



ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหาร
งานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ
.....
The Competency Ability in the Research Work
Administration of the Government Sector Researcher*

วชิราธิ์ณ ดือออง Wiparat De-ong**

บทคัดย่อ

การศึกษาความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐได้รูปแบบการพัฒนาตัวแบบความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency Model) และประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐกับตัวแบบ โดยออกแบบการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นแรกเป็นการพัฒนาตัวแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิจัย และได้ตัวแบบในการประเมิน 8 ตัว คือ 1) การจัดการวิชาการ 2) การประสานงาน 3) การจัดการงบประมาณ 4) การจัดการทรัพยากรสิ่งทงปัญญา 5) การเผยแพร่ 6) จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ 7) การสร้างเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ และ 8) ความเป็นอิสระทางวิชาการและการตั้งประเด็นการวิจัย และขั้นที่ 2 เป็นการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐกับตัวแบบที่พัฒนาขึ้น ซึ่งพบว่า สมรรถนะด้านการจัดการวิชาการ สมรรถนะด้านการประสานงานและสมรรถนะการสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้ มีช่องว่างที่ควรรับการพัฒนา โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการเริ่มต้นของการสร้างตัวแบบและการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัย เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมให้มันโยบายและกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะที่ยังมีช่องว่าง พร้อมทั้ง ควรมีการเปิดโอกาสให้นักวิจัยได้เสริมสร้างสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการบริหารโครงการวิจัย

คำสำคัญ : สมรรถนะ การบริหารงานวิจัย นักวิจัยภาครัฐ

* บทความนี้เป็นผลงานในกรอบของการศึกษาวิจัยในระดับปริญญาเอก สาขาวิชาประชากรศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เลขที่ 999 ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

** Ph.D. (Population Education) สาขาวิชาประชากรศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัณณ์ พลายน้อย, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรเดช ฉายอรุณ และศาสตราจารย์ ดร.มนตรี จุฬาวัณณทล

เลขที่ 999 ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

Abstract

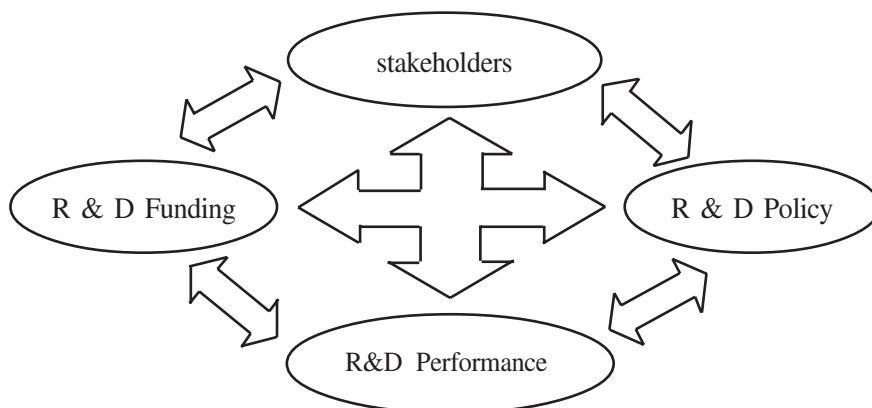
The objectives of Research Administration Competencies of Research in Public Sector are to develop the Competency Model of the government sector researchers and to assess the competencies in the research work administration of the government sector researchers and the developed Competency Model. The steps are, the first to develop the Competency Model by interviewing the experts in the research. The results are eight aspects 1) academic management, 2) coordination, 3) budget management, 4) intellectual property management, 5) dissemination, 6) ethics and integrity, 7) knowledge base economy building and 8) academic freedom and research issuing, and the second step, the assessment of the competencies in the research work administration of the government sector researchers with the developed Competency Model the results found that the academic management competency comprises the gap that should most be developed; the inferior ones are the coordination and the knowledge base economy building competencies. So, this project are the first step of the developed competency model and the assessment, the result are useful for preparing to encourage the policies and strategies for the enhancement of the research work administration competencies with gaps, Anyhow there should be the provisions for the researchers to attend the trainings for the competencies needed for the research project administration

Keywords: Competency Research Work Administration Government Sector Researcher

บทนำ

ปัจจุบันนานาประเทศได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนผ่านของการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (Industrial Economy and Society) สู่การพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ (Knowledge Based Economy and Society) เนื่องด้วยได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความรู้ใหม่ โดยการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมจากการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งกระแสของการให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่า (Value Creation) และการสร้างมูลค่า (Value Added) แก่ผลิตภัณฑ์ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งนานาประเทศได้พยายามคิดค้นงานวิจัยใหม่และมีความโดดเด่น ให้สามารถก้าวข้ามพรมแดนแห่งความรู้ไปสู่การประยุกต์ใช้นวัตกรรม ซึ่งปัจจัยที่จะเกื้อหนุนบริบทดังกล่าว ต้องอาศัยการส่งเสริมในหลายระดับ นับตั้งแต่ โครงสร้างรองรับระบบการสนับสนุนจากแนวนโยบายแห่งรัฐ การสร้างความก้าวหน้าของประเทศโดยมีงานวิจัยเป็นโครงสร้างพื้นฐาน การมีกลไกของระบบวิจัยที่มีประสิทธิภาพและมีการบริหารจัดการที่ดี และการประยุกต์ใช้งานวิจัยและสร้างระบบที่เอื้อต่อการสร้างคุณค่าและมูลค่าที่สูงขึ้น เหล่านี้เป็นบริบทในการใช้การบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่ง International Institute for Management Development (IMD) ได้ประเมินศักยภาพในการแข่งขันของประเทศใน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะทางเศรษฐกิจ (Economic Performance) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของภาครัฐ (Government Efficiency) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ (Business efficiency) และปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) โดยโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีของไทยยังมีความเข้มแข็งไม่สูงนัก ซึ่งเมื่อมีการจัดลำดับความสามารถในการแข่งขันในปี 2552 (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2552) พบว่า ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 26 จากจำนวน 55 ประเทศ

ในกรณีของระบบวิจัยจึงได้ถูกหยิบยกขึ้นมาวิเคราะห์ในหลายแง่มุม เมื่อได้มีการกล่าวถึงโครงสร้างของระบบที่มีผลต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ของระบบวิจัยได้มีการนำเสนอโครงสร้างหลักที่เกี่ยวข้องไว้ 4 ส่วนสำคัญคือ ระดับนโยบาย ระดับหน่วยงานบริหารจัดการทุนวิจัย ระดับหน่วยงานวิจัย และระดับผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย ซึ่งทั้ง 4 ส่วนได้มีการเชื่อมโยงกันในลักษณะ ดังนี้



ภาพที่ 1 ระบบวิจัยของชาติ (มนตรี จุฬาววัฒนทล, 2549)

ในโครงสร้างลักษณะข้างต้น เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่เชื่อมโยงระหว่างองค์กร หน่วยงาน นักวิจัย และผู้ใช้ประโยชน์แล้ว ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจในการมองส่วนของระดับปัจเจกบุคคล โดยพิจารณาถึงนักวิจัย ซึ่งเป็นผู้สร้างและพัฒนาความรู้ รวมทั้งมีบทบาทที่เชื่อมโยง องค์กร และหน่วยงานกับผู้ใช้ประโยชน์ ในฐานะของประชากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างกระบวนการและองค์ความรู้ที่จะเป็นปัจจัยหลักต่อการใช้วัดประสิทธิภาพของไทยกับนานาประเทศ

ในประเด็นของนักวิจัย นอกเหนือจากความสำคัญของตัวนักวิจัยที่เป็นตัวชี้วัดที่แสดงความเข้มแข็งของประเทศในด้านการแข่งขันกับนานาชาติ สิ่งที่ได้นำมาพิจารณาประกอบกับก็คือการบริหารงานภาครัฐ ในช่วงปี 2540 เป็นต้นมา ได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของการทำงานที่ชัดเจนในทุกระดับ หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของประเทศ โดยมีระดับเชื่อมโยงที่ลดหลั่นกันไปตามเป้าหมาย ซึ่งกรอบการจัดสรรงบประมาณได้ถูกกำหนดให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องบูรณาการงานในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เชื่อมโยงกัน เพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์และการจัดสรรงบประมาณ ในการจัดสรรงบประมาณการวิจัยของประเทศเช่นกันบริบทของการปรับเปลี่ยนดังกล่าวได้เป็นตัวกำหนดให้หน่วยงานวิจัยและนักวิจัยต้องมุ่งจัดทำโครงการวิจัยที่เชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ของประเทศ มากกว่าการจัดทำโครงการวิจัยตามความถนัดเฉพาะสาขา หรือเป็น การจัดทำโครงการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้เป็นหลักดังเช่นที่ผ่านมา นักวิจัยต้องปรับการดำเนินงานและ การบริหารจัดการโครงการวิจัยจากการทำโครงการเดี่ยว มาเป็นการจัดทำแผนงานวิจัยในลักษณะแผนงานวิจัยบูรณาการมากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อโจทย์ของประเทศ โดยใช้ศาสตร์ต่างสาขาหรือมากกว่า 1 สาขา มาบูรณาการงานวิจัยเพื่อได้ผลสำเร็จของโครงการวิจัยเป็นที่ยอมรับ และตรงกับเป้าหมายการจัดสรรงบประมาณการวิจัยจากภาครัฐ เพื่อให้ผลสำเร็จของโครงการวิจัยเป็นที่ยอมรับ และนำสู่การจัดสรรงบประมาณการวิจัยที่เป็นเม็ดเงินลงทุนจากภาครัฐเป็นหลัก จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นประเด็นที่ผู้วิจัย พิจารณาถึงสมรรถนะของนักวิจัยในภาครัฐกับการปรับเปลี่ยนการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัย ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ และสะท้อนความสำคัญในฐานะตัวชี้วัดในการแข่งขันระดับนานาชาติ ว่าควรจะมีการสมรรถนะในลักษณะใดที่เหมาะสมต่อการปรับเปลี่ยนระบบการสนับสนุนทุนแก่โครงการวิจัย ที่เปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่ผ่านมา โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบคำถามของงานไว้ที่ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ อันเป็นความสามารถเชิงปัจเจก ที่พิจารณาว่ามีความสำคัญต่อการทำการวิจัย ที่จะตอบสนองต่อความต้องการของประเทศในบริบทปัจจุบัน

ความหมายของความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัย

David C. McClelland (อ้างถึงในสุภัฏญา รัตมีธรรมโชติ, 2548) ได้ให้ความหมายของ Competency ว่าหมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในส่วนที่ต้องรับผิดชอบ ดังนั้น Competency หรือความสามารถเชิงสมรรถนะที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาค้นคว้า ในกรณีของนักวิจัยความสามารถเชิงสมรรถนะ จึงเป็นประสิทธิผลหรือผลการทำงานที่เป็นเลิศ ซึ่ง Ganesh Shermun, a Partner of KPMG (อ้างถึงในสุภัฏญา รัตมีธรรมโชติ, 2548) ได้กล่าวถึง Competency ในหนังสือ “Competency Based HRM” ว่า เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม การกำหนด Competency ได้มีการนำมาใช้ทั้งในระดับองค์กรและบุคคล ซึ่งมีข้อแตกต่างของ Core Competency ขององค์กรและบุคคล ดังนี้

ตารางที่ 1 ความแตกต่างของ Core Competency ขององค์กรและบุคคล

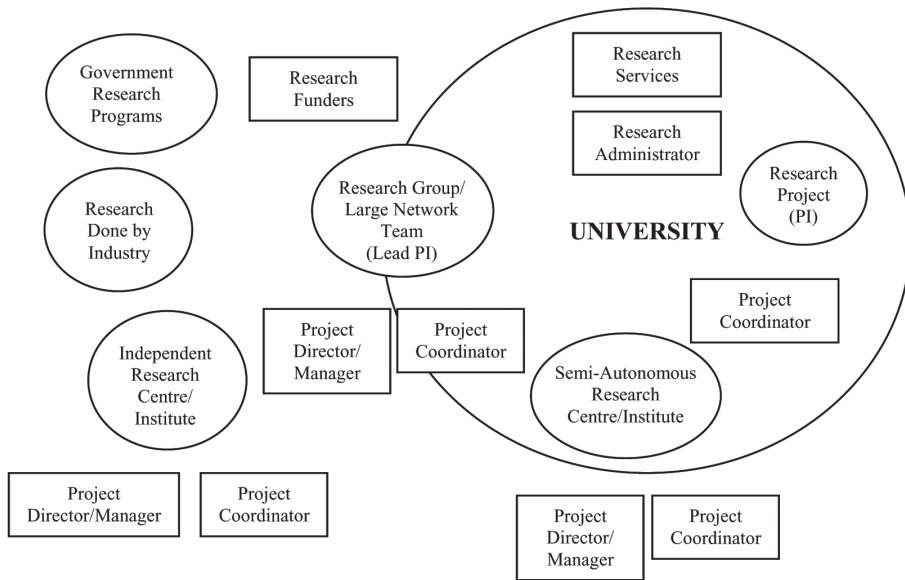
ลักษณะ	องค์กร (Organization)	บุคคล (Individual)
- ขอบเขต - ระดับของเป้าหมาย - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ลักษณะของงาน - การนำ Competency ไปใช้	- องค์กรมุ่งเป้าหมายจากกลยุทธ์ - องค์กรต่างๆ (Organization) - เป็นระดับกระบวนการทั่วองค์กร	- เฉพาะบุคคลมุ่งที่ การปฏิบัติงาน - เฉพาะบุคคลเป็นระดับกิจกรรม - เฉพาะตำแหน่ง

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจในการศึกษาความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยในภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะจัดทำความหมายและคำจำกัดความสามารถ เชิงสมรรถนะ (Competency Names and Definition) เพื่อนำสู่การกำหนดตัวแบบและประเมินสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ ดังนั้น ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัย จึงหมายถึง ความสามารถในการบริหารโครงการวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีมิติของเป้าหมายระดับประเทศ และเป้าหมายระดับโครงการเป็นตัวกำหนด และเป็นการใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลหรือของนักวิจัย ที่มีข้อแตกต่างจากความรู้ในสาขาวิชาการ ทั้งนี้ นักวิจัยต้องมีความเข้าใจในการบริหารโครงการวิจัยให้บรรลุผลเชิงวิชาการ พร้อมกับสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศ

ลักษณะของความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัย

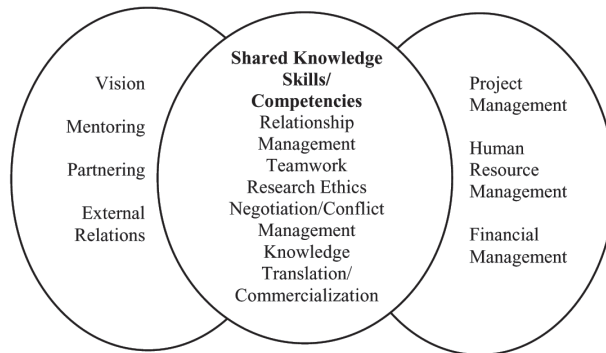
ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของการบริหารงานวิจัยที่มีการศึกษาและกำหนดขึ้นจากองค์กรต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อดูความก้าวหน้าของการดำเนินงานเรื่องนี้ ซึ่งพบว่า ความก้าวหน้าของงานด้านการบริหารงานวิจัยในประเทศตะวันตก ได้มีการจัดการงานด้านนี้ค่อนข้างชัดเจน ดังเช่น ที่สหรัฐอเมริกาได้มีการจัดตั้ง National Council of University Research Administration ขึ้นตั้งแต่ทศวรรษ 1980 โดยมีการจัดแบ่งหน้าที่การจัดการงานวิจัยไว้ในลักษณะต่างๆ อาทิ Research Funder, Project Director/Manager, Project Coordinator, Research Administrator เป็นต้น ซึ่งงานศึกษาของ Thomas J. Roberts (2006) แห่ง Flouce Gulp Coast University และ Jess House แห่ง University of Control Flounce ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ร่วมกันศึกษาถึงลักษณะโดยรวมของนักบริหารงานวิจัย (Research Administrator) ในบทความเรื่อง Profile of a Research Administrator นำเสนอในวารสารชื่อ Research Management Review, Volume 15 ฉบับเดือนพฤศจิกายน 2006 (<http://www.ncura.edu/rmr>) โดยการศึกษาดังกล่าวได้แสดงถึงคุณลักษณะของประชากรของสมรรถนะด้านการจัดการงานวิจัย โดยพบว่านักบริหารงานวิจัย (Research Administrator) ไม่ได้มีหน้าที่ทางเทคนิคเฉพาะตามสาขาวิชาการ แต่ทำหน้าที่บริหารงานวิจัยเพื่อให้โครงการวิจัยหรือแผนงานวิจัยประสบผลสำเร็จ ซึ่งการศึกษาได้มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการสนับสนุนให้งานด้านการบริหารงานวิจัยเป็นภารกิจสำคัญ และควรมีการพัฒนาหลักสูตรด้านบริหารงานวิจัยในระดับอุดมศึกษา

นอกจากนี้ ในประเทศแคนาดา ได้มีการแสดงให้เห็นการแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัยที่แยกเป็นระดับต่าง ๆ ดังที่นำเสนอในการประชุม National Workshop on Research Leadership and Management เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม – 1 พฤศจิกายน 2005 ณ Toronto, Ontawa (<http://www.hpme.utoronto.ca>) ดังภาพ



ภาพที่ 2 ภาพบุคคลที่ทำหน้าที่การบริหารงานวิจัยในระบบวิจัยของประเทศแคนาดา
(ที่มา: <http://hpme.utoronto.ca>)

รวมทั้งได้มีการกำหนด Competency ที่สำคัญของผู้ทำหน้าที่บริหารโครงการวิจัยในสมรรถนะที่สำคัญ คือ



ภาพที่ 3 ตัวอย่างการศึกษาค้นคว้าของหัวหน้าโครงการวิจัยและผู้อำนวยการ

รวมทั้งในสหรัฐอเมริกามีสถาบันเพื่อทำการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้แก่ผู้หน้าที่บริหารจัดการโครงการ โดยมี Competency Model เพื่อเป็นตัวแบบในการเสริมสร้างสมรรถนะแก่ผู้บริหารจัดการโครงการและโครงการวิจัย เพื่อสร้างนักบริหารงานที่ได้รับการยอมรับ โดยมี Project Manager Institute (<http://www.pmpartners.com>) เป็นผู้กำหนดแผนการพัฒนาในลักษณะ ดังนี้

Comparisons of Master Certificate Program Modules with Project Manager Competencies Master Certificate Program	Leadership	Customer Relation	Project Planning	Performance Measurement	Communicating	Organizational Effectiveness	Team Building	Staff Development	Perspective	Negotiating	Risk Management	Problem Solving	Decision Making
Mastering Modern Project Management	3	3	1	1	2		3		2		2		2
No-Nonsense Project Negotiations		1			2	2				1	3	2	2
Project Risk Management		2	2		2	2			2	3	1		2
Project Leadership and Team Building	1	2			1	2	1	2	2	3		2	3
Stockholder Management	2	1	3	3	2	1			1		2	2	2
Certification Exam Review	3	3	2	2	2		3			3	2		3

1 = Competency is major focus 2 = Competency is enhanced 3 = Competency is discussed

ภาพที่ 4 ตัวอย่าง Competency Model (ที่มา : <http://www.pmpartnrs.com/traning/masters.html>)

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดความสามารถเชิงสมรรถนะหรือ Competency มาใช้ในทางเชิงบริหารด้วยเช่นกัน โดยเริ่มจากเครือข่ายบริษัทข้ามชาติในไทย องค์กรภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ อาทิ เครือปูนซีเมนต์ไทย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เป็นต้น ทำให้เกิดความตื่นตัวในที่จะแนวคิดนี้ไปใช้ในหน่วยงานราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จ้าง บริษัท Hay Group มาเป็นที่ปรึกษา และเริ่มต้นใช้ในการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการเป็นวาระแรก และมีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับเป็นตัวแบบในหลายด้านครอบคลุมสมรรถนะการบริหารงานอย่างมืออาชีพ ซึ่งจากข้อมูลที่ได้มีการศึกษา ผู้วิจัยได้พบว่ากระบวนการจัดการงานวิจัยของไทยยังไม่มีแบ่งแยกหน้าที่ในการจัดการที่ชัดเจน นักวิจัยของไทยยังต้องทำหน้าที่ในการบริหารจัดการโครงการ พร้อมไปกับการทำวิจัยและภาระงานอื่นในองค์กร อาทิ ภาระด้านการสอน เนื่องด้วยนักวิจัยในภาครัฐของไทยส่วนใหญ่จะเป็นอาจารย์ที่สอนในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ เป็นหลัก และทำงานวิจัยควบคู่ไปด้วยกัน ณ บริบทขณะนี้ ทำให้นักวิจัยของไทยจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เกื้อหนุนต่อการทำงานบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อตอบสนองกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ปรับเปลี่ยนไปพร้อมกัน ความสามารถเชิงสมรรถนะที่หลากหลาย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักวิจัยภาครัฐในขณะนี้

ความสำคัญของความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ

เมื่อมีการพิจารณาถึงบริบทของการปรับเปลี่ยนแนวนโยบายแห่งรัฐ ตั้งแต่ทศวรรษที่ 2540 ที่มุ่งเน้นการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ที่สะท้อนต่อการจัดการในระบบวิจัย และการจัดสรรงบประมาณแก่โครงการวิจัยและผล สำเร็จที่เป็นเป้าหมายของโครงการวิจัยแล้ว นักวิจัยนับเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างงานวิจัยให้มีผลสำเร็จสอดคล้องตามเป้าหมายในยุทธศาสตร์ระดับชาติ นักวิจัยของไทยส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ภารกิจตามหน้าที่คืองานสอนเป็นหลัก โดยงานวิจัยถูกกำหนดให้ดำเนินการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด นักวิจัยที่เป็นคณาจารย์ให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่า เนื่องด้วยมีส่วนสำคัญต่อการสร้างความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Ladder) ตั้งแต่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ดังนั้น การคาดหวังในความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ จึงเป็นประเด็นที่ท้าทายให้ผู้วิจัยทำการศึกษานำไปสู่การสร้างตัวแบบในการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัย พร้อมกันหาช่องว่างที่จะค้นพบและนำ สู่แนวคิดในการพัฒนาต่อไป

งบประมาณหลักเพื่อการวิจัยของประเทศมาจากภาครัฐและมุ่งเน้นการสนับสนุนแก่นักวิจัย ในภาครัฐเป็นสำคัญ ดังนั้น เมื่อรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนไป และมีต่อการให้การสนับสนุนโครงการวิจัย ที่เดิมนักวิจัยจะมุ่งดำเนินการโครงการวิจัยเดี่ยวในความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา แต่ปัจจุบันการสนับสนุนงบประมาณได้มุ่งเน้นการทำวิจัยเชิงบูรณาการมากขึ้น โดยนักวิจัยต้องปรับรูปแบบการบริหารงานวิจัยให้รองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นการบริหารจัดการงานวิจัยของนักวิจัย พบว่าโครงการวิจัยหรือแผนงานวิจัยในเชิงบูรณาการที่ได้รับการสนับสนุนมีปัญหาในการจัดการงานโครงการได้เสร็จสิ้นตามแผน ดังจะเห็นได้จากแผนงานวิจัยหรือโครงการวิจัยส่วนใหญ่ที่ได้การสนับสนุนประเภทโครงการวิจัยบูรณาการในปี 2547 – 2548 โครงการมากกว่ากึ่งหนึ่งไม่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงบริบทแวดล้อม พบว่ามีปัจจัยทั้งจากนโยบายการบริหารจัดการงานวิจัยของแหล่งทุน รวมไปถึงกับความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการงานวิจัย ที่นักวิจัยยังมุ่งที่คุณภาพทางวิชาการเป็นสำคัญ โดยการคำนึงถึงกรอบเวลาที่ทันต่อเหตุการณ์ยังเป็นลำดับรอง โดยเมื่อโครงการวิจัยแล้วเสร็จ ส่วนมากจึงไม่ทันต่อการนำผลวิจัยมาแก้ปัญหาของประเทศ นอกจากเก็บไว้ใช้ในการศึกษาอ้างอิงมากกว่าการประยุกต์ใช้ประโยชน์

ในประเด็นนี้ เป็นสิ่งที่พิจารณาว่าควรจะต้องหาจุดร่วมที่เหมาะสมต่อการให้นักวิจัยมีสมรรถนะที่สามารถบริหารจัดการงานวิจัยในมิติคุณภาพ มิติเวลา และมิติการใช้ประโยชน์ไปพร้อมกัน ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแบบเพื่อประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยในภาครัฐขึ้น เพื่อให้ตัวแบบดังกล่าวเป็นรูปแบบตั้งต้นของการศึกษา โดยในสมมติฐานของการศึกษาได้พิจารณาถึงปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ การบริหารงานวิจัยให้สำเร็จที่เชื่อมโยงกัน ความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณการวิจัย การบริหารวิชาการ การประสานงาน การคัดกระบวนการแปลงความรู้จากการวิจัยเป็นนวัตกรรม (มนตรี จุฬาวัดพนทล, 2549) ซึ่งประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นความสามารถเชิงปัจเจกที่จะนำสู่การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นประเด็นศึกษาที่จะกล่าวในลำดับต่อไป

นอกจากนี้ ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ ยังไม่ได้มีการพัฒนาลักษณะของ Model ที่ชัดเจนของกลุ่มสมรรถนะ รวมถึงยังไม่เคยมีการกำหนดตำแหน่งที่มีการให้ค่าน้ำหนัก หรือการตรวจสอบให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

ประโยชน์ของการสร้างตัวแบบความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency Model) ด้านการบริหารงานวิจัย

ในการศึกษาเพื่อพิจารณาตัวแบบความสามารถเชิงสมรรถนะ พบว่ามีเทคนิควิธีที่ใช้ในการคัดเลือกตัวแบบในหลายวิธีการ โดยขึ้นอยู่กับข้อมูลพื้นฐานและเป้าหมายที่จะทำการศึกษว่าเหมาะสมกับวิธีการใดจากการศึกษาพิจารณาว่ามีรูปแบบที่ใช้สร้าง Competency Model ที่น่าสนใจ 4 วิธี ได้แก่

1. เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นวิธีการค้นหาตัวแบบสมรรถนะของวิชาชีพ ที่มีการใช้ในทางการศึกษาหรือสาธารณสุข โดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อหาฉันทามติ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นประมาณ 1-3 รอบ ทำในลักษณะแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด แบบมาตราส่วนประเมินค่า วิธีนี้ไม่มีการเผชิญหน้าในลักษณะการระดมสมองหรือการประชุมกลุ่ม แต่ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ (ปัทมา เพชรไพรินทร์, 2547)

2. สสำรวจความต้องการ (Need Assessment) เป็นวิธีการศึกษาแบบประเมินความต้องการเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ควรจะเป็น โดยการนำผลมาวิเคราะห์ ประเมินความต้องการในเชิงสร้างสรรค์ (สุวิมล ร่องวานิช, 2548) โดยมีขั้นตอนการประเมินความต้องการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรกเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมาย ระยะที่สองระหว่างการประเมินเพื่อกำหนดวิธีการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ระยะที่สามเป็นหลังการประเมินที่มีการนำผลประเมินไปใช้ประโยชน์เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไข โดยการประเมินความต้องการสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ได้

3. วิธีการที่เป็นเลิศ (Best Practice) เป็นวิธีการที่นำแนวทางหรือวิธีปฏิบัติเรื่องต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาเป็นตัวแบบในการประยุกต์ใช้ในงานเชิงพัฒนา พบว่ามีการนำวิธี Best Practice มาใช้ในการสร้างตัวแบบสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ออสเตรเลีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาชีพได้มีการกำหนดทักษะที่เป็นสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดความต้องการในพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ รัฐบาลอังกฤษยังได้มีการพัฒนากรอบการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เป็นสมัยใหม่ (Modernizing People Management Project) เพื่อให้ส่วนราชการใช้เครื่องมือในการบริหารบุคคล (<http://www.ocsc.go.th>)

4. การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นวิธีการสร้างหรือพัฒนา Competency Model ที่สามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว โดยอาจใช้วิธีมองวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือนำ Industrial Research ที่มีการศึกษาแล้วมาใช้ก็ได้ โดยเป็นวิธีการจัดการข้อมูลจากการประมวลและสังเคราะห์เอกสารมาใช้ร่วมกับ Competency Model สำเร็จรูปที่มีการศึกษาไว้แล้ว ทั้งนี้ การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญใช้เมื่อไม่สามารถใช้ตัวชี้วัดเป็น Hard Measure มาเป็นเกณฑ์ในการจัด เนื่องจากเกณฑ์การวัดหลายประเภท ผลการปฏิบัติงานไม่มีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมชัดเจน หรือมีการศึกษามาก่อน ดังเช่น ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารวิจัยของนักวิจัยภาครัฐที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ซึ่งเป็นการยากที่จะกำหนดเกณฑ์ที่ดีเลิศ ดังนั้น การจัดทำประเมินเพื่อกำหนดเกณฑ์ที่จะจัดทำโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนด โดยมีตัวแบบที่คัดเลือกไว้จากการประมวลเอกสารประกอบกัน จากนั้นนำสู่การถ่วงน้ำหนักหรือตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ Final Model ตามเป้าหมาย

การสร้างตัวแบบความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ จึงเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการและกลวิธี เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และนำสู่การบริหารจัดการในระดับปัจเจกบุคคล และระดับทีมงาน

วิธีการสร้างตัวแบบความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัย

ในการสร้างตัวแบบความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยสำหรับนักวิจัยภาครัฐ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปขั้นตอนการสร้างหรือพัฒนา Competency Model ได้โดยลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาตัวแบบ (Model) สำหรับการประเมิน

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	เครื่องมือ	วิธีการ	ผลที่ได้
1	วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ประมวลวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำร่างตัวแบบที่จะพัฒนา	วิเคราะห์เนื้อหา	ข้อมูลร่างตัวแบบที่จะพัฒนา
2	ตรวจสอบร่าง Competency ที่ได้	การพิจารณาเทียบเคียง	ตรวจสอบข้อมูลที่วิเคราะห์	ร่าง Competency
3	สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและให้ผู้เชี่ยวชาญถ่วงน้ำหนัก	สถิติพื้นฐาน	หา gap โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิจัย หรือที่เกี่ยวข้อง	ตัวแบบที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว และได้ค่าของคะแนนที่จะนำไปใช้ในการเปรียบเทียบ Gap Analysis เมื่อขั้นตอนที่ 2 เสร็จ

สำหรับขั้นตอนการประมวลผลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแบบโดยจัดทำเป็น Competency List ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยที่สรุปได้จากการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 3 การศึกษา Competency List ที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	Competency
1.	การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Orientation) ^{1,2}
การจัดการและบริหารของโครงการวิจัย: ความสามารถในการจัดการและบริหารของโครงการวิจัยเกี่ยวกับการเข้าใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมถึงสามารถในการแก้ไขปัญหาที่มีความขัดแย้ง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหา พร้อมทั้งการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากภายในและภายนอกแผนงาน/โครงการ	
2.	การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ^{1,2}
3.	การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) ^{3,4}
4.	การแก้ไขปัญหา (Problem Solving) ^{2,5}
5.	การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ^{3,4}
ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและร่วมกับผู้อื่น	
6.	การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) ^{1,2,3,4}
7.	การทำงานร่วมกับทีมงานอื่น (Cross-team Collaboration) ³
8.	การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ³
การบริหารจัดการโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบ: ความสามารถในการบริหารและจัดการโครงการวิจัยได้อย่างประสานความสำเร็จ ในระดับของการวางแผนการจัดการความเร่งด่วน การบริหารเวลา และขั้นตอนของงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการติดตามและประเมินผลความสำเร็จ โครงการวิจัย	
9.	การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน (Dealing with Urgency) ¹
10.	การบริหารจัดการงาน (Operations Management) ^{1,4,5}
11.	การวางแผนงานและการจัดการ (Planning and Organizing) ^{2,5}
12.	การบริหารโครงการ (Project Management) ^{2,4}
13.	ทักษะในการบริหารเวลา (Time Management) ¹
14.	ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน (Working Process and System Understanding) ^{3,5}

¹ NCHL Health Leadership Competency Model ของ Center for Healthcare Leadership, USA.

² สมรรถนะข้าราชการและผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.

³ บทบาทหัวหน้าโครงการวิจัย จากเอกสารงานวิจัย เรื่อง Core Competencies for Community Partnership Health Research (CHPR), Nov. 2005 นำเสนอใน National Workshop on Research Leadership and Management, Toronto, Canada

⁴ Competencies of Master Certificate Program Modules with Project Manager Competencies ของ Project Manager Institute สหรัฐอเมริกา

⁵ Perfect Manager Competency Model ของ Keane, Inc สหรัฐอเมริกา

⁶ เอกสารงานวิจัย เรื่อง Core Competencies for Community Partnership Health Research (CHPR), Nov. 2005 นำเสนอใน National Workshop on Research

ตารางที่ 3 การศึกษา Competency List ที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	Competency
การสร้างเครือข่ายทางกรวิจัย: ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการวิจัยได้อย่างประสานความสำเร็จ ในระดับของการวางแผนการจัดการจัดการความเร่งด่วน การบริหารเวลา และขั้นตอนของงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการติดตามและประเมินผลความสำเร็จโครงการวิจัย	
15.	การสร้างเครือข่าย (Networking) ³
16.	การสร้างทีมงาน (Team Building) ^{2, 3, 4, 5}
17.	การติดต่อประสานงาน (Coordination) ^{2, 3, 4, 5}
18.	ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ^{1, 2, 5, 6}
19.	ความคิดเชิงเหตุผล (Rational Thinking) ^{2, 3, 5}
20.	ความคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) ^{2, 3, 5}
21.	การตัดสินใจ (Decision Making) ^{2, 4, 5}
ความเป็นผู้นำในการจัดการโครงการวิจัย: ความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการและรับผิดชอบผลการปฏิบัติงานของทีมงาน และมุ่งมั่นเพื่อให้การทำงานของทีมงานประสบผลสำเร็จ	
22.	ความเป็นผู้นำ (Leadership) ^{2, 4, 5}
23.	ความเป็นผู้นำทีม (Team Leadership) ^{1, 4, 5}
ความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนา: ความสามารถในการกำหนดกรอบการวิจัยและการคิดวิเคราะห์ถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น โดยมีความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานวิจัย	
24.	การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ³
25.	ความรู้ในด้านวิจัย (Research Knowledge) ³
การบริหารการเงินและงบประมาณ: ความสามารถในการจัดงบประมาณได้เหมาะสม และบังเกิดผลสูงสุดแก่โครงการวิจัย และถูกต้องตามระเบียบ	
26.	การบริหารงบประมาณ (Budget Management) ⁶
27.	ความรู้ในด้านการเงิน (Financial Knowledge) ^{1, 3}
28.	จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity) ^{2, 3}
29.	ความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Knowledge) ^{1, 2, 3}
30.	ความคิดริเริ่ม (Innovation) ^{4, 5}
31.	ความคิดเห็นทางด้านนวัตกรรม ¹
32.	ความรับผิดชอบร่วมกัน (Sharing Responsibility) ¹
33.	การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ^{4, 5}

¹ NHL Health Leadership Competency Model ของ Center for Healthcare Leadership, USA.

² สมรรถนะข้าราชการและผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.

³ บทบาทหัวหน้าโครงการวิจัย จากเอกสารงานวิจัย เรื่อง Core Competencies for Community Partnership Health Research (CHPR), Nov. 2005 นำเสนอใน National Workshop on Research Leadership and Management, Toronto, Canada

⁴ Competencies of Master Certificate Program Modules with Project Manager Competencies ของ Project Manager Institute สหรัฐอเมริกา

⁵ Perfect Manager Competency Model ของ Keane, Inc สหรัฐอเมริกา

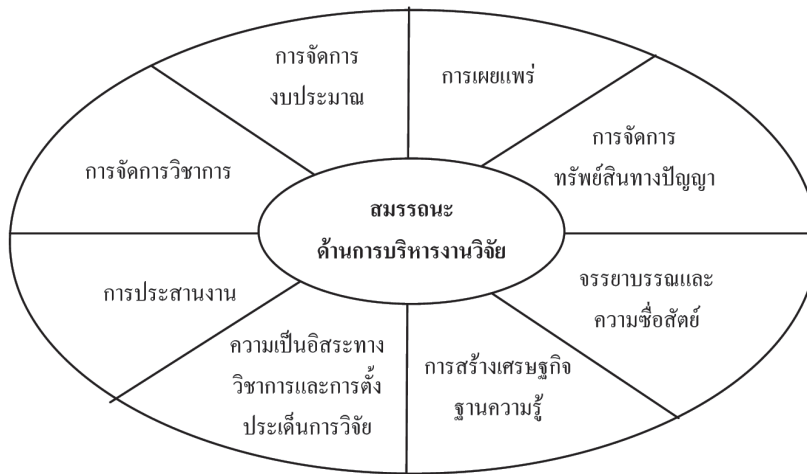
⁶ เอกสารงานวิจัย เรื่อง Core Competencies for Community Partnership Health Research (CHPR), Nov. 2005 นำเสนอใน National Workshop on Research Leadership and Management, Toronto, Canada

ซึ่งตัวแบบทั้ง 33 ตัว เป็นสมรรถนะย่อยที่ได้คัดเลือกมาใช้สำหรับการศึกษารื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำมาจัดกลุ่มเป็นสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การประสานงาน การจัดการวิชาการ การจัดการงบประมาณ การเผยแพร่ และการจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา เพื่อเป็น MODEL ตั้งต้น ในการนำสู่ขั้นตอนการสร้างตัวแบบที่จะใช้ในการประเมินในขั้นตอนต่อไป โดยได้จัดแยกสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อย ดังนี้



ภาพที่ 5 Competency Model ตั้งต้นในการศึกษาจากการประมวลเอกสาร

โดย Model ตั้งต้นการศึกษานี้ได้นำให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการบริหารจัดการงานวิจัยพิจารณา โดยการสัมภาษณ์ และได้ให้ความเห็น ว่าควรมีการเพิ่มสมรรถนะหลักขึ้นอีก 3 ตัว ได้แก่ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ การสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้ และความเป็นอิสระทางวิชาการและการตั้งประเด็นการวิจัย ต่อจากนั้น ผู้วิจัยได้มีการปรับ Model ที่พัฒนาและได้นำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอีกครั้ง เพื่อทำการถ่วงน้ำหนัก (weight) สำหรับใช้เป็นตัวแบบในการประเมินในขั้นตอนต่อไป



ภาพที่ 6 Competency Model ด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐที่ปรับปรุงใหม่

ในการประเมิน Model ต้นแบบนี้ ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญถ่วงน้ำหนักทั้งในส่วนของสมรรถนะย่อยและสมรรถนะหลัก เพื่อให้ได้ค่าเฉลี่ยจากการถ่วงน้ำหนักของสมรรถนะย่อยสู่สมรรถนะหลักได้ครบถ้วน โดยคิดค่าความคาดหวังไว้ที่ระดับ 3, 4 และ 5 ดังตารางสรุป

ตารางที่ 4 การให้ลำดับความสำคัญแก่สมรรถนะหลักของผู้ทรงคุณวุฒิ

สมรรถนะหลัก	ผลรวมการให้คะแนน (8 ท่าน)	Weight ① เฉลี่ยการให้ลำดับของ ความสำคัญ	Expect ค่าความคาดหวัง	ค่าความคาดหวังที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว
• การประสานงาน	32.97	12.71	4.12	52.37
• การจัดการวิชาการ	33.33	12.85	4.17	53.52
• การจัดการงบประมาณ	29.67	11.43	3.71	42.41
• การจัดการทรัพยากรทางปัญญา	29.00	11.18	3.63	40.52
• การเผยแพร่	28.50	10.98	3.56	39.13
• จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	28.00	10.79	3.50	37.77
• การสร้างเสริมฐานความรู้	26.00	10.02	3.25	32.57
• ความเป็นอิสระทางวิชาการและการตั้งประเด็นการวิจัย	26.00	10.02	3.25	32.57
	259.47	100%		

การอธิบายเมื่อมีการนำไปประเมินได้ ดังนี้

1) ถ้านักวิจัยมี Competency ที่ต่ำกว่าระดับความคาดหวัง จะมีผลที่ติดลบที่เรียกว่า Competency Gap จะนำไปสู่โปรแกรมการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Program)

2) ถ้านักวิจัยมี Competency เท่ากับระดับที่คาดหวังจะมีผลช่องว่างเป็นศูนย์ แสดงว่านักวิจัยมีทักษะความรู้ และความสามารถในการบริหารงานวิจัยใน Competency นั้น ๆ ได้ดี และควรเตรียมโปรแกรมการรักษา (Maintain) Competency ของนักวิจัย และการพัฒนา Competency โดยเน้นที่การเพิ่มความรู้อ

3) ถ้านักวิจัยมี Competency สูงกว่าระดับที่คาดหวัง และมีช่องว่างเป็นบวก ให้นำไปสู่การกำหนดมาตรฐาน Competency ใหม่ ให้เป็น Best Practice

การประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะของนักวิจัย

เมื่อได้ตัวแบบในการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐแล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนของการประเมินนโยบายมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 5 ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะนักวิจัยกับตัวแบบที่จัดทำขึ้น

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	เครื่องมือ	วิธีการ	ผลที่ได้
1	สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการประเมิน	นำตัวแบบที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาใช้ในการตั้งคำถาม	จัดทำคำถาม/จัดกลุ่ม /แบ่ง Level ของแต่ละ Competency แล้วจัดทำแนวทางคำถาม	แบบสอบถามที่ใช้ในการประเมิน
2	ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวัดเพื่อการประเมินที่ผ่านการตรวจสอบ	ตอบแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่าง	ข้อมูลที่ได้จากการตอบของกลุ่มตัวอย่าง
3	การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติพื้นฐาน (SD/Mean/ ร้อยละ)	นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	- ข้อมูลที่วิเคราะห์ทางสถิติ - ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์จัดกลุ่มตาม Competency Model - อภิปรายความเห็น

ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะย่อยที่ได้ศึกษาไว้ทั้งหมดมาให้คำนิยาม เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการศึกษาที่จะนำสู่การตั้งคำถาม สำหรับแบบสอบถามวิจัยที่จะจัดทำขึ้นต่อไป โดยสมรรถนะทั้งหมดได้มีการจัดทำเป็นค่านิยมเฉพาะ โดยการพัฒนาปรับปรุงของผู้ทรงคุณวุฒิดังสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 6 แนวคิดในการจัดทำแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง “ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ”

Competency	นิยามสำหรับสมรรถนะการบริหารงานวิจัย	คำถาม
1. การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Orientation)	ความมุ่งมั่นในการบริหาร โครงการวิจัยให้เสร็จสิ้นตามแผนงานวิจัยที่ได้กำหนดไว้ และมุ่งผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย โดยมีผลผลิตของโครงการวิจัยที่ตอบสนองต่อเป้าหมายและกลุ่มเป้าหมาย	1. ท่านกำหนดแผนงานของโครงการวิจัยโดยมุ่งเน้นเป้าหมายของโครงการวิจัย 2. ท่านกำหนดแผนงานเพื่อตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายของโครงการวิจัย
2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการวิจัยที่มีการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน หรือปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์หรือปรับเปลี่ยนทรัพยากรที่มีผลกระทบต่อโครงการหรือปรับเปลี่ยนในสาระอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถดำเนินโครงการวิจัยไปสู่เป้าหมายภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3. ท่านสามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อรองรับการบริหารโครงการวิจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงระหว่างดำเนินการ 4. ท่านสามารถบริหารโครงการวิจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายได้ 5. ท่านสามารถบริหารงานวิจัยให้ทีมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงระหว่างดำเนินงานโครงการวิจัย
3. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)	ความสามารถในการคลี่คลายสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานวิจัยของทีมงาน เพื่อนำไปสู่การยุติปัญหาความขัดแย้งทางวิชาการ หรือกำหนดแนวทางเลือกที่เหมาะสมต่อการบริหารความขัดแย้งทางวิชาการ	6. ท่านสามารถคาดการณ์ถึงความขัดแย้งในโครงการวิจัยที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 7. ท่านสามารถนำประสบการณ์การบริหารงานวิจัยมากำหนดทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อยุติปัญหาความขัดแย้งทางวิชาการ 8. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหมู่นักวิจัย ท่านพยายามให้ทุกฝ่ายพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้ร่วมกัน
4. การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)	ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานวิจัย อาทิ ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อประมาณวิจัย, การทดลองหรือเก็บข้อมูลไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด, ผลการวิจัยไม่ตอบรับตามวัตถุประสงค์ เป็นต้น	9. ท่านสามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงการวิจัย 10. ท่านสามารถนำประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ (Best Practice) จากการบริหารงานวิจัยมาใช้แก้ไขปัญหา

ตารางที่ 6 แนวคิดในการจัดทำแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง “ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ” (ต่อ)

Competency	นิยามสำหรับสมรรถนะการบริหารงานวิจัย	คำถาม
		11. ท่านสามารถกำหนดแนวทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์
5. การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)	ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของโครงการวิจัย โดยสามารถวางแผนบริหารงานวิจัยเพื่อเตรียมความพร้อมและป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นกับการดำเนินงานโครงการวิจัย	12. ท่านสามารถประเมินสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อการดำเนินงานโครงการวิจัย 13. ท่านสามารถวางแผนบริหารงานวิจัยเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินงานโครงการวิจัย
6. การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน (Dealing with Urgency)	ความสามารถในการจัดการกับความเร่งด่วนที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากแผนการดำเนินการวิจัยที่วางไว้ อาทิ การปรับเปลี่ยนในระดับนโยบายขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อการเร่งรัดแผนการดำเนินการวิจัย การแปรเปลี่ยนของกลุ่มตัวอย่าง หรือการเก็บข้อมูลกะทันหัน การปรับเปลี่ยนนักวิจัยในโครงการอย่างกะทันหันที่มีผลกระทบต่อความรับผิดชอบภายในโครงการวิจัย เป็นต้น	14. ท่านสามารถลำดับความสำคัญการดำเนินงานเร่งด่วนที่เกิดขึ้นนอกเหนือแผนงาน 15. ท่านสามารถเร่งรัดให้โครงการดำเนินการได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
7. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration)	ความสามารถในการทำงานด้านการจัดการโครงการวิจัยร่วมกับบุคคลที่ทำหน้าที่จัดการโครงการวิจัยอื่น หรือนักวิจัยในโครงการ โดยสามารถแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นทางการวิจัย และทางการบริหารโครงการวิจัยกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโครงการวิจัยในสถานการณ์ที่แตกต่าง	16. ท่านสามารถทำงานร่วมกับบุคคลในระดับต่างๆ ทั้งในโครงการวิจัย และภายนอกโครงการวิจัย 17. ท่านมีเทคนิควิธีในการกระตุ้นทีมวิจัยให้ทำงานร่วมกันมากกว่าการแข่งขัน 18. ท่านสามารถผลักดันให้ทีมงานวิจัยผูกพันต่อเป้าหมายและผลสำเร็จของงาน
8. การทำงานร่วมกับทีมงานอื่น (Cross-team Collaboration)	ความสามารถในการทำงานด้านการจัดการโครงการวิจัยในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารจัดการโครงการวิจัย กับทีมงานวิจัยโครงการอื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่มีผลต่อโครงการวิจัยที่รับผิดชอบ ทั้งในกรณีความร่วมมือ และความช่วยเหลือระหว่างกัน	19. ท่านสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานของทีมงานวิจัยที่มีความหลากหลายหน่วยงาน 20. ท่านสามารถทำงานร่วมกับทีมงานวิจัยโครงการอื่นเพื่อผลสำเร็จของโครงการที่ท่านรับผิดชอบ 21. ท่านสามารถให้ความร่วมมือกับทีม

ตารางที่ 6 แนวคิดในการจัดทำแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง “ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ” (ต่อ)

Competency	นิยามสำหรับสมรรถนะการบริหารงานวิจัย	คำถาม
		งานวิจัยอื่น เพื่อสำเร็จของโครงการที่ท่านรับผิดชอบและโครงการอื่น (win win)
9. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ความสามารถในการเข้าใจบทบาทและหน้าที่ในฐานะผู้บริหารโครงการวิจัย และเป็นสมาชิกหนึ่งในทีมงานของโครงการวิจัย เพื่อมีส่วนร่วมระหว่างกันในการดำเนินการโครงการวิจัย การแก้ไขปัญหาของโครงการวิจัย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์วิจัย และความคิดเห็นต่าง ๆ กับสมาชิกในโครงการวิจัย	22. ท่านสามารถสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของทีมงานวิจัย 23. ท่านสามารถวิเคราะห์หาข้อสรุปในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันของทีมงานวิจัยเพื่อความสำเร็จของโครงการวิจัย
10. การสร้างทีมงาน (Team Building)	ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายการวิจัยของทีมงานวิจัย และการดำเนินบทบาทหน้าที่ของนักวิจัยหรือสมาชิกในทีมงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถบริหารจัดการโครงการวิจัย เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการทำงานวิจัยเป็นทีม อันนำไปสู่เป้าหมายทางการวิจัยที่วางไว้ และวัดผลผลิตทางการวิจัยตามที่มุ่งหวัง	24. ท่านสามารถกำหนดกลยุทธ์การทำงานของทีมงานวิจัยเพื่อตอบสนองเป้าหมายของโครงการวิจัยแก่ทีมงานได้อย่างชัดเจน 25. ท่านสามารถวางแผนการทำงานของนักวิจัยในทีมงานได้อย่างเหมาะสม 26. ท่านสามารถหาวิธีการใหม่เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงานวิจัย
11. การบริหารจัดการงาน (Operations Management)	ความสามารถในการวางแผนบริหารจัดการโครงการวิจัย การชี้หน้าที่สทางของโครงการวิจัย และการควบคุมบริหารงานวิจัยของทีมงาน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานวิจัยประสบผลสำเร็จตามหน่วยงานวิจัยและเป้าหมายการวิจัยที่กำหนด	27. ท่านสามารถออกแบบวิธีบริหารจัดการโครงการวิจัยให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย 28. ท่านสามารถควบคุมการบริหารทีมงานวิจัยให้สามารถส่งมอบงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย
12. การวางแผนงานและการจัดการ (Planning and Organizing)	ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของการวางแผนและการดำเนินงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม โดยเป็นไปตามแผนการดำเนินงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น นับตั้งแต่การจัดลำดับงานเร่งด่วนและงานตามแผนงานปกติ โดยมีการกำหนดเป้าหมายของงานวิจัยในแต่ละช่วงอย่างชัดเจน เพื่อสามารถประเมินผลการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวมได้	29. ท่านสามารถประเมินผลการบริหารจัดการงานวิจัยในภาพรวมได้ 30. ท่านสามารถบริหารจัดการงานวิจัยได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์

ตารางที่ 6 แนวคิดในการจัดทำแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง “ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ” (ต่อ)

Competency	นิยามสำหรับสมรรถนะการบริหารงานวิจัย	คำถาม
13. การบริหารโครงการ (Project Management)	ความสามารถในการจัดทำแผนการปฏิบัติการวิจัย (Research Action Plan) เพื่อให้มีความสามารถในการใช้ทรัพยากรในการบริหารโครงการวิจัยได้เหมาะสม รวมทั้งสามารถนำแผนปฏิบัติการวิจัยที่วางไว้ไปประยุกต์ใช้ (Implementation) ในการบริหารโครงการวิจัยต่อเนื่อง หรือโครงการวิจัยอื่นในความรับผิดชอบได้ประสบความสำเร็จ	31. ท่านสามารถกำหนดทรัพยากรในการบริหารงานวิจัยได้อย่างเหมาะสมตามแผนที่วางไว้ 32. ท่านสามารถนำแผนบริหารงานวิจัยที่ประสบผลสำเร็จไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโครงการวิจัยอื่น
14. ทักษะในการบริหารเวลา (Time Management)	ความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัยภายใต้แผนงานที่กำหนด และนำเสนอใช้ต่อองค์กรที่ให้ทุนได้อย่างมีมาตรฐาน และเป็นไปตามกรอบเวลา โดยสามารถนำเสนอส่งผลิตของโครงการวิจัยต่อองค์กรที่ให้ทุนได้ตามกำหนดเวลา	33. ท่านสามารถบริหารจัดการงานวิจัยตามแผนงานที่นำเสนอต่อองค์กรที่ให้ทุน 34. ท่านสามารถบริหารจัดการงานวิจัยให้ได้ผลิตที่มีมาตรฐานภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด
15. ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน (Working Process and System Understanding)	ความสามารถในการเข้าใจในระบบการจัดการของโครงการวิจัยที่รับผิดชอบ โดยสามารถอธิบายถึงระบบของโครงการและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยของโครงการได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถตอบข้อซักถามแก่ผู้ตรวจสอบทางวิชาการและองค์กรที่ให้ทุนเกี่ยวกับระบบบริหารโครงการวิจัยได้อย่างชัดเจน	35. ท่านสามารถกำหนดระบบการจัดการของโครงการวิจัยที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี 36. ท่านสามารถตอบข้อซักถามแก่ผู้ตรวจสอบทางวิชาการและองค์กรที่ให้ทุนเกี่ยวกับระบบบริหารโครงการวิจัยได้อย่างชัดเจน
16. การสร้างเครือข่าย (Networking)	ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดเครือข่ายทางการวิจัยในระหว่างโครงการที่รับผิดชอบกับโครงการอื่น ระหว่างสาขาเรื่องเดียวกันหรือต่างสาขาวิชาการ ระหว่างโครงการกับองค์กรสนับสนุนการวิจัย ระหว่างโครงการกับองค์กรที่ส่งเสริมผลสำเร็จของโครงการวิจัย	37. ท่านสามารถกำหนดกิจกรรมเพื่อให้เกิดเครือข่ายทางการวิจัยระหว่างทีมงานวิจัยและภายนอกโครงการวิจัย 38. ท่านสามารถบริหารจัดการเพื่อให้เกิดเครือข่ายทางการวิจัยระหว่างโครงการกับองค์กรสนับสนุนการวิจัย
17. การติดต่อประสานงาน (Coordination)	ความสามารถในการประสานงานวิจัยระหว่างสมาชิกในทีมงานวิจัย ผู้เกี่ยวข้องับโครงการวิจัย องค์กรที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยได้อย่างเป็นระบบ ทั้งในแง่ของการประสานงานบุคคล และการกำหนดเวลาติดต่อประสานงาน ทั้งนี้ การประสานงานมีเป้าหมายเพื่อผลสำเร็จของการดำเนินการวิจัยเป็นสำคัญ	39. ท่านสามารถประสานงานวิจัยกับผู้บริหารระดับสูง 40. ท่านสามารถประสานงานวิจัยกับองค์กรหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยที่ติดต่อได้ยาก

ตารางที่ 6 แนวคิดในการจัดทำแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง “ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ” (ต่อ)

Competency	นิยามสำหรับสมรรถนะการบริหารงานวิจัย	คำถาม
18. ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)	ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ถึงประเด็นต่อเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการวิจัย โดยมีการวิเคราะห์และแจกแจงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโครงการวิจัยในลักษณะเปรียบเทียบและแบ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ อาทิ สาเหตุ ผลลัพธ์ ผลกระทบ ข้อเสนอแนะ และผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลทีวิเคราะห์มาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการโครงการวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ	41. ท่านสามารถคิดวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นระบบ
19. ความคิดเชิงเหตุผล (Rational Thinking)	ความสามารถในการคิดเชิงเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโครงการวิจัย เพื่อเชื่อมโยงเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน อันมีผลต่อการบริหารจัดการโครงการวิจัยในเรื่องต่าง ๆ	42. ท่านสามารถวิเคราะห์แนวโน้มหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีเหตุผล
20. ความคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)	ความสามารถในการจัดระบบความคิด เพื่อการบริหารจัดการโครงการวิจัยอย่างประสบผลสำเร็จ โดยการมองในภาพรวมของระบบการจัดการโครงการวิจัย ตลอดโครงการ และสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ของระบบการบริหารจัดการที่วางไว้ได้อย่างมีเหตุผล	43. ท่านสามารถจัดระบบความคิดในการบริหารจัดการโครงการวิจัยที่หลากหลายได้อย่างประสบผลสำเร็จ
21. การตัดสินใจ (Decision Making)	การประเมินข้อมูลและแนวทางเลือก และเลือกแนวทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของสถานการณ์นั้น ๆ	44. ท่านสามารถตัดสินใจสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายและเป้าหมายของโครงการวิจัย 45. ท่านสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดต่อการดำเนินงานวิจัยบนพื้นฐานของสถานการณ์และทรัพยากรในการวิจัย
22. ความเป็นผู้นำ (Leadership)	ความสามารถในการเป็นผู้นำการบริหารโครงการวิจัย ในกรณีที่แสดงถึงความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลต่อโครงการวิจัยและทีมงานวิจัย รวมถึงความสามารถในการบริหารโครงการวิจัย การจูงใจ หรือการโน้มน้าวทีมวิจัยและผู้เกี่ยวข้องโครงการวิจัย เพื่อให้งานวิจัยบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	46. ท่านแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการบริหารจัดการงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ 47. ท่านสามารถโน้มน้าวทีมวิจัยให้ปฏิบัติตามท่านเพื่อให้การวิจัยบรรลุผล

ตารางที่ 6 แนวคิดในการจัดทำแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง “ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ” (ต่อ)

Competency	นิยามสำหรับสมรรถนะการบริหารงานวิจัย	คำถาม
23. ความเป็นผู้นำทีม (Team Leadership)	ความสามารถในการจัดการทีมงานวิจัย นับตั้งแต่การกระตุ้นและการจูงใจ เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและสนับสนุนในการดำเนินงานวิจัยตามเป้าหมายของทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	48. ท่านสามารถจูงใจทีมงานวิจัยให้ดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
24. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development)	ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการวิจัย เพื่อกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลทางการวิจัย เพื่อการเสนอแนะ อภิปราย ผลการวิจัยได้อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย	49. ท่านสามารถดำเนินการวิจัยได้ถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย
25. ความรู้ในด้านวิจัย (Research Knowledge)	ความสามารถความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาการวิจัยของโครงการวิจัยที่บริหารจัดการทางการวิจัย โดยสามารถอธิบายถึงแนวคิด หลักการ และวิธีการทำงานในด้านการวิจัย รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางการวิจัยนั้นได้เป็นอย่างดี	50. ท่านสามารถตอบข้อซักถามในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยได้เป็นอย่างดี
26. การบริหารงบประมาณ (Budget Management)	ความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามวงเงินที่ได้รับอนุมัติของโครงการวิจัย ได้สอดคล้องกับแผนงานวิจัยที่กำหนดและนำเสนอไว้ต่อองค์กรสนับสนุนทุนวิจัย โดยสามารถบริหารและควบคุมการใช้จ่ายของโครงการวิจัยให้เกิดผลสำเร็จของโครงการวิจัยตามเป้าหมายที่วางไว้	51. ท่านสามารถบริหารจัดการงบประมาณการวิจัยตามวงเงินของโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติ 52. ท่านสามารถบริหารจัดการงบประมาณการวิจัยได้สอดคล้องกับแผนงานวิจัยที่กำหนด
27. ความรู้ในด้านการเงิน (Financial Knowledge)	ความสามารถในการวิเคราะห์ต้นทุนทางการวิจัยของโครงการวิจัยกับเม็ดเงินที่ได้รับเพื่อนำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง องค์กรสนับสนุนทุนวิจัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อาทิ สำนักงบประมาณ) ได้อย่างชัดเจน โดยสามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการใช้จ่ายเงินวิจัยที่ได้รับกับความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นจากงานวิจัย เพื่อแสดงความคุ้มค่าต่อการเงินอย่างชัดเจน	53. ท่านสามารถวิเคราะห์ต้นทุนทางการวิจัยของโครงการ วิจัย 54. ท่านสามารถนำเสนอประสิทธิภาพของการใช้จ่ายเงินวิจัยของโครงการวิจัยต่อองค์กรสนับสนุนทุนวิจัย 55. ท่านสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า
28. ความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโครงการวิจัยให้ประสบผลสำเร็จตามแผนงานวิจัยที่วางไว้ โดยมีความรู้ในระดับต้น หรือ	56. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการงานวิจัยตามความเหมาะสมของแต่ละขั้นตอนวิจัย

ตารางที่ 6 แนวคิดในการจัดทำแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง “ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ” (ต่อ)

Competency	นิยามสำหรับสมรรถนะการบริหารงานวิจัย	คำถาม
(Information Technology Knowledge)	ระดับกลาง หรือระดับสูง ด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการงานวิจัยตามความเหมาะสมของแต่ละขั้นตอนวิจัย	
29. ความคิดริเริ่ม (Innovation)	ความสามารถในการริเริ่มประเด็นการวิจัย พร้อมทั้งระบบการบริหารจัดการโครงการวิจัยในแต่ละโครงการวิจัยอย่างครบวงจร นับตั้งแต่การจัดการต้นน้ำ (การดำเนินการวิจัย) กลางน้ำ (การนำผลสำเร็จของโครงการสู่กลุ่มเป้าหมาย) และปลายน้ำ (การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง)	57. ท่านสามารถริเริ่มประเด็นการวิจัยที่ตอบรับต่อความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์ 58. ท่านสามารถนำเสนอแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการโครงการวิจัยในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกัน
30. ความคิดเห็นทางด้านนวัตกรรม (Innovation Opinion)	ความสามารถในการบริหารจัดการผลสำเร็จของการวิจัย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลผลิตการวิจัยสู่นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ โดยสามารถนำเสนอกระบวนการหรือวิธีการเพื่อพัฒนาผลผลิตจากการวิจัยให้พัฒนาไปสู่ส่วนนวัตกรรมที่มีคุณค่าให้เชิงเศรษฐกิจได้อย่างเหมาะสม	59. ท่านสามารถบริหารจัดการเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผลผลิตการวิจัยสู่นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ 60. ท่านสามารถนำเสนองานวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตจากการวิจัยให้เกิดความคุ้มค่าเชิงเศรษฐกิจ
31. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)	ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสำเร็จแก่โครงการวิจัยตามเป้าหมาย โดยสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการในการบริหารผลสำเร็จของโครงการวิจัยที่จะเกิดขึ้นในแต่ละช่วงของแผนการดำเนินงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขั้นตอนเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นการดำเนินการวิจัย	61. ท่านสามารถกำหนดรูปแบบวิธีการในการประเมินผลสำเร็จของโครงการวิจัย 62. ท่านสามารถกำหนดตัวชี้วัดของโครงการวิจัยได้สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการวิจัย
32. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Sharing Responsibility)	ความสามารถในการจัดการและบริหารงานของโครงการวิจัย โดยกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันของทีมงานวิจัย ต่อผลการดำเนินงานวิจัยที่จะเกิดขึ้น เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น ทั้งในกรณีผลสำเร็จที่เกิดขึ้นและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อกลุ่มเป้าหมายและสังคมในระหว่างกัน	63. ท่านสามารถกระตุ้นให้ทีมงานวิจัยเกิดความรับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินงานวิจัย 64. ท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลกระทบทั้งทางบวกหรือทางลบของกิจกรรมวิจัย
33. จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity)	ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการวิจัย และทีมงานวิจัยให้ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ หรือจรรยาบรรณเฉพาะสาขาการวิจัยที่มีขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงการมี	65. ท่านบริหารจัดการโครงการ วิจัยโดยยึดหลักจรรยาบรรณทางการวิจัย

ตารางที่ 6 แนวคิดในการจัดทำแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง “ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ” (ต่อ)

Competency	นิยามสำหรับสมรรถนะการบริหารงานวิจัย	คำถาม
	จรรยาบรรณการวิจัย และความซื่อสัตย์ต่อการทำงานวิจัย อันนำไปสู่การยอมรับในวงกว้างต่อความสำเร็จของโครงการวิจัยที่เกิดขึ้นในอนาคต	66. ท่านสามารถผลักดันให้ทีมงาน วิจัย ปฏิบัติตามจรรยาบรรณการวิจัยอย่างเคร่งครัด
34. การสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Base Economy Building)	ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการวิจัย เพื่อแสดงความรู้และผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการวิจัยเป็นผลผลิตที่สามารถสร้างมูลค่าในทางเศรษฐกิจและพาณิชย์กรรม อันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ	67. ท่านสามารถบริหารจัดการความรู้และผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการวิจัยไปสู่พาณิชย์กรรม 68. ท่านสามารถบริหารจัดการผลสำเร็จของงานวิจัยให้เป็นผลผลิตที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ
35. ความเป็นอิสระทางวิชาการ	ความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัยอย่างเป็นอิสระทางวิชาการ โดยไม่อยู่ภายใต้การชี้นำเพื่อผลประโยชน์เฉพาะของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรใด ๆ โดยมุ่งเน้นการเป็นอิสระทางวิชาการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทางการวิจัย และผลผลิตที่มีคุณค่าต่อแวดวงทางการวิจัย และกลุ่มเป้าหมายของประเทศในวงกว้าง	69. ท่านสามารถบริหารจัดการโครงการวิจัยโดยอิสระปราศจากการชี้นำเพื่อผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม
36. การตั้งประเด็นการวิจัย	ความสามารถในการตั้งประเด็นการวิจัยและระบบการบริหารจัดการงานวิจัยที่เหมาะสมกับกับบุคลากรวิจัย โดยมีความชัดเจนเฉียบคม รวมทั้งสนองต่อความคิดของกลุ่มเป้าหมายและความต้องการของประเทศ	70. ท่านสามารถกำหนดโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

ผู้วิจัยได้จัดทำข้อคำถามขึ้น โดยใช้สมรรถนะที่คัดเลือกไว้มาขยายเป็นข้อคำถามและมีการตรวจสอบข้อคำถามก่อน ดำเนินการส่งแบบสอบถามการวิจัยให้แก่นักวิจัยกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศในเขตกรุงเทพฯ ปริมณฑล ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ โดยเป็นกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยในระหว่างปี พ.ศ.2545 – 2550 จากหน่วยงานให้ทุนสนับสนุนการวิจัยหลักของประเทศจำนวน 900 ชุด โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากนักวิจัยจำนวน 388 คน

ตารางที่ 7 ข้อมูลจำนวนประชากรที่คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบประเมินกลับ				
	กทม./ปริมณฑล	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคอีสาน	ภาคใต้
- นักวิจัยจากหน่วยงานให้ทุนหลักของประเทศในช่วงปี 2545 – 2550 ที่ได้รับทุน	214 (55.2%)	44 (11.3%)	38 (9.8%)	63 (16.2%)	29 (7.5%)
รวม	388 คน (100%)				

แบบสอบถามการวิจัยที่ส่งให้แก่นักวิจัย ได้แจ้งให้ผู้ตอบทราบวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามระดับการรับรู้พฤติกรรมของตนเองเป็น 2 ส่วน ใน 9 ตอน ซึ่งมีจำนวนคำถามรวม 80 ข้อ ครอบคลุมการสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการประสานงาน สมรรถนะด้านการจัดการวิชาการ สมรรถนะด้านการจัดการงบประมาณ สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรสิ่งทางปัญญา สมรรถนะด้านการเผยแพร่ สมรรถนะด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ สมรรถนะด้านการสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้ สมรรถนะด้านความเป็นอิสระทางวิชาการ และการตั้งประเด็นการวิจัย ซึ่งจากการเก็บข้อมูลจากมีผลการศึกษาในการวิจัย ดังนี้

นักวิจัยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 55.2 มีช่วงอายุระหว่าง 50-54 ปี 45-49 ปี และ 40-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.74, 22.94 และ 19.58ตามลำดับ โดยเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ในอัตราร้อยละ 58.6 และส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและโสด คิดเป็นร้อยละ 55.9 และ 39.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 95.4 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ข้อมูลส่วนบุคคลของนักวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละของผู้ตอบ
พื้นที่ผู้ตอบ	กรุงเทพฯ ปริมณฑล	214	55.20
	ภาคเหนือ	38	9.80
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	63	16.20
	ภาคใต้	29	7.50
	ภาคกลาง	44	11.30
อายุผู้ตอบสอบถาม	25-29	5	1.28
	30-34	33	8.50
	35-39	58	14.94
	40-44	76	19.58
	45-49	89	22.94
	50-54	96	24.74
	55-59	26	6.74
	60 ปีขึ้นไป	5	1.28
เพศ	หญิง	229	59.00
	ชาย	159	41.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาโท	15	3.90
	ปริญญาเอก	370	95.40
	อื่น ๆ	3	0.80
รวม		388	

นักวิจัยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้สอนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 22.6, 22.6, 16.3 และ 1.1 ตามลำดับ โดยมีนักวิจัยส่วนหนึ่งไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และมีตำแหน่งทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 10 และ 27.1 ส่วนใหญ่นักวิจัยจะไม่ได้อยู่ในตำแหน่งบริหาร คิดเป็นร้อยละ 46 โดยมีตำแหน่งทางการบริหารอื่น ๆ ร้อยละ 27.1 โดยนักวิจัยส่วนหนึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วย หัวหน้าภาควิชา และคณบดี คิดเป็นร้อยละ 8.3, 12.3 และ 6.3 ตามลำดับ นอกจากนี้ นักวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาเป็นนักวิจัยในระดับกรม/กระทรวง ร้อยละ 15 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ข้อมูลการทำงานของนักวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลการทำงาน	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของผู้ตอบ
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	79	22.6
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	79	22.6
	รองศาสตราจารย์	57	16.3
	ศาสตราจารย์	4	1.1
	อื่น ๆ	35	10
	ไม่มี	95	27.1
ตำแหน่งทางการบริหาร	หัวหน้าหน่วย	29	8.3
	หัวหน้าภาควิชา	43	12.3
	คณบดี	23	5.9
	อื่น ๆ	108	27.8
	ไม่มี	180	46.4
หน่วยงาน	มหาวิทยาลัยของรัฐ	188	48.5
	มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	29	7.2
	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	21	5.4
	มหาวิทยาลัยเอกชน	18	4.6
	กรม	59	15.2
	หน่วยวิจัย	20	5.2
	โรงเรียน	14	3.6
	อื่น ๆ	38	-
รวม		388	100

ตารางที่ 10 ระดับสมรรถนะที่ปรากฏจริงของนักวิจัย

สมรรถนะหลัก	ผลรวมการให้คะแนน (388 คน)	Weight ② เฉลี่ยการให้ ลำดับของ ความสำคัญ	Fact ค่าเฉลี่ยที่ ปรากฏจริง	สมรรถนะ ปรากฏจริงที่ ถ่วงน้ำหนัก แล้ว
• การประสานงาน	1,519.20	12.48	3.915	48.86
• การจัดการวิชาการ	1,562.20	12.84	4.047	51.96
• การจัดการงบประมาณ	1,549.20	12.73	3.992	50.82
• การจัดการทรัพยากรสิ่งทางปัญญา	1,439.71	11.83	3.710	43.89
• การเผยแพร่	1,586.00	13.03	4.087	53.25
• จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	1,704.00	14.00	4.391	61.47
• การสร้างเสริมฐานความรู้	1,223.50	10.05	3.153	31.69
• ความเป็นอิสระทางวิชาการและการตั้งประเด็นการวิจัย	1,586.00	13.04	4.087	53.29
	12,169.81	100%		

หมายเหตุ - เฉลี่ยการให้ลำดับความสำคัญ = (ผลรวมของสมรรถนะแต่ละด้าน x 100) / ผลรวมของทุกด้าน

- ค่าความคาดหวังที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว = weight ① x Expected

- สมรรถนะที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว = weight ② x Fact

จากการศึกษาและการประมวลผลเปรียบเทียบค่าตามความหวังของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อสมรรถนะของนักวิจัยภาครัฐด้านการบริหารงานวิจัย กับข้อมูลการวิจัยที่ประมวลผลจากกลุ่มตัวอย่างที่ระบุสมรรถนะที่ปรากฏจริงพบว่า นักวิจัยมีสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าค่าความคาดหวัง 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการประสานงาน ต่ำกว่าค่าความคาดหวังมากที่สุด โดยมี gap ที่ 3.51 รองลงมาคือ สมรรถนะการจัดการวิชาการมี gap อยู่ที่ -1.59 และสมรรถนะด้านการสร้างเสริมฐานความรู้ มีช่องว่างอยู่ที่ -0.88 ในอีกด้านหนึ่งพบว่า สมรรถนะหลักของนักวิจัย ปรากฏจริงสูงกว่าค่าความคาดหวัง 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์มีสมรรถนะที่ปรากฏจริงสูงกว่าค่าความคาดหวังมากที่สุด มีช่องว่างอยู่ที่ +23.70 รองลงมาได้แก่ สมรรถนะด้านความเป็นอิสระทางวิชาการและการตั้งประเด็นการวิจัย การเผยแพร่ การจัดการงบประมาณ และการจัดการทรัพยากรสิ่งทางปัญญา โดยมีช่องว่างอยู่ที่ +20.72, +14.12, +8.41 และ +.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ Gap Analysis ระหว่างค่าความคาดหวังกับสมรรถนะที่ปรากฏจริง

สมรรถนะหลัก	สมรรถนะที่ปรากฏ จริงที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว (A)	ค่าความคาดหวัง ที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว (B)	Gap Analysis ช่องว่าง (A – B)	ผลการประเมิน
• การประสานงาน	48.86	52.37	-3.51	ต่ำกว่าค่าความคาดหวัง
• การจัดการวิชาการ	51.96	53.52	-1.56	ต่ำกว่าค่าความคาดหวัง
• การจัดการงบประมาณ	50.82	42.41	+8.41	สูงกว่าค่าความคาดหวัง
• การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	43.89	40.52	+3.37	สูงกว่าค่าความคาดหวัง
• การเผยแพร่	53.25	39.13	+14.12	สูงกว่าค่าความคาดหวัง
• จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	61.47	37.77	+23.70	สูงกว่าค่าความคาดหวัง
• การสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้	31.69	32.57	-0.88	ต่ำกว่าค่าความคาดหวัง
• ความเป็นอิสระทางวิชาการและ การตั้งประเด็นการวิจัย	53.29	32.57	+20.72	สูงกว่าค่าความคาดหวัง

การนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย

จากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้พยายามพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยในภาครัฐขึ้น ซึ่งยังไม่เคยมีดำเนินการศึกษาในเรื่องนี้มาก่อน โดยจากการการศึกษาทำให้พบวิธีการศึกษายังมีจุดที่ควรแก้ไข เพื่อนำไปพัฒนาต่อไปในหลายประเด็น นับตั้งแต่ขั้นตอนของการพัฒนาตัวแบบ และขั้นตอนการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะของนักวิจัย

งานวิจัยนี้พบว่า นักวิจัยกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะหลักที่ควรมีการพัฒนาในด้านการจัดการวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือ การประสานงาน และการสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้ โดยสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ จากการประเมินพบว่านักวิจัยมีสมรรถนะที่สูงกว่าค่าความคาดหวัง

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบดังกล่าวต่อ ผู้บริหารระดับนโยบาย และองค์กรส่งเสริมการวิจัยพร้อมทั้งหน่วยงานของนักวิจัย และนักวิจัย ดังนี้

ผู้บริหารระดับนโยบายและองค์กรส่งเสริมการวิจัย ควรมีนโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัย โดยมีองค์หลักที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการวิจัยเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งควรมีการประชุมหารือร่วมกัน และนำเสนอความเห็นต่อผู้บริหารระดับนโยบายของประเทศ ในการพัฒนาความสามารถด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยในภาครัฐ เนื่องด้วยสมรรถนะของนักวิจัยมีความสำคัญทั้งในเรื่องของเชิงวิชาการและการบริหาร เนื่องด้วยนักวิจัยเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการแสดงขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้น โดยได้พิจารณาเห็นว่าจะจะเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ช่วยส่งเสริมให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยมีลำดับที่ดีขึ้น หากได้มีแผนงานเชิงพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นในสมรรถนะหลักที่ยังมีช่องว่างด้านการจัดการวิชาการ ด้านการประสานงาน และด้านการสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้ เพื่อให้ นักวิจัยสามารถสร้างผลสำเร็จของการวิจัยให้สอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศ

หน่วยงานของนักวิจัย ควรจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายในระดับประเทศ ในการพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะของนักวิจัย โดยควรมีการตั้งงบประมาณ เพื่อสนับสนุนนักวิจัยในสังกัด ให้ได้รับการสนับสนุนในโปรแกรมหรือหลักสูตร การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัยด้านการบริหารงานวิจัย พร้อมทั้งควรรหาแหล่งทุนวิจัยขนาดใหญ่ให้แก่ักวิจัยเพิ่มขึ้น เพื่อนักวิจัยจะได้ฝึกฝนทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานวิจัยได้มากขึ้น

นักวิจัย ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการเพิ่มขีดความสามารถในสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัย โดยเฉพาะสมรรถนะหลักด้านที่มีความจำเป็นและสำคัญ เพื่อนำสู่ความสำเร็จของการจัดทำโครงการวิจัย โดยควรเข้ารับการพัฒนาในโปรแกรมหรือหลักสูตรที่มีการจัดขึ้นเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยโดยเฉพาะ รวมทั้งควรเพิ่มในการร่วมดำเนินการวิจัยในโครงการวิจัย และแผนงานวิจัยขนาดใหญ่ที่ต้องใช้สมรรถนะหลากหลาย ในการบริหารจัดการ เพื่อให้งานวิจัยประสบความสำเร็จ อันจะเป็นการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ Best Practice ระหว่างนักวิจัย พร้อมทั้งฝึกฝนตนเองในสมรรถนะจากการบริหารจัดการจริง

ข้อคิดเห็นของนักวิจัยกับการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะโดยตนเองและสิ่งที่ควรคำนึงถึงในอนาคต

ในการตอบแบบสอบถามของนักวิจัยโดยการประเมินตนเอง ที่ผู้วิจัยได้ประมวลผลดังที่เสนอในหัวข้อที่ ผ่านมา นอกเหนือจากผลการประเมินกับตัวแบบที่ได้รับ มีข้อคิดเห็นของนักวิจัยที่ได้ประเมินตนเอง ร่วมกับการวิเคราะห์ของผู้วิจัย ซึ่งมีหลายประเด็นที่เห็นควรหยิบยกมาเป็นข้อพิจารณาประกอบการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ กล่าวคือ นักวิจัยภาครัฐยังขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการงบประมาณวิจัย เนื่องจาก ส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การบริหารของหน่วยงานต้นสังกัด โดยเฉพาะในระบบราชการที่มีขั้นตอนที่ใช้เวลาดำเนินการมาก อันมีผลกระทบต่อการควบคุมการทำงานตามแผนงานวิจัย นอกจากนี้ นักวิจัยภาครัฐส่วนใหญ่จะทำวิจัยผ่านหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งนักวิจัยต้องมีการแบ่งงบประมาณในการบริหารให้แก่ต้นสังกัดตามเกณฑ์ของแต่ละหน่วยงานกำหนด โดยนักวิจัยพิจารณาว่าส่วนแบ่งมีผลต่อคุณภาพและผลสำเร็จของงานวิจัย นอกจากนี้ นักวิจัยมีความเห็นว่าการจัดทำค่าของงบประมาณการวิจัยในแต่ละโครงการ ภายหลังการจัดสรรงบประมาณมีสัดส่วนที่ลดลงค่อนข้างมาก ทำให้มีผลกระทบต่อเป้าประสงค์ของงานได้ แต่อย่างไรก็ดี บางโครงการอาจมีการของงบประมาณสูงกว่าความเป็นจริง ดังนั้นหน่วยงานจัดสรรทุนควรมีการจัดทำมาตรฐานหรือเกณฑ์สำหรับการจัดทำค่าของงบประมาณให้เหมาะสมไว้

สำหรับเกณฑ์ข้อคำถามจากการประเมินตนเองจากงานวิจัยเรื่องนี้ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ไปสู่การพาณิชย์ หรือการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ยังไม่สอดคล้องต่อการบริหารงานวิจัยที่เป็นงานทางคลินิก หรืองานที่เป็นบริการเชิงชุมชน จึงควรมีการวางรูปแบบการประเมินสมรรถนะของนักวิจัยในอนาคต ที่แยกตามสาขาของนักวิจัยจะเหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้ง เนื่องด้วยการศึกษาเรื่องนี้ให้มีความสำคัญกับปัจเจกบุคคล อันได้แก่ นักวิจัย เป็นหลักในการศึกษาลำดับต่อไป ควรมีการเชื่อมโยงกับพลวัตของนโยบายแห่งรัฐ และควาสำคัญของโจทย์วิจัยมากขึ้นด้วย

อีกประเด็นที่เป็นข้อควรคำนึงถึงก็คือคำถามที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากการศึกษาเรื่องนี้เป็นการตั้งต้นการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการประเมินในอนาคต การพิจารณาข้อคำถาม จึงควรให้ความสำคัญกับคำถามเหมาะสมระหว่างนักวิจัยสายวิทยาศาสตร์และสายสังคมศาสตร์ เพื่อให้การแปรผลมีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพัฒนาต่อไป

บทสรุป

ความประสงค์ที่จะสร้างตัวแบบในการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ เป็นความพยายามที่ผู้วิจัยใช้แนวคิด Competency มาเป็นตัวอธิบายในแง่ของของนักวิจัย โดยพิจารณาว่านักวิจัยมีความสำคัญต่อการบริหารโครงการวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจาก เป็นผู้ควบคุมการดำเนินงานของโครงการในภาพรวมในแง่ของคุณภาพวิชาการ พร้อมกับต้องมีความเข้าใจในบริบทที่มีปรับเปลี่ยนไปทั้งในเรื่องนโยบายแห่งรัฐ นโยบายของแหล่งทุน ซึ่งทำให้การวิจัยในปัจจุบันนอกเหนือจากการสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในการศึกษาอ้างอิงทางวิชาการ การเผยแพร่ การตีพิมพ์ และการยอมรับในแวดวงวิชาการแล้ว ประเด็นความคุ้มค่าจากเม็ดเงินลงทุนของประเทศด้านการวิจัย จึงเห็นสิ่งที่ถูกนำมากล่าวถึงอย่างต่อเนื่องในทศวรรษที่ผ่านมา เมื่อมีการพิจารณาว่าผลการวิจัยควรจะเป็นทรัพยากรทางความรู้ที่มีความสำคัญต่อประเทศเชิงเศรษฐกิจ และเชิงสังคมอย่างเข้มแข็ง ดังนั้น การศึกษาถึงความสามารถเชิงสมรรถนะต่อการบริหารของนักวิจัยภาครัฐ จึงเป็นแนวทางของการแสวงหาคำตอบในทางวิชาการ เพื่อร่วมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ปัทมา เพชรไพรินทร์. (2547). *สมรรถนะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขอนแก่น*. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มนตรี จุฬาวินมทล. (2549). “ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีพนักวิจัย: การสร้างโอกาสใหม่ของการวิจัยไทย” *การพัฒนาอาชีพนักวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.
- สมรรถนะราชการและผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. (2550). [Online]. Available: <http://www.ocsc.go.th>. (4 กรกฎาคม 2550).
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2552). *การสำรวจค่าใช้จ่ายและบุคลากรทางการวิจัย และพัฒนาของประเทศ ประจำปี 2552*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วงศ์สว่างการพิมพ์ จำกัด.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment Research)* กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Competency Model, Clinical Psychology Ph.D. Program. (2007) [Online]. Available: http://www.psych.ucf.edu/graduate_degree_clinicalphd-cm.php. [2007, February 6].
- Master Certificate in Project Management. (2005) [Online]. Available: <http://www.pmpartners.com/training/masters.html>. [2007, June 6].
- National Center for Healthcare Leadership Competency Model Summary. [Online]. Available: http://www.nchl.org/ns/documents/competency_model-shurt.pdf. [2007, April 2].

- National Workshop on Research Leadership and Management. (2005). [Online]. Available: http://www.hpme.utoronto.ca/userfiles/page_attachments/Library/1/Research_Leadership_Management_Workshop_2005_Report_2956650.pdf. [2007, July 4].
- Thomas, J. R. & Jess, H. (2006) *"Profile of a Research Administrator" Research Management Review, Volume 15, November* [Online]. Available: <http://www.ncura.edu/rmr>. [2007, July 4].