

บทสรุปผู้บริหาร

รายงานวิจัยเรื่องระบบบริหารงานวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัยภูมิภาค : กรณีศึกษาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นการวิจัยแบบสหสาขาวิชาโดยเน้นวิธีวิจัยในทางสังคมศาสตร์ การออกแบบการวิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบบริหารงานวิจัยสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิจัยสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อศึกษานวัตกรรมและกลวิธีสนับสนุนการบริหารงานวิจัยสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาได้ข้อเสนอแนะในด้านโครงสร้าง และข้อเสนอแนะตัวแบบเชิงบูรณาการเพื่อจัดการวิจัยในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงโครงสร้างและปัจจัยบุคคล

ลักษณะสำคัญของตัวแบบแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารงานวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก็คือการปรับโครงสร้างการบริหารในระดับ Macro-structure พร้อมกับสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ในระดับ Micro-unit เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ในประเด็นการปรับตัวเชิงโครงสร้าง มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการสร้างองค์กรสนับสนุนการทำวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่เน้นการวิจัยเฉพาะด้านหรือเฉพาะพื้นที่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในพื้นที่ มีขั้นตอนในการประกาศนโยบายวิจัยด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่ชัดเจน เน้นความเป็นเลิศเฉพาะด้านเฉพาะพื้นที่ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งโครงสร้างที่เป็นรูปธรรมเพื่อดำเนินการสนับสนุนการวิจัยดังกล่าว เช่น จัดตั้งสถาบันวิจัย หรือสถานวิจัยเฉพาะทางในด้านสังคมศาสตร์ในพื้นที่ภาคใต้หรือจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. นอกจากสร้างหน่วยวิจัยหรือสถานวิจัยเฉพาะทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์แล้วมหาวิทยาลัยยังต้องสร้างสถาบันสนับสนุนการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยที่มีอุปกรณ์ ที่มีบุคลากร ระบบสารสนเทศ และองค์กรเครือข่ายวิจัยรองรับทั้งด้านการวิจัยชุมชน การวิจัยด้านนโยบายสาธารณะทั้งในด้านความมั่นคง การจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และการวิจัยการประเมินผลนโยบายหรือโครงการทั้งในภาครัฐบาลและองค์กรการปกครองท้องถิ่น การจัดตั้งสถาบันดังกล่าว ต้องมีทุนสนับสนุนการทำวิจัย เช่น การวิจัยชุมชน การวิจัยนโยบายภาคใต้ การวิจัยเพื่อจัดการความขัดแย้ง วิจัยทางสังคมศาสตร์ วัฒนธรรมและภาษาศาสตร์ในภาคใต้ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการ มีระบบการจัดการสนับสนุนรองรับ

3. จัดตั้งองค์กรภาคร่วมกันในลักษณะแบบองค์กรเครือข่ายทั้งทางด้านการวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรสื่อมวลชน เช่น สื่ออิสระทางเว็บไซต์ หนังสือพิมพ์และโทรทัศน์เพื่อส่งเสริมการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยหรือโครงการวิจัยของอาจารย์ไปสู่สาธารณะ องค์กรวิชาการ

และเครือข่ายนี้จะมีพัฒนางานวิจัยร่วมกัน มีการสร้างระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในปัญหาภาคใต้ เพื่อการวิจัยทางนโยบาย และจัดประชุมวิชาการทางด้านงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ ประเด็นที่จะต้องพิจารณาเป็นพิเศษก็คือการประสานพลังจากหลายฝ่ายจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือศักยภาพ การวิจัยภายใน (capacity-building) พร้อมกันนี้ก็จะเปิดโอกาสให้นักวิชาการทั้งของ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และสถาบันอื่นๆที่มีความพร้อมมาช่วยกันพัฒนาการวิจัยและองค์การวิจัย เฉพาะทางของมหาวิทยาลัย (โดยเน้นประเด็นเฉพาะในภาคใต้) การดำเนินการดังกล่าวยังเปิดโอกาส ในการพัฒนาศักยภาพด้านบัณฑิตศึกษาทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ยัง ค่อนข้างอ่อนแออยู่ด้วย เพราะบัณฑิตศึกษาต้องการฐานการวิจัยที่เข้มแข็งรวมทั้งชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ การระดมทรัพยากรทั้งจากภายในและภายนอกจากภายนอกจะช่วยสร้างความเข้มแข็งและชื่อเสียงให้ มหาวิทยาลัยในขั้นแรกของการพัฒนาการ

4. ตัวแบบการวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับมหภาคและจุลภาคในการ สร้างแผนกลยุทธ์คือ เปิด โครงสร้างการวิจัยที่ติดตันอยู่ภายในด้วยการปรับปรุงแนวทางการวิเคราะห์ ภาระงานในการเพิ่มอัตรากำลังพนักงานโดยฝ่ายแผนของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอัตราส่วนระหว่าง อาจารย์กับจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และเกณฑ์ภาระการสอนของอาจารย์ (teaching load) โดยให้ มหาวิทยาลัยเพิ่มเกณฑ์ภาระการวิจัย (researching load) ประกอบการพิจารณาด้วย เพื่อเร่งกระตุ่น (jump start) ปริมาณและคุณภาพการวิจัยในสายวิชาการสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ การที่ มหาวิทยาลัยเน้นการเพิ่มอัตรากำลังโดยคิดแค่ภาระงานสอนเท่านั้นทำให้คณะในสายสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ต้องเร่งสร้างภาระงานสอนให้นักขึ้นเพื่อให้ได้อัตรากำลังใหม่ ด้วยการเปิด หลักสูตรใหม่ๆทั้งปริญญาโทและปริญญาโทต่างๆที่ตนเองยังไม่พร้อมด้านบุคลากรซึ่งก็ยิ่งไปเพิ่ม ภาระงานสอนให้มากขึ้นไปอีกจนเป็นวัฏจักรที่แก้ไม่ตก

5. ปัจจัยชี้ขาดการพัฒนาการวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไม่ใช่ เพียงแค่โครงสร้าง แต่อยู่ที่ปัจจัยระดับปัจเจกด้วย ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ก็คือ แผนการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเพื่อการวิจัยโดยเริ่มตั้งแต่การรับสมัครคนเข้าทำงานอาชีพฐานประสบการณ์วิจัย การ พัฒนาบุคลากรทั้งในแง่ฝึกอบรมพัฒนาและให้การสนับสนุนเป็นทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกที่ เน้นงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์จากมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ บุคลากรต้องมี career plan ของตนเองที่จะพัฒนาตนเองในการทำวิจัยในสาขาของตนเอง นอกจากนี้ควรมีการสนับสนุน เป็นพิเศษต่อสาขาเฉพาะทางที่มหาวิทยาลัยสนับสนุน เช่นทางด้านวัฒนธรรมศึกษา มลายูศึกษา อิสลามศึกษา การจัดการความขัดแย้งหรือสันติศึกษา

6. พัฒนากลไกสนับสนุนสารสนเทศและพัฒนาประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศและสถาบัน วิทยบริหารต้องเพิ่มการซื้อลิขสิทธิ์และขยายระบบเครือข่ายเพื่อการสืบค้นผลงานทางวิชาการ วารสาร และผลงานวิจัยแบบ Full-Text ในห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของ ห้องสมุดกลางโดยมีระบบเครือข่ายที่เชื่อมต่อเข้าสำนักวิจัย หน่วยงานวิจัยเฉพาะทางและคณะต่างๆ

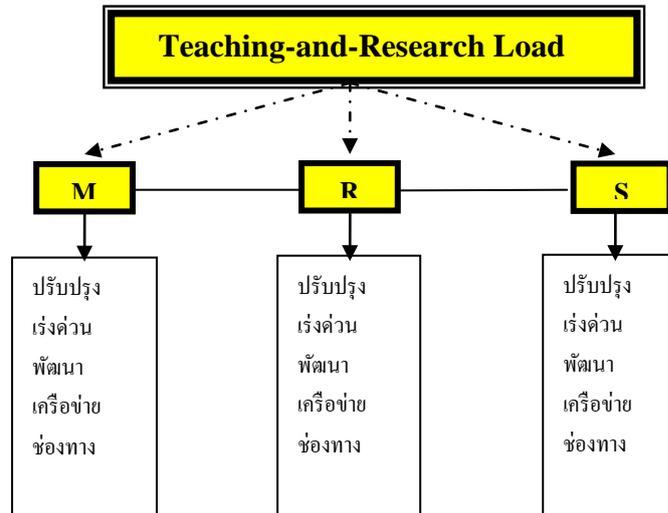
7. ปัจจัยทางสถาบันที่สำคัญมากก็คือกลไกสนับสนุนในการพัฒนาการวิจัย สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยควรทำเป็นการเร่งด่วนก็คือการสร้างองค์กรแบบสถาบันเพื่อการบริหารงานวิจัย (University Research Administration- URA) สถาบันนี้ควรมีทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและคณะ องค์กรด้านนี้เป็นสิ่งที่ได้มาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ องค์กรดังกล่าวมีหน้าที่สนับสนุน ช่วยเหลือและเอื้อประโยชน์ให้นักวิจัย หน่วยงานรับผิดชอบการบริหารงานวิจัยจะกำหนดทิศทางอันเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยกระตุ้นการเรียนการสอนให้เสริมการวิจัยและให้บริการเพื่อผลักดันให้มีการร่วมมือการวิจัยกับหน่วยงานอื่นๆทั้งภายในมหาวิทยาลัยและในต่างประเทศ ให้ความช่วยเหลือในงานวิจัยของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

ข้อเสนอตัวแบบเชิงบูรณาการ

1. เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว ตัวแบบแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ควรมีองค์ประกอบสามด้านคือกลไกการพัฒนาการบริหารงานวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัย กลไกการพัฒนานักวิจัย และกลไกการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์กับสังคม “จุดเชื่อมต่อ” ระหว่างสามองค์ประกอบนี้ก็คือการแก้ปัญหาภาระงานสอนของอาจารย์เพื่อให้มีเวลาการพัฒนาผลงานวิจัย องค์กรมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะต้องลดภาระงานด้านการสอนให้อยู่ในระดับที่สอดคล้องกับภาระในการสร้างผลงานวิจัยของบุคลากร และจะต้องมีการคิดภาระงานเพื่อขยายอัตรากำลัง โดยอาศัยการวิเคราะห์ภาระงานการวิจัยด้วย ไม่ใช่การคำนวณจากการสอนอย่างเดียว จึงจะทำให้ ตัวแบบ M-R-S Model เคลื่อนตัวไปได้ทั้งระบบ ปัญหาการกำหนดภาระงานนี้เป็นประเด็นที่ถูกสะท้อนออกมามากที่สุดจากทุกคณะและวิทยาเขต

2. ประเด็นที่เป็นแกนกลางของปัญหาก็คือนักวิจัยไม่สามารถจะทำงานวิจัยได้ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะพยายามพัฒนาโครงสร้างสนับสนุนด้านอื่นๆไปแล้วก็ตาม ความช่วยเหลือในด้านต่างๆแม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตาม ก็ไม่สามารถทำให้นักวิจัยทำวิจัยได้เพราะนโยบายของมหาวิทยาลัยกำหนดโหลดภาระการสอน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลังอยู่ในอัตราที่สูงเกินไป การขออัตรากำลังของคณะ ขึ้นอยู่กับการคำนวณภาระงานสอนของอาจารย์ของคณะ ถ้างานสอนน้อย แสดงว่าอัตรากำลังเพียงพอ สูตรการคำนวณอัตรากำลัง FTES จึงไม่เอื้อต่อการทำวิจัย นอกจากนี้ระบบการช่วยเหลือการวิจัยควรมีระบบผู้ช่วยสอนเพื่อช่วยลดภาระการสอนแต่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สงขลานครินทร์ ผู้ช่วยสอนได้ค่าตอบแทนต่ำ แต่ไม่รับการยกเว้นทุนการศึกษา ทำให้ไม่มีแรงจูงใจที่จะมาทำหน้าที่ช่วยสอน นโยบายการจัดระบบการจัดหาผู้ช่วยสอนเพื่อลดโหลดการสอนของนักวิจัย

ดังนั้น แนวทางในการนำผลงานวิจัยและพัฒนาไปสู่การประยุกต์ใช้ คือกลไกการพัฒนาการบริหารงานวิจัย การนำ M-R-S Model ไปใช้กับทุกวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รูปแบบระบบการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยดังรูปแบบนี้



Inclusive M-R-S Model