

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการบริหารงานวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยมีความสำคัญในแง่นโยบายดังจะเห็นได้จากทิศทางนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540: 136-140) ได้ระบุในรายงานการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ระดับอุดมศึกษา โดยกำหนดนโยบายด้านการวิจัยโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสภาพอุดมศึกษาให้มีศักยภาพและความพร้อมในการทำวิจัยที่สามารถประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การพัฒนาประเทศและการเป็นผู้นำทางวิชาการ สำหรับการศึกษาในเรื่อง ระบบบริหารงานวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัยสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนองานวิจัย หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อสำคัญ 4 หัวข้อดังนี้

1. สถานภาพการวิจัยในประเทศไทย
2. การวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
3. วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานวิจัย
4. องค์กรที่อำนวยความสะดวกให้กับการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ

1. สถานภาพการวิจัยในประเทศไทย

จากการศึกษาผลการพัฒนาด้านการวิจัยระดับอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 7 ทำให้เราได้พบว่าสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ทั้งรัฐและเอกชนยังไม่มีกำหนดนโยบายและแผน รวมทั้งยังขาดจุดเน้นการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน เพียงแต่กำหนดกรอบกว้างๆ และมุ่งการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาการมากกว่าที่จะระบุได้ชัดเจนว่าจะสร้างความเป็นเลิศเฉพาะทางที่เด่นชัด นอกจากนี้ โครงการวิจัยที่ดำเนินการส่วนใหญ่เป็นการวิจัยประยุกต์ ส่วนของการวิจัยและพัฒนา มีจำนวนน้อยมากและส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยกเว้นสถาบันราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยสาขาสังคมศาสตร์ หน่วยงานที่ทำวิจัยส่วนใหญ่ยังคงเป็นหน่วยงานหรือ องค์กรภาครัฐ องค์กรวิจัยของภาคเอกชนมีจำนวนน้อย นอกจากนี้ ภาคเอกชนส่วนใหญ่ยังคงนิยมวิธีการซื้อเทคโนโลยีจากต่างประเทศมากกว่าที่จะคิดค้นทำวิจัยเอง

ในส่วนของทุนในการทำวิจัย แหล่งทุนวิจัยส่วนใหญ่ของสถาบันอุดมศึกษา ยังคงได้แก่ งบประมาณแผ่นดิน แต่งบประมาณที่ได้รับก็ยังคงต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมาก โดยหน่วยงานและองค์กรภาครัฐที่เป็นแหล่งทุนอุดหนุนวิจัยแก่สถาบันอุดมศึกษาแหล่งใหญ่ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาทุนอุดหนุนวิจัยในแต่ละสาขาวิชาได้มีการให้ทุนอุดหนุนการวิจัยแก่สถาบันอุดมศึกษาใน 3 สาขามากที่สุดได้แก่สาขาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ สาขาเกษตรศาสตร์ และสาขาวิศวกรรมศาสตร์ ส่วนสาขาวิชาที่ให้ทุนอุดหนุนวิจัยน้อยที่สุดได้แก่ นิติศาสตร์ วิศวกรรมศิลป์และศึกษาศาสตร์ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยให้ทุนอุดหนุนวิจัยทั้งสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ในสัดส่วน 75:25 ในปี 2537 โดยสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรทุนมากที่สุด ในด้านเกี่ยวกับบุคลากรการวิจัย ในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 7 แม้จะพบว่ามีสัดส่วนโดยรวมเพิ่มขึ้นจากปลายแผนฉบับที่ 6 เล็กน้อย แต่บุคลากรที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษากลับมีแนวโน้มลดลง นอกจากนี้บุคลากรวิจัยในบางสาขาที่มีความสำคัญยังมีจำนวนน้อยมากเช่น สาขาพลังงาน สาขาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเมือง การปกครอง การบริหารและกฎหมาย เป็นต้น กล่าวโดยรวมแล้วอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา สนใจทำงานวิจัยน้อย ซึ่งนอกจากจะเป็นสาเหตุหนึ่งจากภาระงานสอนของอาจารย์ที่มีมากแล้ว อีกส่วนหนึ่งมาจากระบบการพิจารณาความดีความชอบของสถาบันอุดมศึกษาที่ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่งานวิจัยและการขาดงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่จะสนับสนุนการทำวิจัยอย่างพอเพียง นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษายังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลงานวิจัยที่ชัดเจนที่จะสามารถเป็นกลไกเร่งรัดส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยให้มีคุณภาพ และแล้วเสร็จตรงตามกำหนดเวลา เพื่อประโยชน์แก่การนำไปใช้

สำหรับการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์นั้นนอกจากสามารถพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์และนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นแล้วยังสามารถนำไปจดทะเบียนสิทธิบัตรได้ หากผลงานวิจัยนั้นเป็นสิ่งใหม่มีขั้นตอนการประดิษฐ์ยุ่งยาก และเป็นประโยชน์ในเชิงอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม อย่างไรก็ตาม พบว่าประเทศไทยมีจำนวนผู้จดทะเบียนสิทธิบัตรน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ สะท้อนถึงศักยภาพการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีของไทยยังตกต่ำ

เมื่อพิจารณาผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติก็พบว่า มีสภาพเช่นเดียวกันกล่าวคือในระหว่างปี 2528 - 2537 ผลงานวิชาการของคนไทยได้รับการตีพิมพ์เพียงร้อยละ 0.086 เมื่อเปรียบเทียบกับตนเองในประเทศ พบว่ามหาวิทยาลัยมหิดลมีผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติมากที่สุด คือร้อยละ 51 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รองลงมาคือร้อยละ 18 และ 9.5 ตามลำดับ

กล่าวได้ว่าการวิจัยของไทยยังอยู่ในสถานะที่น่าเป็นห่วงเพราะนอกจากจะไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างจริงจังและพอเพียงจากภาครัฐแล้ว ยังขาดกลไกที่จะส่งเสริมหรือกระตุ้นให้มีผู้สนใจทำวิจัยมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบที่เอื้ออำนวย การพิจารณาความดีความชอบที่ผู้ทำวิจัยควรได้รับและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อบรรยากาศการวิจัย นอกจากนี้ความร่วมมือจากภาคเอกชน ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญที่จะส่งเสริมการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรงแม้จะ

มีแนวโน้มดีขึ้น ก็ยังจำกัดอยู่ในบางสถาบันที่มีศักยภาพและความสามารถ ไม่กระจายไปยังสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ อย่างกว้างขวางเท่าที่ควร

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (2547: 14 – 15) ได้ระบุถึงปัญหาพื้นฐาน 5 ประการ ที่ขวางกั้น มิให้ดำเนินการวิจัยสุขภาพไปสู่การพัฒนาาระบบสุขภาพในอุดมการณ์ ดังนี้

1. ขาดวัฒนธรรมหรือจิตวิญญาณการวิจัย ระบบสุขภาพยังขาดความตระหนักว่าการวิจัยเป็นองค์ประกอบสำคัญอันจะขาดมิได้ องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งมหาวิทยาลัย กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ องค์กรเอกชน สื่อชุมชนท้องถิ่น และองค์กรนโยบายยังไม่เห็นคุณค่า และมีความต้องการที่จะใช้การวิจัยเป็นเครื่องช่วยทำให้ปฏิบัติได้ถูกต้องและได้ผลดีการขาดวัฒนธรรมหรือจิตวิญญาณการวิจัยสุขภาพเป็นรากฐานต้นตอของอุปสรรคอื่นๆ ที่ขัดขวางการวิจัย

2. ขาดแคลนนักวิจัยที่มีคุณภาพและปริมาณพอเพียง กระบวนการวิจัยสุขภาพต้องการนักวิจัยที่มีฝีมือและจริยธรรมจำนวนมากและคุณภาพเพียงพอที่จะสร้างพลังทางปัญญา จนสามารถรังสรรค์งานวิจัยที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของสังคมไทยได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เกิดการพัฒนาระเบียบวิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ จนเป็นฐานทางปัญญาของระบบสุขภาพไทย แต่ในปัจจุบันประเทศไทยยังขาดแคลนนักวิจัยสุขภาพสาขาต่างๆ ที่จะมาร่วมทำงานวิชาการเหล่านี้ จึงจำเป็นต้องเร่งสร้างนักวิจัยเหล่านี้ขึ้นและสนับสนุนให้สามารถดำรงวิชาชีพการวิจัยได้อย่างยั่งยืน

3. ขาดความสามารถในการนำผลงานวิจัยไปใช้ในทุกระดับ หน่วยงานต่าง ๆ นับตั้งแต่องค์กรนโยบายลงไปจนถึงองค์กรปฏิบัติการประเภทและระดับต่างๆ จำต้องมีสมรรถนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อให้งานที่รับผิดชอบอยู่ดำเนินไปด้วยพื้นฐานที่มั่นคงทางความรู้ซึ่งสภาพดังกล่าวยังไม่เกิดขึ้นในประเทศไทย การสนับสนุนให้เกิดบูรณาการความรู้เข้าไปในกระบวนการทำงานได้นั้น จะต้องให้ผู้ใช้ผลการวิจัยเข้าร่วมตั้งคำถามงานวิจัย สนับสนุนการวิจัย ร่วมวิจัยในบางกรณี อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการนำผลการวิจัยไปย่อยและแต่งให้เหมาะสมกับการใช้งาน ตลอดจนสามารถวิจารณ์ต่อรองให้มีการปรับการวิจัยเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับการใช้งาน การพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวรวมไปถึงองค์กรชุมชนหรือท้องถิ่นซึ่งจัดเป็นการเพิ่มพลังชุมชนด้วย

4. ขาดการจัดการงานวิจัยที่ดีในสถาบันต่างๆ การจัดการงานวิจัย (Research Management) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างนักวิจัยอย่างเป็นระบบและจัดประสานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดคำถามการวิจัยที่ดี การบริหารงานวิจัยให้เกิดการทำงานวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้เป็นงานยาก ในปัจจุบันเกือบจะไม่มีนักจัดการงานวิจัยสุขภาพเลยไม่ว่าในสถาบันการศึกษา สถาบันการวิจัย กระทรวงต่างๆ จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนานักจัดการงานวิจัยเป็นการด่วน

5. ขาดองค์กรจัดการการวิจัยสุขภาพแห่งชาติ ที่สามารถแก้ปัญหาทั้ง 4 ประการเบื้องต้น เนื่องจากปัญหาทั้ง 4 ประการเป็นปัญหาใหญ่ และต้องการแก้ไขโดยด่วน หากจะให้มิระบบสุขภาพที่ดีจำเป็นต้องจัดให้เกิดองค์กรจัดการวิจัยสุขภาพแห่งชาติที่มีสมรรถนะสูง ที่จะดำเนินการกิจสร้างนโยบายการวิจัยสุขภาพให้มีบูรณาการเพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพดีและสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้

เกิดการแก้ปัญหาใหญ่ทั้ง 4 ประการ เพื่อให้เกิดการวิจัยสุขภาพอย่างพอเพียง และนำไปใช้ให้ระบบสุขภาพสามารถเอื้ออำนวยให้เกิดสุขภาพแก่คนทั้งมวลอย่างแท้จริง

จากการประมวลปัญหาและอุปสรรคของการวิจัยในด้านต่างๆ นักวิชาการที่ร่วมศึกษาและคณะกรรมการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติเสนอให้จัดโครงสร้างและกรอบนโยบายการวิจัยในระดับชาติให้ชัดเจน อันจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะผลักดันให้การปฏิรูประบบสุขภาพในระยะยาวดำเนินไปได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับปัญหาและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองของประเทศ การจัดการงานวิจัยเป็นกุญแจสำคัญในการประสานงานวิจัยให้เกิดการใช้ประโยชน์ในกระบวนการนโยบายทางสุขภาพ

การประเมินผลงานวิจัยในประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ใน ช่วงระหว่าง พ.ศ. 2535–2539 ซึ่งได้ให้บริษัทเอกชนเข้ามารับดำเนินการประเมินผลงานวิจัยของสถาบันวิจัยต่างๆ ในประเทศไทย ผลการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่ากลุ่มองค์กรที่มีกระบวนการบริหารงานวิจัยโดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายงานวิจัยอย่างชัดเจนตลอดจนมีการจัดกลไกปกครองและบริหารในรูปแบบที่คล่องตัว เช่น สำนักงานกองทุนเพื่อการวิจัย (สกว.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) เป็นกลุ่มองค์กรที่จัดการงานวิจัยประสบผลสำเร็จสูงกว่าหน่วยงานวิจัยอื่นๆ ที่มีภาระติดพันอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการแบบราชการและไม่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายงานวิจัยในระยะยาวได้ หนังสือเรื่องถอดบทเรียนการจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ดังกล่าวจึงเป็นหนังสือซึ่ง สวรส. ได้สรุปประสบการณ์จัดการงานวิจัยระบบสุขภาพร่วมกับภาคีเครือข่ายนักวิจัยและได้เสนอแนวคิดวิธีการจัดการงานวิจัยไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งได้นำเสนอภารกิจที่สำคัญ 4 ประการของการจัดการงานวิจัยได้แก่ การสร้างแนวร่วมพันธมิตรการวิจัยในแต่ละแผนงาน การสร้างขอบเขตและแผนการวิจัยร่วมกัน การระดมทรัพยากรเพื่อให้สามารถดำเนินการวิจัยร่วมกันและการติดตามและประเมินผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

สุธรรม อารีกุล (2541 :20 – 21) ได้กล่าวถึงการวิจัยว่าการลงทุนของรัฐที่ต่ำในเรื่องการวิจัยทำให้สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัยและพัฒนาได้อย่างเข้มแข็งผลงานวิจัยส่วนใหญ่ไม่ได้มาตรฐานไม่ครบวงจรหรือเป็นปึกแผ่นเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศได้ไม่ทางด้านการเกษตร วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณาจารย์ 2 ใน 3 ไม่มีโอกาสวิจัย นักวิจัยชั้นดีมีน้อยไม่ถึงร้อยละ 2 ของคณาจารย์ทั้งหมดในสถาบันอุดมศึกษา กำลังผลิตบัณฑิตระดับสูงมีคุณภาพต่ำ นักวิจัยรุ่นใหม่ที่ได้คุณภาพมีน้อย การบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ประสบความล้มเหลวไม่สามารถกำหนดได้ว่าควรสร้างเสริมความแข็งแกร่งในการวิจัยในด้านใด ไม่สามารถเชื่อมโยงการวิจัยและการพัฒนาการฝึกอบรม การบริหารทางวิชาการกับหน่วยงานของรัฐ ธุรกิจภาคเอกชน อุตสาหกรรมและบริหารเพื่อให้ผลการวิจัยได้ถูกนำไปใช้อย่างจริงจัง

มนตรี จุฬารัตนพล (2537: 49 – 59) ได้กล่าวถึงระบบการวิจัยและพัฒนาของไทยว่ามีจุดอ่อนและภาวะคุกคามที่น่าเป็นห่วง ที่สำคัญ ดังนี้

จุดอ่อน

1. นโยบายการวิจัยและพัฒนาของไทยผันแปรตามหน่วยงาน ระบบการวิจัยและพัฒนาของไทยมี 4 องค์ประกอบได้แก่ ผู้ใช้ผลงานวิจัย นักวิจัย ทุนสนับสนุนและสิ่งส่งเสริมจะทำงานเป็นระบบอย่างได้ผล ถ้ามีนโยบายช่วยกำกับทิศทาง นโยบายการวิจัยและพัฒนาที่ดีจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้แต่่นโยบายการวิจัยและพัฒนาของไทยดูเหมือนว่าจะมีความแตกต่างระหว่างหน่วยงานต่างๆของชาติ ที่มีส่วนกำหนดนโยบายหรือให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การที่นโยบายการวิจัยและพัฒนาของหน่วยงานหลักของประเทศมีความแตกต่างกันดังกล่าว ทำให้เกิดความเข้าใจกันว่า นโยบายการวิจัยและพัฒนาของไทยมีความไม่แน่นอนหรือไม่มีประโยชน์ ดังนั้นปัญหาการวิจัยและพัฒนาจึงเป็นจุดอ่อนที่สำคัญ

2. อาชีพนักวิจัยไทยไม่น่าสนใจ นักวิจัยเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูง แต่อาชีพนักวิจัยของไทยมีปัญหาหลายอย่างต้องทำงานหนัก แต่ได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าสู้อาชีพอื่นไม่ได้ ผู้ประกอบอาชีพเป็นนักวิจัยอยู่อยากจะทำอาชีพอื่นไปทำงานด้านอื่นหรือเป็นผู้บริหาร เขาชนไทยส่วนใหญ่ไม่สนใจอาชีพนักวิจัย ดังนั้นจำนวนนักวิจัยของไทยจึงมีน้อย บางสาขาก็มีนักวิจัยหลายคน แต่บางสาขาวิชาอาจจะไม่มีนักวิจัยไทยที่ถนัดเลย นักวิจัยไทยที่มีอยู่บ้างก็ทำงานด้วยใจรัก บ้างก็ทำงานตามที่ได้รับค่าตอบแทน ถ้าค่าตอบแทนต่ำ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่อาจจะหย่อน ระบบการวิจัยและพัฒนาของไทยจึงอาจติดขัด จะเห็นได้ว่าจุดอ่อนที่เกิดจากการขาดนักวิจัยเป็นอุปสรรคที่สำคัญและต้องได้รับการแก้ไข

3. ความเชื่อมโยงระหว่างผู้ใช้ผลงานวิจัยกับนักวิจัยยังอ่อนแอ การวิจัยและพัฒนาจะเกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อผู้ต้องการใช้ผลงานวิจัยและพัฒนากับนักวิจัยสามารถทำงานประสานประโยชน์ระหว่างกันดี แต่ในความเป็นจริงนักวิจัยมุ่งสร้างโครงการวิจัยและพัฒนาที่ตนสนใจ และอาจไม่สนใจไปตามความประสงค์ของผู้ใช้ จุดอ่อนอันเกิดจากการขาดการเชื่อมโยงหรือประสานประโยชน์ระหว่างนักวิจัยกับผู้ใช้ผลงานทำให้ระบบการวิจัยและพัฒนาของไทยอ่อนแอ ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายการวิจัยเพื่อประโยชน์เชิงพาณิชย์

4. ระบบราชการเป็นอุปสรรคต่อการวิจัยและพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากการวิจัยและพัฒนาของประเทศ ส่วนมากยังดำเนินอยู่ในหน่วยงานราชการและมหาวิทยาลัยของรัฐ กฎและระเบียบราชการจึงเป็นอุปสรรคที่ชะลอความก้าวหน้าของการวิจัยและพัฒนาของไทย ระบบราชการเน้นการตรวจสอบและควบคุมมากกว่าการส่งเสริมและสนับสนุน ระบบราชการเน้นขั้นตอนความถูกต้องของแบบฟอร์มและลายเซ็นอนุมัติของผู้บังคับบัญชา แต่ไม่พิจารณาเนื้อหาและตัวผลงาน ระบบราชการพิจารณาจำนวนผลงานแทนที่จะสนใจคุณภาพของผลงาน สิ่งเหล่านี้บั่นทอน

ประสิทธิภาพการวิจัยและพัฒนาของหน่วยราชการและเบี่ยงเบนการปฏิบัติงานของนักวิจัยของหน่วยราชการ งบประมาณการวิจัยและพัฒนา ส่วนใหญ่ที่ให้โดยตรงแก่หน่วยราชการต่างๆจึงไม่ก่อให้เกิดผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ภาวะคุกคาม

1. นักวิจัยถูกดึงเข้าสู่อาชีพอื่นๆ ในภาคเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตเร็ว เช่นการเป็นที่ปรึกษาให้แก่บริษัท การจัดฝึกอบรมบุคลากร การลงทุนทำธุรกิจอิสระต่างๆและการซื้อขายที่ดิน เป็นต้น อาชีพและหนทางเหล่านี้มักให้ผลตอบแทนสูงและเร็วกว่าอาชีพนักวิจัยเหตุการณ์เช่นนี้จะทำให้จำนวนนักวิจัยของไทยที่มีน้อยอยู่แล้วลดจำนวนลงไปอีก

2. วิธีการงบประมาณสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาของรัฐ เนื่องจากการวิจัยและพัฒนาส่วนใหญ่ของชาติต้องพึ่งพาอาศัยงบประมาณของรัฐ ดังนั้นวิธีการงบประมาณของรัฐจะมีผลกระทบอย่างเด่นชัดต่อการวิจัยและพัฒนาของชาติ วิธีการงบประมาณที่จะคุกคามการวิจัยและพัฒนา ก็คือ งบประมาณที่ไม่คล่องตัวในการจัดซื้อจัดจ้าง งบประมาณสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาไม่ถูกจัดให้มีระดับความสำคัญสูง งบประมาณการวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยต่างๆ มีจำนวนน้อย ในขณะที่มหาวิทยาลัยมีนักวิจัยจำนวนมาก การจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับนโยบายการวิจัยและพัฒนา

3. การขาดนโยบายการวิจัยและพัฒนาของชาติที่เด่นชัด ประเทศไทยมีจุดอ่อนที่ไม่มียุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนาที่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทำให้การวิจัยและพัฒนาไม่มีการจัดกระจาย ไม่มีจุดรวม ภาวะเช่นนี้จะทำให้ดูเหมือนว่าการวิจัยและพัฒนาของไทยไม่ได้ผลไม่มีทิศทางขาดความจริงจังและความต่อเนื่อง สิ้นเปลืองงบประมาณและยังลดความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาลดต่ำลง

ปลื้ม มณีโรจน์ (2545 :38-39) ได้กล่าวถึงการวิจัยว่าการค้นคว้าวิจัยไม่ได้รับการสนับสนุนในระดับที่สำคัญเมื่อเทียบกับรายจ่ายด้านอื่น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะอุปทานหรือความจำเป็นต้องใช้ผลการวิจัยและพัฒนาที่ทันสมัยก้าวหน้ามากนักล่าพึงผลการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่มีอยู่ที่เหลือกินเหลือใช้แล้ว เหตุผลอีกประการหนึ่งค่าใช้จ่ายในโครงการวิจัยและพัฒนาใหม่ๆมีปริมาณมากเกินกำลังประเทศกำลังพัฒนา จึงมองกันว่าควรจะเป็นภาระของประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่จะแบกภาระในการลงทุนในด้านการค้นคว้าวิจัยใหม่ๆ และเห็นว่ามหาวิทยาลัยไทยส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้ผลงานวิจัย (Research Users) มากกว่าจะเป็นผู้ผลิตผลงาน ในระยะหลังนี้เองที่หลายๆมหาวิทยาลัยริเริ่มและให้ความสำคัญแก่กิจกรรมนี้มากขึ้น มีการวิจัยทั้งภาควิชาที่รับผิดชอบในการเรียนการสอนและทั้งองค์กรที่ตั้งขึ้นเพื่อการวิจัย อาจจะเป็นศูนย์/สำนักหรือสถาบันวิจัยเฉพาะทาง หรือสถาบันวิจัยพัฒนาที่รับผิดชอบนโยบายวิจัยส่วนรวมของมหาวิทยาลัยส่วนระบบการประเมินผลงานบุคลากรที่เกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ ก็ได้มีการให้ความสำคัญแก่ผลงานด้านงานเขียน งานวิจัยมากขึ้น

อมรวิรัช นาคทรพรพ (2544) ได้กล่าวถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการวิจัยของไทยที่สำคัญคือการปล่อยให้เกิดวัฒนธรรม “นักวิจัยเดี่ยว” คือการริเริ่มงานวิจัยเกิดจากความสนใจของนักวิจัยเองผลก็คือทำให้คำถามของนักวิจัยและคำตอบที่ได้ไม่สามารถช่วยตอบโจทย์ที่เป็นปัญหาของการพัฒนา

ใหญ่ๆได้เพราะนักวิจัยแต่ละคนมีขีดความสามารถจำกัด มีมุมมองจำกัด มีความสนใจและความถนัดจำกัด สิ่งนี้ทำให้ระบบการวิจัยของประเทศไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาของประเทศได้ หรือได้ในขอบเขตที่จำกัด

ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการขาดกลไกที่จะช่วยพัฒนาและประกันคุณภาพของการวิจัย การให้ทุนวิจัยส่วนใหญ่ที่ผ่านมาเป็นการทำเสมือนให้เรือแก่นักวิจัยลำหนึ่งแล้วปล่อยออกจากท่าไปเลย เมื่อครบกำหนดจึงค่อยกลับมาและส่งผลงานว่าไปพบอะไรมาบ้าง การทำเช่นนี้เป็นการทำให้นักวิจัยมีอิสระในการริเริ่มสูง แต่หากมองในทางกลับกันก็คือการ “ลอยแพ” นักวิจัยให้ไปเผชิญชะตากรรมตามลำพัง นักวิจัยอาจไปติดกับความจำกัดของตัวเองดังกล่าวแล้วข้างต้นหรือไปติดกับปัญหาอุปสรรคโดยไม่มีผู้ช่วยเหลือ ผลงานที่นำมาส่งในท้ายที่สุดจึงเป็นงานที่มักจะมีข้ออ้างว่า “ภายใต้ข้อจำกัดของการวิจัย” ทั้งๆที่ในความเป็นจริงแล้ว “ข้อจำกัด” หลายประการสามารถแก้ไขได้ ด้วยการมีระบบการบริหารงานวิจัยที่ดีที่จะให้นักวิจัยผลิตงานที่มีคุณภาพและอย่างมีประสิทธิภาพ

จรัส สุวรรณเวลา (2545: 20-26) ได้กล่าววาระบบสถาบันอุดมศึกษามีความหลากหลายและความแตกต่างมากระหว่างมหาวิทยาลัยต่างๆทำให้ไม่เกิดความเอกภาพในกรณีที่มีความขัดแย้งกันเอง ในระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเป็นเหตุให้ได้รับการสนับสนุนน้อยลง การที่สถาบันอุดมศึกษาอยู่ในระบบราชการทำให้มีระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆเช่นเดียวกับหน่วยราชการอื่นเป็นผลให้การบริหารงานขาดความคล่องตัว ประสิทธิภาพของงานตกต่ำ มีการควบคุมการปฏิบัติแต่ไม่มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ระเบียบราชการยังมีข้อกำหนดและข้อห้ามที่ไม่เอื้อให้สถาบันอุดมศึกษาหารายได้เพิ่มหรือดำเนินงานในลักษณะธุรกิจที่จะเป็นรายได้เสริม จากความเสื่อมถอยของระบบอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน อาจารย์นักวิชาการก็ปรับตัวจนมีความเคยชินและพอใจกับสภาพ บางคนก็หาช่องทางและสร้างงานหรือรายได้นอกระบบจนพอใจกับระบบที่หละหลวมให้เสรีภาพอย่างเต็มที่จากการขาดผู้ช่วยและอุปกรณ์สนับสนุนที่ดี ประกอบกับการมีงานนอกระบบทำให้อาจารย์ต้องใช้เวลากับงานที่ไม่เป็นวิชาการอยู่มากเหลือเวลาในการพัฒนาวิชาการให้ก้าวหน้าได้น้อย ผลการขาดการสนับสนุนอย่างเรื้อรัง มีผลให้เกิดความอ่อนแอในส่วนต่างๆดังนี้

1. ระบบงาน เป็นระบบที่ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพราะขาดสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานและสิ่งสนับสนุนทำให้ผู้เกี่ยวข้องต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอยู่ตลอดเวลาโดยใช้คนและสิ่งของตามความจำเป็นเฉพาะหน้าไม่มีโอกาสที่จะพัฒนางานความอ่อนแอดังกล่าวนี้เป็นอยู่นานทำให้ระบบขาดประสิทธิภาพโดยทั่วหน้าไม่สามารถใช้วิธีประเมินผลงานได้เพราะแม้ประเมินแล้วก็แก้ไขไม่ได้ สภาพความอ่อนแอนี้เกิดในส่วนต่างๆของระบบอย่างลึกซึ้งซึ่งทำให้กลไกต่างๆด้อยประสิทธิภาพลงแม้จะเพิ่มเงินสนับสนุนก็ไม่สามารถใช้เงินที่เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพได้

2. บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักวิชาการจำนวนไม่น้อยไม่สามารถพัฒนาและคงความเป็นนักวิชาการได้แม้จะมีศักยภาพและความตั้งใจดีก็ตามเพราะขาดสิ่งจำเป็นพื้นฐานและสิ่งสนับสนุนต่างๆ ประกอบกับต้องจมอยู่ในระบบที่อ่อนแอและสภาพแวดล้อมที่มีปทัสถานสังคมไม่เอื้อต่อความ

เป็นเลิศทางวิชาการ บุคลากรขาดกำลังใจในการพัฒนา กระบวนการให้รางวัลและการลงโทษมีความอ่อนแอไม่เกิดผลจริงจึงเพราะค่าตอบแทนน้อยจนบุคลากรไม่จ้อที่จะอยู่ในระบบ มาตรการกำกับดูแลใช้การไม่ได้จำเป็นต้องยอมรับสภาพที่บางคนทำงานเพียงเท่าที่กำหนดบางคนออกไปหารายได้พิเศษ เพราะรายได้ไม่พอเลี้ยงชีพ ซึ่งบ่อยครั้งต้องใช้เวลาและกำลังมากจนมีเหลือจะใช้ในการพัฒนาวิชาการได้น้อย

อีกประการหนึ่งการเน้นการสอนเป็นหลักประกอบกับการเพิ่มจำนวนนิสิตนักศึกษาทำให้อาจารย์จำนวนมากต้องใช้เวลาไปมากในการสอนไม่สามารถทำวิจัยหรือพัฒนาวิชาการจนกลายเป็นปทัสถานสังคมไปด้วย นอกจากนี้ยังมีปัญหาการขาดอุปกรณ์เครื่องมือ ห้องปฏิบัติการตลอดจนการสนับสนุนรวมทั้งทุนในการทำการวิจัยและพัฒนาวิชาการประกอบกับการขาดเวลา เนื่องจากต้องสอนมากหรือการหารายได้พิเศษ ทำให้อาจารย์ไม่ได้พัฒนาความสามารถในการวิจัยบางคนต้องยอมรับสภาพบางคนเกิดปฏิกิริยาต่อต้าน อาจารย์จำนวนไม่น้อยลาออกไปเพราะไม่มีโอกาสทำงานวิชาการที่ตนชอบและประสงค์ได้

เมื่อมีการเห็นความสำคัญของการวิจัยหรือให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นโดยการกำหนดให้ใช้ผลงานวิจัยในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการก็ทำให้เกิดความขัดแย้งในแนวความคิดเกี่ยวกับการให้ความสำคัญระหว่างการสอนกับการวิจัยตลอดจนคุณภาพของผลงานวิจัยและมีการทำงานวิจัยที่มุ่งแต่การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเท่านั้น โดยไม่ได้เน้นคุณภาพที่แท้จริง ในบางกรณีเกณฑ์ในการวัดผลงานวิจัยลดความเข้มข้นลง อาจารย์ไม่ได้มุ่งให้เกิดความเป็นเลิศ ในที่สุดค่านิยมทางวิชาการก็เสียไปพร้อมกับระบบคุณธรรมจากสภาพอาจารย์แต่ละคนที่เสื่อมถอยลง เป็นเหตุให้การบริหารงานบุคคลเสื่อมถอยลงด้วย

อรสา ภาววิมลและคณะ (2545 : 81-82) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้สอนระดับอุดมศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ ด้านการติดตามก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นธรรม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและการประชุมระดมสมอง นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิในทุกสาขาวิชา ผลการวิจัยพบว่าภาระงานด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษาไม่สามารถกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันได้ จากสภาพปัญหาปัจจุบันผู้สอนระดับอุดมศึกษามีความเหลื่อมล้ำและไม่เท่าเทียมกันในการปฏิบัติภาระงาน อาทิผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการส่วนหนึ่งยังคงสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง บางส่วนขาดความต่อเนื่องในการสร้างผลงานทางวิชาการแต่ได้รับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมนั้น พบว่าสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือการขาดเกณฑ์ภาระงานที่จะใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานและเป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและเชื่อถือได้

อภิภา ปรัชญาพฤทธิ (2545: 74 –79) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์และการเรียนรู้ บทบาทหน้าที่ระหว่างอาจารย์ใหม่ในมหาวิทยาลัยไทยเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา ในบริบทการอุดมศึกษาที่เปลี่ยนไป ซึ่งได้ข้อมูลจากผลวิจัยของผู้วิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกในหัวข้อ “การเรียนรู้บทบาทหน้าที่และวัฒนธรรมหน่วยงานของอาจารย์ใหม่ในมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในประเทศไทย” โดยงานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ อาจารย์ใหม่ 17 คน จาก 9 คณะ และแบ่งกลุ่มเป็น 4 กลุ่มสาขาวิชา คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ วิทยาศาสตร์ประยุกต์ มนุษยศาสตร์และวิชาชีพทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่าจากการเปรียบเทียบข้อมูลด้านประสบการณ์ช่วงเริ่มงานของอาจารย์ใหม่ในมหาวิทยาลัยต่างประเทศและในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของไทยอาจารย์จากบริบทที่แตกต่างกันมีความเห็นที่ตรงกันหลายประการเกี่ยวกับอุปสรรค ดังนี้

ประการแรก เกิดปัญหาการบริหารเวลาโดยอาจารย์จากทั้งสองบริบทมีความเห็นตรงกันว่า อุปสรรคที่สำคัญในการบริหารเวลาคืองานเตรียมการสอนและงานบริหารรวมถึงงานธุรการ เสียเวลามากทำให้อาจารย์ใหม่ต้องเลื่อนเวลาการทำวิจัยออกไป

ประการสอง ลักษณะงานและบรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นเอกเทศสูงจนบางครั้งดูเหมือนขาดความเป็นประชาคมทางวิชาการทำให้ขาดการสื่อสารแลกเปลี่ยนทางวิชาการและจากผลวิจัยของผู้วิจัยพบว่าปัญหาสำคัญมากคือไม่มีเวลาอันเป็นผลจากการที่จำนวนคนในคณะมีน้อยแต่แบ่งเป็นสาขาย่อยมาก ระบบราชการที่มีขั้นตอนมากจนทำให้การทำงานประสานงานยุ่งยากแม้ว่าลักษณะที่มีความเป็นเอกเทศสูงของวิชาชีพอาจารย์จะส่งผลให้อาจารย์ผู้เริ่มงานบางส่วนมองว่าบรรยากาศการทำงานขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียว การที่อาจารย์ใหม่ในมหาวิทยาลัยเป็นศิษย์เก่าของสถาบันที่ว่าจ้างตนช่วยเหลือต่อการปรับตัวของอาจารย์ต่อหน่วยงานใหม่ได้เป็นอย่างดี

ประการที่สาม การขาดข้อมูลที่ชัดเจนหรือบางที่ที่ได้รับข้อมูลที่ขัดแย้งกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความคาดหวังของหน่วยงานต่อการจัดลำดับความสำคัญของงานของอาจารย์ใหม่และเกณฑ์การประเมินผล ปัญหานี้ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นในบริบทมหาวิทยาลัยของไทยที่กำลังจะออกนอกระบบเนื่องจากกฎระเบียบหลายอย่างที่ยังขาดความชัดเจน

ประการที่สี่ การเรียนรู้ที่จะสอนอาจารย์ไทยและต่างประเทศมีประสบการณ์ร่วมหลายประการ ตั้งแต่การสร้างเชื่อมั่นในการสอนจนถึงอุปสรรคในการสอนแนวใหม่มีหลายประการ เช่น ความเคยชินของนิสิตนักศึกษาในการเรียนแบบป้อนข้อสอบที่ใช้ในการเน้นทดสอบความจำและยังมีข้อจำกัดในการใช้ตำราภาษาอังกฤษ

ประการที่ห้า เกิดแรงกดดันที่จะต้องผลิตผลงานวิชาการเพื่อให้ได้ตำแหน่งประจำเพื่อความอยู่รอดในวิชาชีพหรือตามสำนวนฝรั่งที่ว่า “Publish or Perish” สภาพเช่นนี้มหาวิทยาลัยของไทยยังไม่รุนแรงเท่าในตะวันตก แม้ว่าแนวโน้มมหาวิทยาลัยวิจัยจะเน้นงานด้านนี้มากขึ้นก็ตาม

แม้ว่าอาจารย์จากทั้งสองบริบทจะมีประสบการณ์ร่วมหลายประการ ช่วงเริ่มงานแต่ระดับความเข้มข้นของปัญหาไม่เท่ากัน เช่นในประเด็นการบริหารเวลา อาจารย์ใหม่หลายคนใช้เวลาไปกับงานบริหารและธุรการมากซึ่งมีส่วนทำให้บางคนต้องเลื่อนการทำงานวิจัยออกไป แม้ว่าอาจารย์ใหม่ในต่างประเทศก็มีประสบการณ์ร่วมด้านนี้ แต่ปัญหานี้ดูเหมือนจะรุนแรงน้อยกว่าในบริบทไทย ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลของระบบราชการที่ยังลึกในระบบอุดมศึกษาไทยรวมถึงปัญหาจำนวนพนักงานฝ่ายสนับสนุนงานวิชาการที่มีจำกัด ด้านการจัดความสำคัญของงานผลวิจัยของผู้เขียนตรงกับงานวิจัยในต่างประเทศในประเด็นที่ว่าอาจารย์ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์มีแนวโน้มที่จะเน้นการวิจัยมาก ในขณะที่อาจารย์ในกลุ่มมนุษยศาสตร์ค่อนข้างจะให้ความสำคัญในลำดับต้นๆกับงานสอนและงานให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา อย่างไรก็ตามงานวิจัยของผู้เขียนพบว่ามีปัจจัยอื่นด้วยนอกเหนือจากสาขาวิชาที่มีผลต่อการให้ลำดับความสำคัญของงานในหมู่อาจารย์เช่นเงื่อนไขในการว่าจ้าง วัฒนธรรมของภาควิชาและความสนใจส่วนตัวของอาจารย์

อุทุมพร จามรมานและคณะ (2542: 205-206) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเตรียมพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์และเสนอทางเลือกให้กับมหาวิทยาลัย 2 รูปแบบคือ มหาวิทยาลัยที่เน้นวิจัยและมหาวิทยาลัยที่เน้นการเรียนการสอน ผลจากการศึกษาครั้งนี้ได้มีการออกแบบสอบถามรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สรุปผลและใช้ประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อมาเป็นข้อมูลสำหรับการสังเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบตามที่ต้องการ ผลการสังเคราะห์พบว่ามหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยราชการ ที่อิงระเบียบต่างๆตามที่ราชการกำหนดการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพียงแต่ประกาศว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยโดยไม่ได้มีผลต่อกระบวนการคัดเลือกคน (อาจารย์ บุคลากร นิสิต นักศึกษาและผู้บริหาร) กระบวนการกระตุ้นการวิจัยและการให้ความสำคัญกับผลผลิตงานวิจัยเพื่อการเผยแพร่ย่อมไม่ทำให้เกิดมหาวิทยาลัยวิจัยได้

งานวิจัยของอุทัย คุลเกษม (2544: 41- 42, 173 - 174) ชี้ให้เห็นว่าเราไม่อาจจะคาดหวังให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรนำในการสร้างนักวิจัยอาชีพให้กับสังคมไทยได้ในความเป็นจริง เพราะสถาบันอุดมศึกษาไม่ค่อยได้ทำเรื่องนี้อย่างจริงจังหรือแม้พยายามจะทำอยู่บ้างแต่คุณภาพของการสร้างนักวิจัยก็ยังไม่เข้มแข็งพอ เราจะเห็นว่านักวิจัยฝีมือดีทั้งหลายล้วนได้ผ่านการศึกษา มีความรู้ และเทคนิควิธีการทำวิจัยมาจากสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศแทบทั้งสิ้น สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งในประเทศไทยแม้จะจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก แต่ก็มักจะทำให้ความสำคัญกับเรื่องการทำวิจัยน้อยมาก อุทัยมีความเห็นว่าสิ่งที่ทำกันอยู่เป็นเสมือนการทำพิธีกรรมปิดทองพระพุทธรูปก่อนกลับจากวัดเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยเราจึงมีนักวิจัยที่มีฝีมือไม่มากนัก และยิ่งหายากมากขึ้นไปอีก ในกรณีของนักวิจัยที่ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องชนิดที่ภาษาชาวบ้านเรียกว่า “ก๊ัดไม่ปล่อย” และในกรณีของผู้บริหาร โครงการวิจัยก็หายากยิ่งกว่างมเข็มในมหาสมุทรเมื่อคำนึงถึงข้อเท็จจริงที่ว่าแนวโน้มด้านนโยบายให้ทุนสนับสนุนการวิจัยของรัฐบาลจะให้ความสำคัญกับ “ชุดโครงการวิจัย” มากกว่าการวิจัยประเภทโครงการเดี่ยวๆ ผู้บริหาร โครงการวิจัยที่มีความสามารถมี

ความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ แต่ในปัจจุบันนี้มีสถานศึกษาน้อยแห่งที่ทำหน้าที่ช่วยสร้างบุคคลประเภทนี้ ในประเด็นนี้จะต้องมีการพิจารณาและวางยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนการวิจัยกันอย่างเป็นระบบ

แต่การที่งานวิจัยในประเทศเราไม่คึกคักเช่นประเทศอื่นๆอีกหลายประเทศสาเหตุหนึ่งก็เพราะว่าผลงานวิจัยของประเทศไทยไม่ค่อยก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เมื่อมหาวิทยาลัยต้องมีบทบาทหน้าที่ในการทำวิจัยแล้วมหาวิทยาลัยสามารถตอบสนองข้อเรียกร้องดังกล่าวได้มากนักเพียงใด ประเด็นที่ทำทาก็คือถ้ายังไม่มียอะไรเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่เราก็ไม่อาจจะมั่นใจได้ว่าจะมีการพัฒนางานวิจัยเพราะจากประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยมานานปีมีคนพบว่ากิจกรรมการวิจัยในมหาวิทยาลัยส่วนมากมีน้อยมากจะมีก็ยกเว้นเฉพาะบางมหาวิทยาลัยเท่านั้นและการวิจัยในมหาวิทยาลัยเหล่านั้นส่วนมากก็เป็นงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ในประเด็นเรื่องสถาบันนี้ อุทัย คุลยเกษมชี้ให้เห็นว่าเหตุที่เราไม่มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยจะตอบสนองข้อเรียกร้องให้ทำวิจัยที่ดีและมีประโยชน์ได้มากนักก็เพราะเหตุที่คนบางคนทำวิจัยก็คือ “แรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจ” ซึ่งประกอบด้วย ก. ทำวิจัยเพราะต้องการได้ปริญญา ข. ทำวิจัยเพราะอยากได้ตำแหน่งทางวิชาการหรือได้เลื่อนระดับทางราชการ ค. ทำวิจัยเพราะอยากได้เงินในกรณีรับจ้างหรือขอทุนได้มาก ง. ทำวิจัยเพราะอยากได้ชื่อเสียงทางวิชาการ โดยเฉพาะการได้ตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศและมีคนอื่นนำไปอ้างอิง จ. ทำวิจัยเพราะเป็นงานในหน้าที่ ดัชนีของหน่วยวิจัยต่างๆ หรือเป็นข้อบังคับในการนำงานวิจัยไปเป็นฐานในการประเมินผลการทำงานประจำปี ฉ. ทำวิจัยเพราะมีความรักในความรู้ มีความกระหายใคร่รู้ มีความสุขในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ช. ทำวิจัยเพราะต้องการแก้ปัญหาให้กับสังคมหรือชุมชน อุทัยวิเคราะห์ว่าแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้คนมหาวิทยาลัยทำวิจัยนั้น ส่วนมากจะตกอยู่ในประเภทอยากได้ตำแหน่งทางวิชาการ อยากได้เงิน อยากได้ชื่อเสียง และเป็นหน้าที่ มีเพียงส่วนน้อยมากที่คนของมหาวิทยาลัยทำวิจัยเพราะรักในความรู้และต้องการแก้ปัญหาให้สังคม

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวอุทัยชี้ว่าไม่น่าประหลาดใจแต่อย่างใดเมื่อพบว่าการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยมีจำนวนน้อยเพราะในเมื่อการทำวิจัยมาจากแรงผลักดันดังกล่าวเมื่อทำวิจัยได้สิ่งที่ต้องการแล้ว ตัวอย่างเช่นบางคนได้ตำแหน่งทางวิชาการแล้วก็ไม่ต้องทำวิจัยต่อหรือเมื่อได้สิ่งที่ต้องการจะได้ก็เลิกทำ เช่นเมื่อไม่มีใครจ้างให้ทำวิจัยหรือเมื่อขอทุนจำนวนมากๆไม่ได้ก็เลิกทำที่ยังทำกันอย่างไม่ลดละแม้จะไม่ได้มีโอกาสใดๆหรือไม่ได้ตำแหน่งทางวิชาการใดๆก็เป็นพวกที่รักในความรู้หรือพวกที่ต้องการทำวิจัยเพื่อการแก้ปัญหาให้กับชุมชนเท่านั้น ดังนั้นระบบการบริหารการจัดการภายในมหาวิทยาลัยจะต้องมีกลไกที่เอื้อให้สมาชิกสามารถทำวิจัยที่ดีและมีประโยชน์กับชุมชนได้ด้วย ในขณะเดียวกันก็มีระบบป้องกันมิให้คนบางคนฉวยโอกาสทำวิจัยเพื่อจุดมุ่งหมายอื่น อาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการทำวิจัยอย่างแท้จริง หลายคนไม่เคยทำวิจัยมาก่อนด้วยซ้ำ โดยเฉพาะผู้ที่เรียนจากหลักสูตรที่ไม่มีข้อบังคับให้ทำวิทยานิพนธ์และมี

อยู่จำนวนมากที่เคยทำวิจัยครั้งเดียวตอนเป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตและเป็นงานวิจัยที่ไม่สลับซับซ้อนอะไรเพราะฉะนั้นความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยจึงมีข้อจำกัดจนไม่สามารถจะทำงานวิจัยที่ซับซ้อนได้เมื่อมาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย การฝึกปรือเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการวิจัยส่วนมากก็ชะงักงันมาตั้งแต่สำเร็จการศึกษาคนเหล่านี้จึงทำวิจัยไม่เป็นถ้าหากมหาวิทยาลัยไม่จัดการแก้ปัญหาตรงนี้ให้เกิดผลแม้จะบังคับให้อาจารย์มีงานวิจัยแต่สิ่งที่ได้มาก็คือกระดาษเขียนเล่มที่ไม่มีคุณค่าอะไรเลยทั้งด้านวิชาการและด้านประโยชน์ใช้สอย

สิ่งที่สถาบันศึกษาหลายแห่งกำลังทำและมีอีกหลายแห่งที่กำลังจะเบนทิศทางไปสู่ก็คือการจัดกิจกรรมหาเงินรายได้เข้ามหาวิทยาลัยและเข้ากระเป๋าคณาจารย์ โดยการจัดหลักสูตรพิเศษเปิดเรียนกันเฉพาะวันสุดสัปดาห์ด้วยข้ออ้างว่าเพื่อบริการประชาชนผู้มีความต้องการศึกษาโดยเฉพาะในระดับบัณฑิตศึกษาในกรณีของมหาวิทยาลัยแบบนี้จะไม่มีการทำวิจัยที่ดีและมีประโยชน์ เพราะทั้งคณาจารย์ที่สอนและนักศึกษาที่มาลงทะเบียนในหลักสูตรพิเศษจะไม่มีเวลามาทำวิจัยกันหรือมีเวลาน้อยเพราะฉะนั้นการที่จะคาดหวังให้มหาวิทยาลัยตอบสนองต่อข้อเรียกร้องให้ทำวิจัย “... จึงเป็นความคาดหวังที่ไกลเกินฝันทีเดียว”

นอกจากนี้แล้วอุทัยยังประเด็นที่น่าสนใจก็คือการวิจัยในสังคมใดก็ตามจะรุ่งเรืองพัฒนาได้มากย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยด้วยไม่ว่าความต้องการนั้นจะมาจากภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาชน เพราะการทำวิจัยมากขึ้นเป็นเหตุผลของอุปสงค์อุปทานหรือ demand-driven แต่เมื่อดูที่สังคมไทย เราพบว่าอัตราการนำผลงานวิจัยไปใช้มีต่ำมากจนเกือบไม่มีเลยในบางสาขา ดังนั้นการกำหนดนโยบายของภาครัฐและการวางแผนของภาครัฐนั้นมีการใช้ผลงานวิจัยมาเป็นข้อพิจารณาน้อยมาก ส่วนมากก็ดำเนินการไปตามแผนงานปกติ ในเมื่อความต้องการผลงานวิจัยในภาคส่วนต่างๆมีน้อย การสนับสนุนทั้งในแง่นโยบายและในแง่งบประมาณด้านการวิจัยก็มีน้อยตามมาด้วย นอกจากนี้แล้ว การที่มหาวิทยาลัยไม่สามารถตอบสนองข้อเรียกร้องให้มีการทำวิจัยให้มากขึ้นก็เพราะเหตุผลอื่นๆอีกหลายประการ ตัวอย่างเช่นเรื่องงบประมาณที่ไม่กระจาย องค์กรให้ทุนมีความเป็นราชการมากและมีระเบียบหยุมหยิมโดยที่มืองค์กรให้ทุนสนับสนุนการวิจัยบางองค์กรทำตัวเป็นเจ้าของเงินอีกด้วย ings ที่เงินนั้นเป็นเงินภาษีอากรราษฎรและมีลักษณะที่ว่า “...คิดว่าตนเองฉลาดกว่าใครหมด“ ผลก็คือทำให้ไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักวิจัยในวงกว้างได้

กล่าวโดยสรุป อุทัย คุลยเกษมซึ่งเป็นนักสังคมศาสตร์ได้ชี้ให้เห็นปัญหาที่สำคัญมากของการวิจัยทางสังคมโดยสะท้อนให้เห็นว่านักวิจัยในมหาวิทยาลัยไม่มีความรู้เรื่องการวิจัยและไม่รู้เรื่องการบริหารจัดการด้านการวิจัยไม่ว่าจะเป็นโครงการวิจัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวกับการวิจัยก็ตาม เราจึงไม่มีความหวังมากนักว่ามหาวิทยาลัยจะมีความสามารถทำงานวิจัยที่ดีและมีประโยชน์ต่อสังคมได้ ข้อเสนอแนะต่อหนทางที่จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถทำงานวิจัยได้มากขึ้นและเป็นงานวิจัยที่ดีและมีประโยชน์ก็คือจะต้องรื้อระบบมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยอย่างขนานใหญ่

จรัส สุวรรณเวลาและคณะ (2540, อ้างถึงใน สมชาย สุขศิริเสรีกุล, 2543: 34) ได้กล่าวถึงทิศทางของการวิจัยในมหาวิทยาลัยของไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็นสามระยะ

ระยะแรกการวิจัยมุ่งสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อความเป็นเลิศอย่างเดียว ระยะสองเป็นการวิจัยเน้นการแก้ปัญหา ระยะสามคือการวิจัยมีเป้าหมายในการสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย แต่แนวทางที่สามนี้ต้องใช้เวลาอีกนานในอนาคตคาดว่าจะสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยได้มากพอดังที่มหาวิทยาลัยในประเทศตะวันตกได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน สถาบันสถาบันวิจัยจะเป็นรูปแบบของการดำเนินงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยในอนาคต ทั้งนี้เพราะว่าสถาบันวิจัยเป็นองค์กรที่พระราชกฤษฎีกาการรองรับจึงทำให้มีความมั่นคงและเป็นแกนหลักในการนำคณาจารย์และนักศึกษาจากคณะต่างๆมาร่วมกันทำการวิจัย อย่างไรก็ตามในปัจจุบันสถาบันวิจัยยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่หวังไว้ เพราะความสนใจและภารกิจของคณาจารย์จากคณะต่างๆยังไม่คล้อยตามกัน

วิทยากร เชียงกูล (2541: 110-115) ได้กล่าวถึงการวิจัยในมหาวิทยาลัยว่ายังมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาน้อยมาก ในมหาวิทยาลัยของรัฐอาจจะมีการจัดสรรงบประมาณให้อาจารย์ได้ทำวิจัยมากขึ้น แต่การบริหารแบบราชการก็ยังเป็นเพียงการเอาเงินมาแจกให้อาจารย์ทำวิจัยกันมากกว่าที่จะเป็นการระดมสมองหาประเด็นสำคัญที่ควรวิจัย จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังเพื่อการใช้งบวิจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด สนองความต้องการที่สำคัญและเร่งด่วน การศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งเติบโตในทางปริมาณมากไม่มีบรรยากาศการฝึกฝน ค้นคว้าวิจัย ส่วนใหญ่คือการบรรยายตามตำราและสอนท่องจำตามตำรา จะมีการวิจัยวิเคราะห์บ้างในการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก แต่การสอนปริญญาโทหลายแห่งก็ยังเน้นการเรียนการฟังการบรรยายเพื่อสอบมากกว่าการทำงานวิจัยและเขียนวิทยานิพนธ์ วิทยากรชี้ว่าปัญหาของสังคมไทยไม่ใช่ขาดแคลนความรู้และการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เศรษฐศาสตร์และธุรกิจเท่านั้น แต่ยังขาดแคลนความรู้และการวิจัยระดับลึกในระดับที่ใช้ประโยชน์ได้ทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มากเช่นกัน จึงสมควรที่สังคมไทยทั้งภาครัฐและเอกชน ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ลดปริมาณบัณฑิตที่เรียนสาขาเหล่านี้ลงควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐศาสตร์และธุรกิจ รวมทั้งปฏิรูปให้การศึกษาและวิจัยมีลักษณะแบบสหวิทยาการข้ามสาขาแบบมองเห็นภาพองค์รวมของสังคม เพื่อให้ให้นักวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี นักเศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ ฯลฯ ได้ตระหนักถึงมิติและปัญหาด้านสังคมและความเป็นมนุษย์เพิ่มขึ้นด้วย เราจึงจะทำให้การวิจัยช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

นอกจากการเสนอประเด็นปัญหาในการวิจัยของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผลงานวิชาการในเรื่องนี้ที่น่าสนใจคือการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานวิจัย : แนวคิดจากประสบการณ์” โดยศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช (2546) ที่เขียนขึ้นจากประสบการณ์การทำงานวิจัยและบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเล่าถ่ายทอดประสบการณ์และวิเคราะห์การบริหารการวิจัย หนังสือเล่มนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและการสร้างฐานปัญญาต่อการพัฒนาประเทศตลอดจนความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา “ระบบการวิจัย” อันประกอบด้วยหน่วยงานพัฒนานโยบายวิจัย หน่วยงานสนับสนุนทุนวิจัย สถาบันวิจัย ผู้บริหารงานวิจัย นักวิจัย ผู้ใช้ผลงานวิจัยและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากผลการวิจัย นอกจากนี้ นพ. วิจารณ์ยังได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการกำหนดทิศทางการวิจัย

และการลำดับความสำคัญของการวิจัย การบริหารงานวิจัยของหน่วยงานต่างๆและการพัฒนาชุดโครงการวิจัยอีกด้วย ปัญหาและอุปสรรคในการวิจัยมีทั้งที่เกิดจากระบบและเกิดจากตัวบุคคล ได้แก่ คณาจารย์ที่มีหน้าที่สอนและมีภาระงานด้านบริหารหรือควบคุมวิทยานิพนธ์ทำให้ไม่มีเวลาทำงานวิจัย อาจารย์บางท่านไม่ชอบทำงานวิจัยและไม่เห็นประโยชน์ของการทำวิจัย นอกจากนี้บุคลากรทางการวิจัยก็มีน้อยมาก การแสวงหาเงินทุนเพื่องานวิจัยยังมีน้อยมาก คณาจารย์ที่มีหน้าที่การสอนและทำวิจัยทำให้การวิจัยไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ขาดผู้นำหรือผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนา งานวิจัยในแต่ละสาขาวิชา การวิจัยบางสาขาไม่ค่อยมีการเชื่อมโยงกับท้องถิ่นอีกทั้งยังขาดความสนใจที่จะนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการวิจัย ขาดความรู้ด้านการทำงานวิจัยและขาดความเชื่อมั่นเพราะขาดประสบการณ์การทำงานวิจัย ขาดการสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และขาดความร่วมมือ ขาดการจูงใจให้คณาจารย์เข้ามามีส่วนร่วม และสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพ อาจารย์ไม่เคยได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรในหลักสูตรการวิจัย เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ประเด็นทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นเป็นปัญหาการทำวิจัยในระบบมหาวิทยาลัยของไทยทั้งในสายวิทยาศาสตร์และมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปัญหาที่มีหลายระดับแต่สามารถจะแบ่งออกได้เป็นปัญหาในระดับนโยบายหรือโครงสร้างและปัญหาตัวบุคคลหรือบุคลากรจะเห็นได้ว่าในระดับโครงสร้างส่วนใหญ่ทั้งมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชนยังไม่มีการกำหนดนโยบายและแผนในการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน เพียงแต่กำหนดกรอบกว้างๆไม่เน้นเพื่อความเป็นเลิศเฉพาะทางที่เด่นชัด โครงการวิจัยที่ดำเนินการส่วนใหญ่เป็นการวิจัยประยุกต์ ส่วนของการวิจัยและพัฒนา มีจำนวนน้อย สิ่งที่ควรสนใจก็คือการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยไทยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยกเว้นสถาบันราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่เน้นวิจัยสาขาสังคมศาสตร์ หน่วยงานที่ทำวิจัยส่วนใหญ่ยังคงเป็นหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ องค์กรวิจัยของภาคเอกชนมีจำนวนน้อยและภาคเอกชนส่วนใหญ่ยังคงนิยมวิธีการซื้อเทคโนโลยีจากต่างประเทศ จากนั้นก็มีความรู้สึกร่วมกันบางอย่างว่าปัญหาเชิงโครงสร้างทำให้สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถปฏิบัติการกิจด้านการวิจัยและพัฒนาได้อย่างเข้มแข็ง สิ่งก็ตามมาก็คือผลงานวิจัยส่วนใหญ่ไม่ได้มาตรฐานหรือไม่ครบวงจรหรืออาจจะไม่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศได้ไม่ว่าทางด้านการเกษตร วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เชื่อกันว่าปัญหาโครงสร้างมีผลทำให้คณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสวิจัยซึ่งทำให้นักวิจัยชั้นดีมีอยู่น้อยมาก การผลิตบัณฑิตศึกษาก็มีคุณภาพต่ำทำให้นักวิจัยรุ่นใหม่ที่ได้คุณภาพมีอยู่น้อย ประเด็นสำคัญที่ถูกเสนอขึ้นมาในเรื่องโครงสร้างการสนับสนุนการวิจัยก็คือ “การบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา” การบริหารงานวิจัยนี้ถูกมองว่าประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่นี้เพราะไม่สามารถกำหนดได้ว่าควรจะสร้างความแข็งแกร่งในการวิจัยในด้านใดและทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงงานวิจัยให้เข้ากับการพัฒนาประเทศและความต้องการของชุมชนได้

จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าปัญหาในทางโครงสร้างมีอิทธิพลตามมาต่อปัญหาในทางปัจเจกบุคคล กล่าวคือการที่มีภาระงานมากทำให้ต้องมีการบริหารเวลา แต่อุปสรรคที่สำคัญในการบริหาร

เวลาของอาจารย์คือมีภาระงานเตรียมการสอนและงานบริหารรวมถึงงานธุรการมากซึ่งมีผลทำให้เสียเวลาไปและทำให้อาจารย์ส่วนมากต้องเลื่อนเวลาการทำวิจัยออกไปในที่สุด ประกอบกับลักษณะงานและบรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นเอกเทศสูงจนขาดความเป็นประชาคมทางวิชาการ การขาดการสื่อสารแลกเปลี่ยนทางวิชาการและการไม่มีเวลาทำวิจัยอันเป็นผลมาจากการที่จำนวนคนในคณะหรือสถาบันมีน้อยแต่แบ่งเป็นสาขาย่อยมาก ปัจจัยทั้งหมดก็ทำให้เกิดภาวะที่นักวิชาการในมหาวิทยาลัยขาดแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้วิจัย ทำให้คนส่วนมากอยากได้ตำแหน่งทางวิชาการหรืออยากได้เงินอยากได้ชื่อเสียงและถือว่าการวิจัยเป็นเพียงหน้าที่ แต่มีนักวิชาการจำนวนน้อยมากที่คิดจะทำวิจัยเพราะ “..... รักในความรู้และต้องการแก้ปัญหาให้สังคม”

2. การวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ปัญหาสำคัญของการวิจัยสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์น่าจะอยู่ที่ตัวนักวิจัยและลักษณะสาขาวิชาเอง ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นอย่างเด่นชัดในสาขามนุษยศาสตร์ ดังความเห็นของปริชา ช่างขวัญยืน (2547: 69-165) ซึ่งอธิบายว่าปัญหาเกี่ยวกับการรับรู้วิธีวิจัยเป็นปัญหาที่สำคัญของนักวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ เขากล่าวว่าการที่มีผู้วิจัยทางมนุษยศาสตร์น้อยกว่าสาขาอื่นนั้นเป็นเพราะนักวิชาการส่วนใหญ่ไม่มีความมั่นใจในเรื่องของ “วิธีวิจัย” และนอกจากนั้นนักมนุษยศาสตร์บางคนคิดว่าไม่รู้ว่าจะวิจัยเรื่องอะไรคือหาหัวข้อที่เหมาะสมไม่ได้ ความไม่แน่ใจดังกล่าวสัมพันธ์กับเรื่องของการที่เราไม่รู้จัก “วิธีวิจัย” ความสนใจที่จะวิจัยนั้นน่าจะเป็นเรื่องของความตื่นตัวดังกล่าวนั้น อาจจะต้องสร้างมาแต่การศึกษาระดับปริญญาตรี เรื่องของบรรยากาศทางวิชาการเป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ว่ามีผลกระทบไปถึงเรื่องของความสนใจที่จะวิจัยด้วย นอกจากนี้ข้อบกพร่องในเรื่องของเครื่องมือเบื้องต้นบางประการก็อาจจะทำให้นักวิชาการจำนวนหนึ่งไม่ทราบว่า “ช่องว่าง” ของวิชาของตนอยู่ที่ไหน ปริชาอธิบายว่าอาจจะต้องเร่งพัฒนาบรรณานุกรมในสาขาวิชาต่างๆ รายงานสรุปผลงานวิจัยประจำปีและวารสารทางวิชาการในสาขาวิชาต่างๆ ขึ้นมาซึ่งอาจช่วยกระตุ้นให้เกิดความสนใจในวงวิชาการที่กว้างยิ่งขึ้น

นอกจากปัญหาโดยรวมตามที่ได้กล่าวมาแล้วหากพิจารณาลงไปในสาขาวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์แล้วก็จะเห็นประเด็นปัญหาอีกมุมหนึ่งเมื่อพูดถึงการพัฒนาประเทศให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข การมีคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้และการแก้ไขปัญหาของประเทศโดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจสาขาวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลงานเป็นรูปธรรมนำมาใช้ได้โดยตรง คือสาขาวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ แต่สาขามนุษยศาสตร์แทบจะไม่กล่าวถึงหรือเชื่อกันว่าไม่มีส่วนหรือมีส่วนน้อยในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประเทศ ข้อสรุปนี้มาจากข้อเท็จจริงในเรื่องสัดส่วนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการวิจัยทางสาขามนุษยศาสตร์ซึ่งน้อยมากเมื่อเทียบกับสาขาวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ไม่ว่าหน่วยงานที่ให้ทุนจะเป็นของรัฐหรือเอกชน การให้การสนับสนุนการวิจัยทางสาขามนุษยศาสตร์น้อยนั้นอาจเป็นเพราะการวิจัยทางสาขามนุษยศาสตร์ไม่ต้องการเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีราคาสูงไม่ต้องใช้สถานที่ทดลองที่ต้องมีการรักษาความปลอดภัยพิเศษที่

ทำให้เกิดงบประมาณสูง แต่ที่สำคัญก็คือเรามักเชื่อกันว่าผลงานวิจัยทางมนุษยศาสตร์ไม่เป็นประโยชน์อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมแก่ชีวิตความอยู่รอดของคนทำให้งบประมาณและการให้การสนับสนุนมีสัดส่วนจำกัดในวิจัยสาขามนุษยศาสตร์ นอกจากประเด็นปัญหาการวิจัยทางมนุษยศาสตร์ได้รับการสนับสนุนน้อยกว่าสาขาอื่นแล้ว ยังมีปัญหาเรื่องมีผู้สนใจจะทำวิจัยในสาขานี้ น้อยเมื่อเทียบกับสาขาอื่นซึ่งเป็นปัญหาต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน การกล่าวว่าเพราะได้รับการสนับสนุนน้อยจึงทำให้มีคนสนใจทำวิจัยน้อยแม้จะดูว่าเป็นสาเหตุหนึ่ง แต่ก็มิใช่เป็นสาเหตุเดียวการที่คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติสาขาปรัชญาในช่วงปี 2523 –2524 จัดประชุมทางวิชาการเรื่อง “การวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และศิลปะ: วิธีการวิจัย” ขึ้นเมื่อวันที่ 22 – 24 สิงหาคม 2523 และมีการสรุปผลการประชุมต่อเนื่องกันอีกครั้งในปี พ.ศ. 2524 ก็น่าจะเป็นเพราะว่าคณะกรรมการสันนิษฐานว่าสาเหตุของการมีผู้สนใจทำวิจัยน้อยในสาขามนุษยศาสตร์เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิธีการวิจัยด้านมนุษยศาสตร์จึงได้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางในเรื่องวิธีการวิจัยในสาขาต่างๆทางมนุษยศาสตร์ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 ซึ่งนับเวลาห่างจากประชุมครั้งนั้นประมาณ 21 ปี จำนวนผู้สนใจการวิจัยในสาขามนุษยศาสตร์ก็ยังคงมีน้อยและเป็นปัญหาอยู่อย่างเดิมจึงไม่อาจสรุปได้ว่าการไม่รู้วิธีการวิจัยเป็นต้นเหตุที่แท้จริงของการขาดความสนใจในการวิจัยในสาขานี้ ในปี 2544 คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติสาขาปรัชญาได้พิจารณาว่าควรจัดให้มีการช่วยเหลือนักวิจัยที่ยังขาดประสบการณ์การทำวิจัยโดยให้มีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มทำวิจัยและมีการติดตามการวิจัยจนกว่าจะเสร็จโครงการ นอกจากนี้ก็มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการทำวิจัยโดยอาศัยเพื่อนนักวิจัย (peer group)

นอกจากการปลูกฝังความสามารถในการทำวิจัยและในการสร้างนักวิจัยด้วยวิธีต่างๆแล้ว คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติสาขาปรัชญายังเห็นว่าวิธีการวิจัยในสาขามนุษยศาสตร์อาจจะยังคงเป็นปัญหาอยู่และด้วยเหตุนี้ การประชุมในเรื่องวิธีการวิจัยในสาขามนุษยศาสตร์ครั้งที่ผ่านมาก็ได้ล่วงเลยมานานถึง 20 กว่าปีจึงน่าจะมีการทบทวนและพิจารณาว่าประเด็นวิธีการวิจัยจะยังคงเป็นปัญหาหนึ่งในการวิจัยอยู่หรือไม่ นอกจากประเด็นปัญหาของการวิจัยทางมนุษยศาสตร์แล้วนั้นมีความเห็นร่วมกันในปัญหาการขาดฐานข้อมูลและปัญหาการเข้าถึงข้อมูลสำหรับการวิจัย การขาดบรรยากาศที่จะกระตุ้นให้เกิดการพบปะกันของนักวิจัยอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ปัญหานี้ที่น่าจะตั้งข้อสังเกตก็คือปัญหาที่กลุ่มวิชาประวัติศาสตร์เสนอได้แก่การที่ผลงานวิจัยไม่อาจเปิดเผยได้ในสังคมไทยซึ่งในประเด็นนี้ก็น่าจะเป็นปัญหาในอีกหลายกลุ่มวิชาในสาขามนุษยศาสตร์เช่นกัน

วิรุณ ตั้งเจริญ (2545: 26–28) ได้กล่าวถึงสภาพการวิจัยทัศนศิลป์มีปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาทางด้านปริมาณการวิจัย จากข้อมูลทั้งหมดจะพบว่าการศึกษาสาขาวิชาทัศนศิลป์ของนักวิชาการมีปริมาณจำกัด มีการวิจัยทางด้านทัศนศิลป์ศึกษา 3 เรื่องจากปี 2527 – 2534 การวิจัยทางด้านศิลปะประเพณีนิยม 20 เรื่องจากปี 2522-2533 การวิจัยทางด้านประวัติศาสตร์ศิลป์ 7 เรื่องจาก

ปี 2522 – 2537 การวิจัยทางด้านทัศนศิลป์ศึกษา 2 เรื่อง จากปี 2529 – 2534 และการวิจัยการออกแบบทัศนศิลป์ 1 เรื่อง ในปี 2533 รวมทั้งหมด 33 เรื่อง ตั้งแต่ปี 2522 ถึงปี 2537

2. **ปัญหาทางด้านคุณภาพในการวิจัย** จากข้อมูลทั้งหมดสะท้อนให้เห็นว่าด้วยปริมาณการวิจัยที่มีจำนวนจำกัดนั้น ไม่อาจสะท้อนภาพรวมในเชิงคุณภาพและสาระประโยชน์ในการนำไปใช้ได้เด่นชัดนัก

ทั้งการนำไปใช้ในเชิงพัฒนาภูมิปัญญาและการนำไปใช้ในเชิงสร้างสรรค์ผลงานศิลปกรรม

3. **ปัญหาขอบข่ายที่จำกัดในการวิจัย** จากที่ปริมาณการวิจัยที่มีจำนวนจำกัดนั้นย่อมสะท้อนให้เห็นขอบข่ายและสาระในการวิจัยที่จำกัดด้วย นอกจากประเภทการวิจัยที่จำกัดในการวิจัยแต่ละด้านแล้ว ยังพบว่ามีเนื้อหาสาระที่จำกัดสัมพันธ์กับปริมาณการวิจัยด้วยสำหรับประเภทการวิจัยการวิจัยของนักวิชาการทางด้านทัศนศิลป์ศึกษา 3 เรื่อง ซึ่งเป็นการวิจัยจากเอกสาร 2 เรื่องและการวิจัยสำรวจ 1 เรื่อง การวิจัยทางด้านศิลปะประเพณีนิยม 20 เรื่อง เป็นการวิจัยจากเอกสาร 5 เรื่องและการวิจัยสนาม 15 เรื่อง การวิจัยทางด้านประวัติศาสตร์ศิลป์ 7 เรื่อง เป็นการวิจัยจากเอกสารทั้งหมด การวิจัยทางด้านทัศนศิลป์ 2 เรื่อง เป็นการวิจัยสนามและการวิจัยสำรวจและการวิจัยทางด้านการออกแบบทัศนศิลป์เป็นการวิจัยสำรวจ 1 เรื่อง

4. **ปัญหาการผลิตนักวิชาการหรือนักค้นคว้าวิจัย** การศึกษาสาขาวิชาทัศนศิลป์ในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับบัณฑิตศึกษายังไม่สามารถผลิตนักวิชาการหรือนักค้นคว้าวิจัยสาขาทัศนศิลป์ได้เด่นชัด ส่วนหนึ่งพิจารณาได้จากปริมาณการวิจัย

5. **ปัญหาปรัชญาในการศึกษาสาขาวิชาทัศนศิลป์** การศึกษาสาขาวิชาทัศนศิลป์มีพื้นฐานมาจากการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตผลงานศิลปะโดยขาดการศึกษาค้นคว้าวิจัย ให้ความสำคัญสมดุลกับปฏิบัติการพื้นฐานเช่นนี้มีผลกระทบต่อการศึกษาสาขาวิชาทัศนศิลป์ทุกระดับด้วย รวมทั้งระดับบัณฑิตศึกษา ผู้สอนและผู้เรียนส่วนใหญ่ยังคงเชื่อมั่นในการศึกษาทัศนศิลป์ที่มุ่งเน้นปฏิบัติการอย่างโดดเดี่ยวแทนที่จะแสวงหาความสัมพันธ์ระหว่างวิชาการและปฏิบัติการ

6. **ปัญหาการสืบค้นข้อมูลสำหรับการวิจัย** ปัจจุบันการสืบค้นข้อมูลการวิจัยสาขาวิชาทัศนศิลป์ นับว่าเป็นปัญหาพอสมควรขาดศูนย์ข้อมูลที่มีการรวบรวมข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ ขาดข้อมูลที่ทันสมัยทั้งปัญหาสำนึกในคุณค่าของข้อมูล คุณค่าของระบบและคุณค่าของการศึกษาค้นคว้า

7. **ปัญหาบรรยากาศทางวิชาการและการวิจัย** สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศทางวิชาการ ทั้งในสังคมมหาวิทยาลัยและการศึกษาสาขาวิชาทัศนศิลป์ขาดบรรยากาศและความพร้อมทางวิชาการ นอกจากนั้นแล้ว ปัจจุบัน โอกาสการแสวงหาความสำเร็จในเชิงธุรกิจแฝงจากความสามารถในทางปฏิบัติการของบุคลากรทางวิชาการยังมีผลกระทบต่อการทำงานการค้นคว้าวิจัยด้วย

กล่าวโดยสรุป ปัญหาในการทำวิจัยสาขามนุษยศาสตร์ยังมีมากขึ้นเมื่อเทียบกับสายวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปัญหาส่วนใหญ่มักจะอยู่ที่ธรรมชาติหรือลักษณะการศึกษาทางมนุษยศาสตร์ที่เน้นหนักในด้านค่านิยม ปรัชญา ภาษาและศิลปะ เป็นที่น่าสังเกตว่าทุกๆที่คุณค่ามนุษย์

และปรัชญาเป็นสิ่งสูงค่าในการพัฒนาสังคมแต่มนุษยศาสตร์กลับถูกละเลยเมื่อมองการวิจัยเพื่อเป็นฐานการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ประเด็นที่มักจะพูดถึงกันก็คือการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิธีการวิจัยด้านมนุษยศาสตร์ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะพิเศษของการศึกษาในวิชานี้โดยตรง

3. วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิจัย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเรื่องที่กล่าวแล้วนั้นก็คือ วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารเชิงกลยุทธ์เพราะการศึกษาวิจัยเรื่องระบบบริหารงานวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัยในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์นี้ได้กำหนดกรอบแนวความคิดไว้หลายกรอบแต่ละกรอบแนวความคิดล้วนมาจากการประชุมปฏิบัติการเพื่อระดมสมองหรือการประชุมแบบสนทนากลุ่มเพราะฉะนั้นแต่ละองค์ประชุมจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมหรือวัฒนธรรมขององค์การและเรื่องดังกล่าวด้วยจึงเป็นการสมควรที่จะต้องอาศัยกรอบความคิดในเรื่องวัฒนธรรมการวิจัยด้วย

ในการนี้พงษ์พัชรินทร์ พุชวิธนะ (2545: 35) อธิบายโดยสรุปว่า วัฒนธรรมองค์การคือรูปแบบวิถีชีวิตของคนในองค์การที่มีความเชื่อ ทศนคติ สมมุติฐานและคุณค่าหรือค่านิยมร่วมกันที่ยึดถือจนแน่นแฟ้น ร่วมกันในการติดต่อสัมพันธ์ภายในเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์การคาดหวังไว้ วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนและขององค์การเป็นอย่างมาก วัฒนธรรมมีผลต่อการดำเนินการโดยเฉพาะในองค์การสมัยใหม่ที่จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ เมื่อกล่าวถึงจุดนี้กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐไว้ว่าแม้จะเป็นที่เข้าใจตรงกันของทุกฝ่ายว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญมากแต่ในทางปฏิบัติแล้ววัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งที่ไม่ชัดเจนและจับต้องได้ยาก ภายในองค์การนั้นมักจะมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเป็นเอกลักษณ์แตกต่างกันไป วัฒนธรรมเฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นมาต่างก็จะมีผลกระทบโดยตรงต่อการนำเอากลยุทธ์การบริหารไปปฏิบัติวัฒนธรรมอาจเป็นอุปสรรคหรืออาจเป็นปัจจัยเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติตามกลยุทธ์ประสบความสำเร็จได้น้อยหรือมากต่างกันออกไป การตระหนักถึงวัฒนธรรมที่มีอยู่ในองค์การและการเข้าใจเกี่ยวกับกลไกอิทธิพลของวัฒนธรรมจึงนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปประกอบการพิจารณาเพื่อใช้สำหรับการดำเนินการเปลี่ยนแปลงในทางกลยุทธ์โดยตรง ในทางหนึ่งนั้นวัฒนธรรมขององค์การที่มีอยู่อาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามกลยุทธ์โดยตรง แต่ในอีกทางหนึ่งนั้นวัฒนธรรมก็มีคุณค่าข้อดีที่สามารถเป็นพลังส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จได้มากที่ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เป็นเครื่องสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์การให้มากขึ้นในอนาคต (ธงชัย สันติวงษ์, 2533)

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนและเสียค่าใช้จ่ายสูง อีกทั้งยังต้องใช้เวลาเป็นสื่ออีกด้วย แต่แม้กระนั้นก็ตามสำหรับในกิจกรรมบางแห่งนั้นการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะอาจเป็นหนทางเดียวที่จะทำให้ห้องค์การยังคงสามารถ

คำรณฐานะในการแข่งขันกับภายนอกได้หรือเพื่อให้สามารถแก้ไขข้อปัญหาจุดอ่อนภายในที่มีอยู่ให้หมดสิ้นไปด้วย ในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมนั้นในทางปฏิบัติแม้จะได้มีการพยายามเปลี่ยนแปลงแล้วก็ตามวัฒนธรรมเก่ายังคงปรากฏให้เห็นอยู่ได้ไม่มากนักน้อยแต่โดยความพยายามและการอาศัยหลักวิชาการความรู้เข้าช่วยเช่นนั้น วัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่ต้องขึ้นอยู่กับความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารระดับสูงที่จะต้องสนใจในเรื่องละเอียดอ่อนนี้ให้มากเป็นพิเศษ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจึงจะเกิดผลไปในทางที่ดีได้

เงื่อนไขที่จำเป็นเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การนั้นจะประกอบด้วยเงื่อนไขที่สำคัญคือ การมีกลยุทธ์และส่วนประกอบกลยุทธ์ซึ่งจะต้องระบอบอกมาให้เห็นและเข้าใจได้โดยชัดเจนและเข้าใจได้ไม่ยาก วัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่ในปัจจุบันจะต้องได้รับการวิเคราะห์อย่างจริงจังให้เห็นได้ชัดเจนว่ามีอยู่หรือเป็นอยู่อย่างไรนอกจากนี้องค์กรจะต้องนำเอากลยุทธ์มาทบทวนตรวจสอบดูภายใต้บรรยากาศของวัฒนธรรมที่มีอยู่เพื่อให้ทราบว่าเกิดการเสี่ยงภัยทางวัฒนธรรมขึ้น กลยุทธ์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างได้ผลนั้นวิธีที่ดีที่สุดที่ควรทำก็คือปรับเปลี่ยนข้อแตกต่างระหว่างบรรทัดฐานที่มีอยู่ในปัจจุบันกับพฤติกรรมใหม่ที่ต้องการ องค์กรต้องพยายามปรับเปลี่ยนข้อแตกต่างให้น้อยลงเป็นลำดับในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีการให้น้ำหนักความสำคัญต่อความสามารถในการปรับตัวให้มากเป็นพิเศษและจะต้องพยายามเสริมสร้างความสามารถผู้บริหารทั้งหลายให้มีเพิ่มมากขึ้นเพื่อที่จะให้เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการได้

ในทางปฏิบัตินั้นผู้บริหารที่มุ่งหวังจะให้มีการเปลี่ยนแปลงจะไม่สามารถทำได้โดยวิธีการลงไปกำกับท่าทางวิธีการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมและรูปแบบความสัมพันธ์ที่พนักงานเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานได้โดยตรง การเปลี่ยนแปลงจะทำได้จริงก็ต่อเมื่อพนักงานเหล่านั้นเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนว่าพฤติกรรมที่ต้องการตามวัฒนธรรมใหม่คืออย่างไรและอะไรบ้างที่จะทำให้เป็นผลดีต่อเขาเช่นโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ามากขึ้นภายในขององค์กรจะต้องให้พนักงานทราบชัดว่าเขาควรจะทำอะไรปฏิบัติอย่างไรและเขาจะได้รับรางวัลผลตอบแทนก็ต่อเมื่อได้รับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นตามที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะทำได้สำเร็จต่อเมื่อได้มีการประสานกันอย่างดีกับแผนการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นภายในด้วย การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหารงานและโครงสร้างองค์การต่างถูกนำมาประสานพิจารณาให้ไปด้วยกันได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการให้รางวัลตอบแทนของกิจการควรจะต้องเป็นเครื่องมือที่ทรงคุณค่าที่จะนำมาช่วยในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิ่งที่สำคัญก็คือ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมต้องมีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นด้วยการพิจารณาตรวจสอบดูให้เห็นชัดถึงปัญหาสำคัญทางวัฒนธรรมซึ่งกิจการกำลังเผชิญอยู่ ในการวิเคราะห์ดังกล่าวควรพิจารณาถึงลักษณะที่เป็นภาพรวมของบุคคลฝ่ายต่างๆที่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมก็จะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงปัญหาสำคัญเหล่านั้นได้แล้ว ในการวิเคราะห์ปัญหาทางวัฒนธรรมนี้ต้องมองลึกลงไปถึงความผูกพันที่ผู้บริหารมีต่อกลยุทธ์ที่ใช้อยู่หรือกลยุทธ์ใหม่นั้นไม่เพียงแต่การสนับสนุนและเห็นด้วย ผู้บริหารต่างต้องมีความรู้สึกต่อกลยุทธ์ในลักษณะที่ถือว่ากลยุทธ์เป็นสิ่ง

สำคัญสำหรับเขา มีความเป็นเจ้าของอยู่ด้วยต้องมีใจการแสดงออกว่ากลยุทธ์ที่ตัวกำลังเกี่ยวข้องกับผู้นั้น เป็นของเจ้าหน้าที่วางแผนหรือของที่ปรึกษาที่มาจากภายนอกเท่านั้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2533)

กล่าวโดยสรุปวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบวิถีชีวิตของบุคคลซึ่งประกอบด้วยความคิด ความเชื่อทัศนคติและค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นเอกลักษณ์ขององค์การสถาบัน สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นองค์การทางการศึกษาที่บุคลากรอุดมศึกษาแต่ละสถาบันต่างมีวัฒนธรรมองค์การเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง การพัฒนาองค์การให้เกิดวัฒนธรรมวิจัยจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การอุดมศึกษาก่อน ความเข้าใจดังกล่าวจะเป็นฐานในการวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษา นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อบุคลากรอุดมศึกษาแล้ววัฒนธรรมอาจารย์ที่หลากหลายกันไปตามสาขาวิชาและลักษณะสถาบันก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการประพฤติปฏิบัติตนในการดำเนินงานด้านวิชาการของบุคลากรอุดมศึกษา

วัฒนธรรมอาจารย์ในระบบอุดมศึกษา

อุดมศึกษาเป็นที่รวมของหน่วยงานทางวิชาการระดับสูงการรวมตัวกันนี้จะสร้างวัฒนธรรมย่อยเฉพาะกลุ่มของคนขึ้นมาเป็นบรรทัดฐานที่คนในกลุ่มปฏิบัติร่วมกันและเป็นบรรทัดฐานที่สมาชิกใหม่ของกลุ่มปฏิบัติสืบต่อกันไป วัฒนธรรมย่อยในระดับอุดมศึกษาจึงมีหลากหลาย แล้วแต่การรวมกลุ่มของกลุ่มคนในระดับอุดมศึกษา ส่วนอาจารย์เป็นปัจเจกบุคคลในระดับอุดมศึกษาที่เป็นทั้งผู้สร้างและอยู่ในวัฒนธรรมของอุดมศึกษา วัฒนธรรมในระดับอุดมศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อแบบแผนของการคิด การปฏิบัติงาน การให้คุณค่ากับงานหรือสิ่งต่างๆ วัฒนธรรมวิจัยเป็นรูปแบบวิถีการดำเนินการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา วัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์จึงเป็นวิถีชีวิตการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นประชาคมวิชาการประกอบกิจการเกี่ยวกับความรู้ การบุกเบิกแสวงหา ทำนุบำรุงรักษา ถ่ายทอดและใช้ประโยชน์จากความรู้ การวิจัยนอกจากเป็นภารกิจหลักแล้ว ยังมีบทบาทในการสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมภารกิจอื่นๆของสถาบัน ความศรัทธา ทัศนคติและค่านิยมที่อาจารย์มีต่อการวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานวิจัย และผลงานวิชาการของอาจารย์ การปฏิบัติงานวิจัยของอาจารย์ ด้วยความศรัทธาในกระบวนการและผลที่ได้จากการวิจัย ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการบุกเบิกแสวงหาความรู้ เป็นการสร้างค่านิยมทางการวิจัย นับเป็นลักษณะเฉพาะของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องยาวนาน จนเป็นวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

การสร้างวัฒนธรรมวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาต้องประกอบด้วยระยะเวลาที่ต่อเนื่องยาวนาน โดยผ่านการวางแผนที่ละเอียดรอบคอบ มีการจัดสรรทรัพยากรที่ดี มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติความเชื่อและค่านิยมด้านการวิจัย มีการเปลี่ยนระบบและโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมรวมทั้งการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการวิจัยและการประชาสัมพันธ์นโยบายและวัตถุประสงค์ด้านการวิจัยให้ชัดเจน ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัยประกอบด้วยความรู้สึกและความต้องการอย่างเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์และบุคลากรวิชาการภายในสถาบันอุดมศึกษา การมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ

มาตรการที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัย การให้ความสำคัญกับปัจจัยหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัย การมอบหมายงานวิจัยจากหัวหน้างานวิจัยที่เชี่ยวชาญด้านวิจัย การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมวิจัย การสื่อสารระหว่างบุคลากรวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาด้านการวิจัยและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและนโยบายด้านการวิจัยภายในสถาบันอุดมศึกษา

ปัจจุบันการพัฒนามาตรวัฒนธรรมวิจัยมีปรากฏในสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศหลายประเทศ มีการส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยให้เกิดขึ้นอย่างมากมาย มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้พยายามที่จะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยในมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยและจัดระบบการบริหารงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการวิจัยว่าเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศในภาพรวมแสดงว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน มีการบริหารงานวิจัยที่เข้มแข็ง มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการวิจัยที่เพียงพอ มีการกำหนดรูปแบบการวิจัยที่สอดคล้องกับศักยภาพของมหาวิทยาลัยแต่ละด้าน มีการส่งเสริมความร่วมมือด้านการวิจัยกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ และระหว่างชุมชนกับมหาวิทยาลัย มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยคุณภาพ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย เน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยในต่างประเทศส่วนใหญ่จะได้รับทุนสนับสนุนด้านการวิจัยจากรัฐบาลมีการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย โดยเฉพาะอาจารย์นักวิจัยในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง หลายมหาวิทยาลัยมีโปรแกรมการพัฒนามาตรวัฒนธรรมวิจัยในมหาวิทยาลัยที่เป็นรูปธรรม มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนามาตรวัฒนธรรมวิจัยในมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าเสียดายที่มหาวิทยาลัยในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังขาดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาการวิจัยและยังไม่ปรากฏว่ามีมหาวิทยาลัยใดที่มีนโยบายที่จะพัฒนามาตรวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยให้เกิดวัฒนธรรมอย่างชัดเจน (พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์, 2545: 40-58)

4. องค์กรที่อำนวยความสะดวกให้กับการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ

ในมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ หน่วยงานหรือองค์กรที่ทำหน้าที่เอื้อประโยชน์ให้การวิจัยของสถาบันและ/หรือระหว่างสถาบัน องค์กรต่างๆ ได้ถูกก่อตั้งขึ้น โดยมีชื่อแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับลักษณะ บทบาทขององค์กรแต่ละองค์กร เช่น สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยและการวิจัย (Research and Graduate Studies Office) ของ La Trobe University สำนักงานบริหารการวิจัย (Research Administration Office) ของ University of California สำนักงานบริหารการวิจัยและความก้าวหน้า (Office of Research Administration and Advancement) ของ University of Maryland สำนักผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายวิจัยของ Cornell University สำนักบริการด้านการวิจัย (Office of Research Services) ของ Carleton University สำนักบริหารการวิจัย (Research Administration Office) ซึ่งมีองค์กรย่อยๆ อีกหลายองค์กรของ Johns Hopkins University สำนักงานการบริหารการวิจัย (The

Office of Research Administration) ของ Boise State University, Tulane University, Howard University และ Wichita State University สำนักวิจัยและนโยบายสนับสนุนการวิจัย (Office of Research and Sponsored Programs [ORSP]) และสำนักรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา (Office of the Vice President Research and Development) ของ The University of Montana เป็นต้น

องค์กรเหล่านี้มีหน้าที่สนับสนุน ช่วยเหลือและเอื้อประโยชน์ให้นักวิจัย ดังเช่นที่มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ (University of Illinois) หน่วยงานรับผิดชอบการวิจัยได้กำหนดทิศทางอันเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย กระตุ้นการเรียนการสอนให้เสริมการวิจัย และให้บริการเสมือนเป็นตัวผลักดันให้มีการร่วมมือการวิจัยกับหน่วยงานอื่นๆทั่วโลก ให้โอกาสสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่จะพัฒนาโครงการที่อิสระและเริ่มดำเนินอาชีพส่วนตัวในฐานะนักวิจัยในขณะที่ทำงานคู่ขนานไปกับภาควิชาและให้ความช่วยเหลือในงานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเหล่านั้น มหาวิทยาลัยแห่งอิลลินอยส์ ได้ดำเนินอย่างต่อเนื่องที่จะสนับสนุนงานวิจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตมนุษย์ทั่วโลก (<http://www.uiuc.edu/research/index.html>)

ที่มหาวิทยาลัยนอร์ท คาโรไลนา สเตต (North Carolina State University) ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบดูแลงานวิจัยขึ้นเรียกว่า คณะกรรมการวิจัยมหาวิทยาลัย (University Research Committee) คณะกรรมการดังกล่าวนี้มีหน้าที่ให้คำแนะนำต่อรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษาและมีหน้าที่หลักในการกระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดภูมิความรู้และความสนใจในการทำวิจัยของบุคลากรขององค์กรเพื่อเสริมแรงและโอกาสสำหรับความเจริญเติบโตแห่งสาขาอาชีพและเพื่อให้การสนับสนุนประสิทธิภาพทางการสอน คณะกรรมการยังทำหน้าที่พัฒนานโยบายและกระบวนการสำหรับการบริหารงานวิจัยให้ได้รับการสนับสนุนทั้งในรูปแบบของการเข้าจัดการให้ในรูปแบบของการดูแลทำสัญญา การให้ทุนวิจัยแบบพิเศษ การให้รางวัล การให้ค่าตอบแทนและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานวิจัยแต่ละโครงการให้ก้าวหน้าและเกิดสัมฤทธิ์ผลรวมไปถึงการสนับสนุนให้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ นอกจากนี้ยังพัฒนานโยบายการให้คำปรึกษา การฝึกฝนและเพื่อทำงานบนพัฒนาการอย่างต่อเนื่องของโครงการวิจัยเพื่อให้ข้อมูลต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการวิจัยและการพัฒนาทางอาชีพและเพื่อให้การช่วยเหลือต่อองค์กรให้พัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงเพื่อการจะสั่งการ โดยอธิการบดีเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณและการให้ทุนพัฒนาอาชีพ (<http://www.ncsu.edu/spares/uvc>)

สำหรับมหาวิทยาลัยแห่งแคลิฟอร์เนีย (The University of California) นั้น ยึดหลักว่าการจัดให้มีโครงการที่ได้รับการสนับสนุนภายในสำนักบริหารการวิจัยนั้นเป็นกิจกรรมหรือภารกิจที่สำคัญของมหาวิทยาลัยในแต่ละรอบปี กิจกรรมทั้งหมดดังกล่าวนี้มีวงเงินถึง 2 พันล้านดอลลาร์ ซึ่งประกอบด้วยการเสนอโครงการวิจัยถึง 1 หมื่น 8 พัน โครงการ และมีโครงการที่ได้รับทุนถึง 1 หมื่น 5 พัน โครงการ จากแหล่งทุนถึง 3,000 แหล่ง แหล่งทุนต่างๆ จะกำหนดเงื่อนไขต่างๆไว้ชัดเจน มีเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในวิทยาเขตนั้น เป็นจำนวนหลายพันคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกับ

โครงการวิจัยต่างๆเหล่านี้ภายในสำนักการบริหารกลางและภายในสำนักวิชาการ (<http://www.ucop.edu/raohome/aboutrao.html>)

มหาวิทยาลัยจอห์น ฮอปกินส์ (Johns Hopkins University) การบริหารจัดการด้านวิจัยนับเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์กร ดังจะเห็นได้จากการประสบความสำเร็จในทุกองค์กรของมหาวิทยาลัยที่มีนักการอาชีพในจำนวนมากมาย สำนักการบริหารการวิจัยในแต่ละวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยจอห์นฮอปกินส์ ได้จัดการให้มีการสนับสนุนทุนแก่โครงการวิจัยอย่างจริงจัง จัดให้มีการจัดการดูแลสัญญาและกิจกรรมด้านการวิจัยอื่นๆ นอกจากนั้นหน่วยงานย่อยอื่นๆอีกมากมายในมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีบริการด้านการวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยอีกด้วย (<http://jhureserach.jhu.edu/>)

สำนักการบริหารจัดการการวิจัย (Office of Research Administration: ORA) ของมหาวิทยาลัยโฮวาร์ด (Howard University) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนที่จำเป็นแก่การวิจัยซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยและนักวิจัยบุคคลสามารถจัดการเกี่ยวกับการวิจัยที่มหาวิทยาลัยโฮวาร์ดได้รับทุน นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยโฮวาร์ดเผยแพร่คู่มือสำหรับนักวิจัยผ่านทางWebsiteซึ่งจะทำให้ให้นักวิจัยมีความสะดวกในการรับข้อมูลที่ถูกต้องของมหาวิทยาลัย(<http://ora.howard.edu/aboutora/default.htm>)

มหาวิทยาลัยชิคาโกซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการวิจัยก็มีสถาบันที่เรียกว่าสำนักงานบริหารงานวิจัย (University Research Administration- URA) ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนการสมัครขอรับทุนวิจัยของอาจารย์หรือหน่วยงานมหาวิทยาลัยจากหน่วยงานและสถาบันภายนอก โดยมีผู้จัดการที่ทำหน้าที่ทบทวนและศึกษาสัญญาในการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยทั้งทางด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์ สถาบันดังกล่าวจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลสนับสนุนนักวิจัยในการขอรับทุนต่างๆด้วย (<http://researchadmin.uchicago.edu/about>) จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศส่วนได้ก่อตั้งองค์กรที่จัดการผลประโยชน์ให้กับนักวิจัย สถาบันที่น่าสนใจในระดับชาติก็คือ National Council of University Research Administrators (NCURA) ซึ่งเป็นองค์กรสาธารณะไม่แสวงหากำไร มีหน้าที่ให้บริการต่อสมาชิกและยกระดับการบริหารงานในการวิจัย โดยผ่านการอบรม การศึกษาและการพัฒนาทางวิชาชีพ เผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ให้แก่สถาบันทางวิชาการ สถาบันแบบดังกล่าวนอกจากจะทำให้การวิจัยดำเนินไปได้อย่างคล่องตัวแล้ว ยังทำให้นักวิจัยมีกำลังใจที่จะทำวิจัยอันนำไปสู่การเพิ่มมากขึ้นของโครงการวิจัย แนวทางการจัดการดังกล่าวควรจะนำมาใช้อย่างเป็นรูปธรรมในประเทศไทย ตัวอย่างสถาบันที่ทำงานในลักษณะนี้ในประเทศไทยคือศูนย์บริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ซึ่งพยายามจะทำหน้าที่ในลักษณะ research administration แบบในมหาวิทยาลัยต่างประเทศ