑. ระบบพี่เลี้ยงในงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และการหนุนเสริมเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนานักวิจัยและการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

๒. ระบบการสื่อสารของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

๓. ระบบการเชื่อมประสานเครือข่ายนักวิจัยทั้งภายในและภายนอกของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์คือ ความรู้และทัศนะคติส่วนบุคคลของบุคลากร รวบไปถึงแรงจูงใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริม หรือกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิชาการผ่านการเป็นนักวิจัยนั้นส่งผลต่อโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร และเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศให้กับบุคคลการ ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การมีพื้นที่/เวทีสร้างสรรค์สาธารณะที่บุคคลการรู้สึกร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรผ่านการทำหน้าที่เป็นนักวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการจัดการการเรียนการสอน การแก้ไขปัญหาของชุมชนท้องถิ่น การพัฒนาองค์กรและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการตามลำดับ จนก่อเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้/องค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจักส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของบุคลากร

องค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานหน่วยจัดการงานวิจัย

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ของกระบวนการดำเนินงานของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ผ่านมาพบว่า ในการดำเนินงานนอกจากจะสามารถผลิตชิ้นงาน เพิ่มจำนวนนักวิจัยหน้าใหม่ๆ ภายในองค์กร หรือแม้กระทั่งการเชื่อมโยงเครือข่ายนักวิจัยทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

๑. กระบวนการการดำเนินงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่สอดรับกับการเปลี่ยนทัศนคติเชิงที่ดีขึ้นของบุคคลากร เป็นการสร้างการเรียนรู้ ที่สามารถนำผลจากการวิจัยมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การเพิ่มพูนทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญแบบข้ามศาสตร์ ทำให้การกำหนดโจทย์/วัตถุประสงค์ในการทำวิจัยมีความครอบคลุมรอบด้านมากยิ่งขึ้น

๒. องค์ความรู้ที่เกิดจากงานวิจัย ถือเป็นกระบวนการค้นหาคำตอบเพื่อการแสวงหาความรู้ แนวทาง ตัวแบบที่จักนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริงและมีความน่าเชื่อถือด้วยกระบวนการทางวิชาการและความถูกต้องด้วยระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งทำให้เกิดการนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น อาทิ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมชิ้นงาน/สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมการทำงานร่วมกับชุมชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของภาควิชาการในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาพันธกิจสัมพันธ์รับใช้สังคม หรือสถาบันการศึกษาของชุมชนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ

๓. องค์ความรู้จากการบริหารจัดการทำให้เกิดการบริหารจัดการที่เป็นระบบทั้งในส่วนของการเตรียมความพร้อมของบุคคลากร พัฒนาระบบการสื่อสารผ่านการมีข้อมูลและช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมไปถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อการยกระดับการปฏิบัติงานของระบบพี่เลี้ยง ตลอดจนการสนับสนุนเชิงนโยบายเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและแหล่งทุนสนับสนุนในการดำเนินงานวิจัยของบุคคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น

แนวทางในการพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิ์ภายของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ในการศึกษาการบริหารจัดการหน่วยจัดการงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตลอดจนกลไกการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยพิจารณาจากปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานซึ่งมี ๔ หลักการที่เป็นองค์ประกอบสำคัญดังนี้

๑. การบริหารในส่วนของบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ทั้งในส่วนของสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานวิจัย

๒. การบริหารจัดการในส่วนของงบประมาณและการเงิน

๓. การบริหารจัดการในส่วนของวัสดุอุปกรณ์ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก

๔. การบริหารจัดการในส่วนของการจัดการ ระบบ กลไก เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยจัดการงานวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินงาน การเตรียมความพร้อมแก่บุคคลากรเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นนักวิจัยหน้าใหม่ การจัดระบบการให้ข้อมูลและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การติดตามประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ การเชื่อมโยงเครือข่ายนักวิจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร

อภิปรายผล

เมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารการวิจัย พบว่า ระบบพี่เลี้ยงมีส่วนในการส่งเสริมให้เกิดทัศนคติเชิงบวกและมีความเชื่อมั่นนำสู่ความพยายามของบุคคลากรจนเกิดผลงานวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและส่งผลต่อค่าคะแนนในส่วนของการรายงานผลการบริหารจัดการตนเองระดับคณะฯ เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ส่วนประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญคือ การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งในส่วนของผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยจัดการงานวิจัยระดับคณะ ต้องให้ความสำคัญและจัดให้มีแนวทางในการดำเนินงานสนับสนุน เช่น การมีการประชุมชมเชิงปฏิบัติการในการเขียนผลงานวิชาการให้ได้รับการตีพิมพ์ การใช้ผลงานวิจัยไปเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาผลงานทางวิชาการในตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งในภาพรวมคุณวุฒิทางวิชาการของบุคคลากรภายในคณะยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องเร่งดำเนินการ ในส่วนของบุคคลากรที่มีภาระงานสอนที่ต้องจัดการเรียนการสอนร่วมกับคณะอื่นๆ ภายในมหาวิทยาลัยนั้น

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางหรือนโยบายในการดำเนินงานที่ชันเจนเพื่อกระตุ้นให้บุคคลากรเหล่านั้นได้พัฒนาตนเองและมีผลงานวิจัยอันจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในอนาคตที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน อาทิ การทำข้อตกลงร่วมในการผลิตงานวิจัย การมีกองทุนสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยที่อาจไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณมากจนเกินกว่าศักยภาพการจัดการของหน่วยจัดการงานวิจัยระดับคณะ หรือการเชื่อมโยงเครือข่ายภายนอกเพื่อเป็นศักยภาพในส่วนของงบประมาณดำเนินการ และแบ่งบทบาทให้บุคคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นศักยภาพในส่วนของภาควิชาการ เป็นต้น เพื่อลดข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณสนับสนุนการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

๑. การบริหารจัดการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาบุคคลากรสู่การทำผลงานวิจัยต้องมีความต่อเนื่องและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

๒. การบริหารงานระหว่างการดำเนินงานวิจัยของบุคคลากรต้องมีระบบพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาทั้งในระดับภาคสนามและการสังเคราะห์องค์ความรู้จากผลงานวิจัย รวมถึงการพัฒนาให้เกิดระบบการจัดการความรู้จากงานวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. การบริหารงานภายหลังที่ดำเนินงานวิจัยเสร็จสิ้น จำเป็นต้องมีการผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ที่สูงขึ้นและมีระบบการสนับสนุน กฎระเบียบ ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติแก่บุคคลากรที่ไม่เพียงแต่วางแผนการบริหารจัดการงานวิจัยให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาเท่านั้นแต่ต้องออกแบบเพื่อการวางแผนในการเผยแพร่และขอผลงาน/ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นในลำดับต่อไปอันจะทำให้การพัฒนาทางวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กชกร ชิณะวงศ์, ผู้รวบรวม.กระบวนการเชิงสร้างสรรค์ : คืนพลังสู่ชุมชน.กรุงเทพมหานครสถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม, ๒๕๔๔.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. เรียนรู้ : วิถีสู่ความสำเร็จ.กรุงเทพมหานคร: ซัคเซสมีเดีย, ๒๕๔๕.

จรัญญา วงษ์พรม.รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการขบวนการเรียนรู้ของผู้นำกับการพัฒนาชุมชนให้เป็นสุข. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.,๒๕๔๘.

ฉลาด จันทรสมบัติและคณะ.รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการกระบวนการเรียนรู้ในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง. กรุงเทพมหานคร:ม.ป.ท. , ๒๕๔๘.

ชาตรี เจริญศิริและคณะ.ประชาคมน่านกับการจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคมเป็นสุข (สคส.), ๒๕๔๗.

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, ผู้รวบรวม. รวมบทความจากการสัมมนา สังคมแห่งการเรียนรู้การประยุกต์สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพมหานคร: พี เอ ลีฟวิ่ง จำกัด, ม.ป.ป.

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง. เชียงใหม่: สิริลักษณ์การพิมพ์, ๒๕๔๗.

น้ำทิพย์ วิภาวิน. การจัดการความรู้กับคลังความรู้.กรุงเทพมหานคร:เอสอาร์พริ้นติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๗.

นิพจน์ เทียนวิหารและคณะ.ความรู้ท้องถิ่น การจัดการความรู้สู่การจัดการทางสังคม. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการจัดการทางสังคม, ๒๕๔๗.

ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ. กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.), ๒๕๔๖.

ปิยนาถ ประยูร. วิธีคิดกระบวนระบบ. กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.), ๒๕๔๘.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. สังคมวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____. ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

สุชาดา รังสินันท์.การพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๕.