บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความสำคัญของการวิจัยต่อสถาบันอุดมศึกษา

เมื่อพิจารณาภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่า การสอนเป็นภารกิจที่สถาบันอุดมศึกษาทั้งหลายทั้งปวงถือเป็นอันดับแรก และได้กระทำมาอย่างต่อเนื่องโดยตลอด นับแต่มีสถาบันอุดมศึกษาเกิดขึ้นในโลก การวิจัยเริ่มมีบทบาทในสถาบันอุดมศึกษาอย่างจริงจังหลังจากยุคกลาง (Middle Age) ดังที่เคอร์ (Kerr, 1964) ได้กล่าวไว้ว่า โฉมหน้าของมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงอีกครั้งหนึ่งเมื่อเข้าสู่ยุคใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อ ฮัมโบลดท์ (Wilhelm von Humboldt) จัดตั้งมหาวิทยาลัยเบอร์ลินขึ้นที่เยอรมัน เมื่อ ค.ศ. 1809 การอุดมศึกษาตามแนวทางของมหาวิทยาลัยเยอรมันเน้นการศึกษาด้านปรัชญาและวิทยาศาสตร์การวิจัย และภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา สถาบันที่เคยเน้นเรื่องงานสอนก็พยายามเปลี่ยนแปลงให้เป็นสถาบันที่เน้นการวิจัย ทั้งนี้เพื่อดึงดูดอาจารย์ผู้สอนให้ทำงานวิจัยมากขึ้น วิทยาลัยต่าง ๆ ก็พยายามจะเปลี่ยนแปลงเช่นนั้น แม้ว่าบางแห่งจะไม่มีความพร้อมก็ตาม อย่างน้อยที่สุด ก็ขอให้ทำการวิจัยหรือจัดพิมพ์หนังสืออย่างหนึ่งอย่างใดขึ้นมา (Martin, 1969)

เพอร์กินส์ (Perkins, 1973) ได้ศึกษาหน้าที่และภารกิจด้านวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาสรุปได้ว่า แต่เดิมการสอนและการวิจัยเป็นงานประเภทเดียวกัน แต่ในปัจจุบันการสอนและการวิจัยจัดเป็นภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีลักษณะต่างกัน และมีบ่อยครั้งที่พบว่าการทำงานทั้งสองประเภทมีลักษณะตรงกันข้ามกัน และต้องการโครงสร้างของระบบงานต่างกัน จึงได้มีผู้เสนอให้แยกภารกิจการสอนและการวิจัยออกจากกัน แต่พยายามหาหนทางให้ภารกิจทั้งสองประเภทสมดุลกัน ต่อมาในศตวรรษที่ 19 งานวิจัยยังคงแฝงอยู่ในการสอน ต่อมาการให้ทุนการศึกษาและทุนการวิจัยมีผลกระทบโดยตรงต่อการสอน อาจารย์ผู้สอนสามารถนำผลวิจัยมาใช้ประโยชน์ต่อการสอน ซึ่งทำให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนการศึกษาของนักศึกษาก็เปลี่ยนเป็นการศึกษาแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ โดยมหาวิทยาลัยเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำเท่านั้น ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่ดีต่อการเรียนการสอน แต่บางครั้งมีปัญหาเพราะผลงานวิจัยใหม่ ๆ อาจขัดแย้งกับแนวคิดแบบเก่า ๆ ในปัจจุบันนี้การวิจัยเปลี่ยนแปลงจากการทำเป็นรายบุคคลมาเป็นการทำวิจัยเป็นหมู่คณะ โดยที่ต้องอาศัยห้องทดลอง เครื่องมือ และการศึกษานอกสถานที่ และสิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ ผลการวิจัยจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของ

สังคมและงานวิจัยจะมีประสิทธิภาพหรือได้รับการยอมรับหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความตั้งใจและความเอาใจใส่ของผู้วิจัย

การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การบุกเบิกและแสวงหาความรู้ที่มีคุณค่าแก่สังคม ขณะเดียวกัน บุคลากรของสถาบันการศึกษาก็จะได้เพิ่มพูนสติปัญญาและสามารถถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ตรงตามความต้องการของสังคม ซึ่งมีความสำคัญเทียบเท่ากับการสอน (Appleby, 1973) การวิจัยจึงควรได้รับการสนับสนุน และแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ ด้วยความจริงที่ว่า สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันที่มีความพร้อมในการทำวิจัยมากกว่าสถาบันอื่น ๆ กล่าวคือเป็นสถาบันที่อยู่ในฐานะเป็นผู้นำและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นแหล่งรวมนักวิชาการ รวมทั้งมีอิสระและเสรีภาพทางวิชาการอย่างเพียงพอแก่การทำวิจัย ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงมีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำสำหรับดำเนินงานทางด้านการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษากับบทบาทการวิจัย

การศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาระดับสูงที่มุ่งพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่วิชาชีพ ต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศที่สำคัญ รวมทั้งการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น อันจะเป็นการเพิ่มพูนขีดความสามารถทางวิชาการระดับสูงในสาขาวิชาการต่าง ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและฐานกำลังอำนาจทางความรู้ ความคิด และเทคโนโลยีระดับสูง ในระยะที่ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการชี้นำสังคม และสังคมโดยทั่วไปให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง (วันชัย ศิริชนะ, 2540) สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นแหล่งให้ความรู้ และเมื่อพิจารณาภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะเห็นว่า การสอนเป็นภารกิจหลักและกระทำอย่างต่อเนื่องในระยะแรก คือเน้นการรักษาและถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ต่อมาได้ขยายบทบาทเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการค้นคว้าแสวงหาความรอบรู้ใหม่ๆ ให้กับสังคม นอกจากนั้นยังจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการแสวงหาค้นคว้าวิจัยของนักวิชาการ อาจารย์ หรือนักวิจัยที่อยู่ในสถาบันนั้น ๆ โดยให้มีผลต่อเนื่องถึงอนาคตในการบุกเบิกคิดค้นแสวงหาความรู้อย่างไม่หยุดนิ่ง ทั้งนี้เพื่อแสดงว่า สถาบันอุดมศึกษานั้นเป็นแหล่งสะสมความรู้ของมนุษยชาติ ทำหน้าที่อนุรักษ์ถ่ายทอดและขยายองค์ความรู้ให้กับสังคมตลอดไป และดังที่ Appleby (1973) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันถือว่า เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การบุกเบิกและแสวงหาความรู้ที่มีคุณค่าต่อสังคม ขณะเดียวกันบุคลากรของสถาบันการศึกษาก็จะได้เพิ่มพูนสติปัญญาและสามารถถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ตรงตามความต้องการของสังคม โดยที่วิจารณ์ พานิช (2540) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในมหาวิทยาลัยว่า การที่จะทำให้การวิจัยในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพและเจริญก้าวหน้านั้น ต้องขึ้นอยู่กับ

องค์กรในมหาวิทยาลัยที่ทำงานวิจัย สามารถสะสมองค์ความรู้ความสามารถและทำงานวิจัยได้อย่างจริงจัง โดยเชื่อมโยงกับการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาเอกได้ ส่วนนักวิจัยใหม่ ๆ จะต้องสร้างทีมงานวิจัยกับนักวิจัยที่เก่ง นั่นคือ เข้าไปฝึกกับนักวิจัยที่มีประสบการณ์และมีความสามารถต้องยึดหลักคุณภาพยึดหลักคุณความดี (Merit) ส่วนด้านการวิจัยนั้น สถาบัน อุดมศึกษาจะต้องมองการวิจัยในภาพที่ผสมผสานไปกับการสอนและภารกิจอื่นๆของสถาบันด้วย และการวิจัยในอนาคตควรเป็นการวิจัยที่ครอบคลุมในประเด็นเรื่องต่อไปนี้คือ การจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ ความเป็นอิสระของสถาบัน ความร่วมมือกับท้องถิ่น และชุมชนในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตลอดจนการเพิ่มพูนคุณภาพของบัณฑิตในระดับอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยเป็นผู้นำความคิดในสังคม

บุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอาจารย์ควรเป็นผู้ให้ทิศทางความคิดในเรื่องต่าง ๆ อย่างแท้จริงไม่ว่ามีเรื่องใดเกิดขึ้นในสังคม บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้มาให้ความคิดเห็นและเป็นที่ยอมรับของสังคม นอกจากนั้นต้องมีความสนใจท้องถิ่นด้วย เพื่อเป็นแหล่งที่ชี้นำช่วยเหลือท้องถิ่นที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ ดังนั้นหลักสูตรการวิจัยต้องเกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เช่น จังหวัดเชียงใหม่มีคนเป็นเอดส์มาก คณะแพทยศาสตร์ควรทำวิจัยเรื่องนี้เป็นพิเศษ ภาคอีสานมีการปลูกหม่อนเลี้ยงไหม มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรมีหลักสูตรและงานวิจัยด้านนี้มาก รวมทั้งสถาบัน อุดมศึกษาควรเป็นผู้นำด้านการวิจัยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของประเทศไทยในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้แข่งขันกับนานาประเทศได้

แนวคิดภารกิจด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวคิดภารกิจด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา ในแนวทางการปฏิรูปการอุดมศึกษาทั้งในระดับโลก และระดับชาติได้แก่ UNESCO (1998) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเป้าหมายด้านการวิจัย จากแผนอุดมศึกษาระยะยาวฉบับที่ 2 (พ.ศ.2543-2557) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปฏิญญาโลกว่าด้วยการอุดมศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21

จากการประชุมระดับโลกเรื่อง "การอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : วิสัยทัศน์และการปฏิบัติ" (World Declaration on higher Education for the Twenty First Century Vision and Action, 1998) ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 5-9 ตุลาคม 2542 ณ สำนักงานของยูเนสโก กรุงปารีส ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุมจากประเทศต่างๆ ทั่วโลก สิ่งที่สำคัญและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของอุดมศึกษาโลกอย่างมากคือ การอภิปรายพิจารณาและให้การรับรองปฏิญญาโลกว่าด้วยการอุดมศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 วิสัยทัศน์และการปฏิบัติ รวมทั้งให้การรับรองร่างกรอบลำดับความสำคัญในการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ

การพัฒนาอุดมศึกษาในส่วนของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพันธกิจ การค้นคว้า และวิจัย ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2542) ได้สรุปไว้ในเอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ สู่เส้นทางการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 4 เรื่อง ศตวรรษใหม่อุดมศึกษาไทย : บทเรียนจากการปฏิรูปอุดมศึกษานานาประเทศ ไว้ดังนี้

1. การวิจัยเป็นพันธกิจที่สำคัญของการศึกษา เพราะสามารถทำให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมา

2. การสร้างความรู้ใหม่ การถ่ายทอดและการวิเคราะห์ความรู้ควรจะทำเพื่อผลประโยชน์ของสังคม

3. สถาบันอุดมศึกษาจะต้องพยายามสร้างความสามารถภายใน (endogenous capacities) กล่าวคือ ความสามารถและความเข้มแข็งจะต้องเกิดขึ้นจากภายในตัวสถาบันเอง มิใช่พึ่งพาความสามารถของผู้อื่นจากภายนอก

ภารกิจนี้แม้จะเป็นภารกิจหลักของอุดมศึกษาอยู่แล้วแต่ไม่ได้เน้นอย่างจริงจัง ในปฏิญญาฉบับนี้ได้กล่าวไว้ชัดเจนว่า จุดมุ่งหมายของอุดมศึกษาจะต้องส่งเสริมงานวิจัยและใช้ความรู้จากการวิจัยนั้นช่วยพัฒนาสังคมทั้งในด้านวัฒนธรรม สังคมและเศรษฐกิจ ทั้งจะต้องส่งเสริมการวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีควบคู่ไปกับการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และการสร้างสรรค์ทางศิลปะ การเปลี่ยนแปลงนี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนจุดเน้นของวิชาการครั้งสำคัญ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบการจูงใจและรางวัลในระบบของการบริหารบุคคลด้วยเช่นกัน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2542)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

บทบาทของการวิจัยที่ปรากฏในพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ปรากฏในมาตรา 24 (5) ความว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการสอนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

มาตรา 28 วรรค 3 ความว่า สำหรับหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้วยังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการวิชาชีพชั้นสูงและการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษาซึ่งหมายความว่า ผู้สอนจะต้องมีการวิจัยค้นคว้าอยู่เสมอ เพื่อจะทำให้ผู้เรียนมีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาจริงอยู่แม้ระดับอุดมศึกษาจะมีข้อกำหนดในเรื่องของเสรีภาพทางวิชาการ แต่ก็จะไม่อยู่ในฐานะที่จะ

ดำเนินการผิดกฎหมายโดยเฉพาะสาระของกฎหมายที่เน้นความเหมาะสม สมบูรณ์ของกิจกรรมทางการศึกษาที่ควรจะเป็น โดยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดเจนว่ากระบวนการทางวิชาการของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีความจำเป็นจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทิศทางของการสร้างการประยุกต์ การวิจัยและการส่งเสริมให้กระบวนการของการสร้างความรู้ขึ้นในสังคมของเรามากยิ่งขึ้น (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2542)

แผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2543-2557

การจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2543-2557) ได้กำหนดเป้าหมายด้านการวิจัยทั้งในระดับบัณฑิตศึกษาและระดับมหาวิทยาลัยดังนี้

งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

1. การศึกษาและการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ ภาคเอกชน และองค์กรอื่น ๆ อย่างเต็มที่ ทั้งในรูปที่ไม่เป็นตัวเงินและเงินทุนโดยมีมูลค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของมูลค่าการวิจัยทั้งสิ้น

2. การศึกษาและการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปสู่การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลผลิต การพัฒนาคุณภาพ การพัฒนาบริการในสังคมมากยิ่งขึ้น

3. ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอกไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ได้รับการยอมรับและมีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการหรือเผยแพร่ในรูปแบบอื่นที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการของสาขาวิชานั้น ๆ ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติในปี 2557

งานวิจัยระดับมหาวิทยาลัย

1. มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนดทิศทางการวิจัยของตนเองโดยชัดเจน ภายในปี 2547 เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ไปสนับสนุนการวิจัยของแต่ละมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศที่แตกต่างกันได้

2. มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนดเป้าหมายในการสร้างองค์กรความรู้ใหม่ของแต่ละสาขาวิชาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการในระดับนานาชาติและนำมาซึ่งภูมิความรู้และปัญญาให้เกิดขึ้นในวงการอุดมศึกษาของประเทศ ภายในปี 2547 และตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นไป มหาวิทยาลัยจะมีงานวิจัยที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนงานวิจัยทั้งหมดในแต่ละปี

3. มหาวิทยาลัยจัดให้มีการศึกษาวิจัยทั้งทางด้านการวิจัยพื้นฐาน(Basic Research) และการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) โดยร่วมมือกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรม องค์กรวิจัยอื่นๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ โดยในปี 2550 จะมีความร่วมมือกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ในการทำวิจัยประยุกต์หรือวิจัยพื้นฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของงานวิจัยในแต่ละปี และตั้งแต่ปี 2557 เป็นต้นไป จะเพิ่มเป็นร้อยละ 10

4. ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องและตรงกับความต้องการของประเทศชาติ และทิศทางการพัฒนาวิชาการในระดับชาติ และระดับนานาชาติ และในปี 2550 เป็นต้นไป มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะมีผลงานวิจัยที่รัฐสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

5. ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเป็นผลงานที่มีคุณภาพ โดยการยอมรับของสังคมวิชาการ ระดับนานาชาติ มีการตีพิมพ์และนำไปใช้อ้างอิงอย่างกว้างขวางทั้งในระดับประเทศและระนานาชาติ

นโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วงปี พ.ศ. 2546-2549 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของภาคใต้มีเจตจำนงแต่แรกเริ่มที่จะกระจายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาสู่ภูมิภาคภาคใต้ ยกระดับมาตรฐานการศึกษาและเป็นฐานทางวิชาการที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ แต่บริบทของมหาวิทยาลัยต่อภูมิภาค มิได้มีเพียงอาณัติแห่งกฎหมายของการก่อตั้งมหาวิทยาลัยทุกระดับคือ นามพระราชทานชื่อ "มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์" ที่ก่อให้เกิดความตระหนัก และผูกพันอย่างใกล้ชิดกับชุมชนและสังคมของภาคใต้ โดยชื่อเสียงเกียรติคุณของมหาวิทยาลัยที่คงอยู่ได้ก็ด้วยกิจกรรม การทำคุณประโยชน์ต่อสังคม และปฏิบัติพันธกิจด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

ท่ามกลางสภาพการเปลี่ยนแปลงของระบบอุดมศึกษาชาติ ทั้งสภาวะการจากภายนอกและภายในประเทศ ผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า ซึ่งรวมถึงการเปิดเสรีการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา กับแนวนโยบายแห่งรัฐที่มุ่งเน้นให้มีการปรับปรุงการบริหารงานภาครัฐ และปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐสามารถสร้างผลผลิตผลลัพธ์ที่ตรงเป้าหมายชัดเจน มีการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพผลโดยรวม ซึ่งมหาวิทยาลัยตระหนักเห็นและพร้อมที่จะเผชิญกับการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น และพร้อมที่จะมุ่งมั่นสู่ความเป็นผู้นำและสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้เลือกที่จะใช้แผนกลยุทธ์ เป็นเครื่องมือสำหรับวางกรอบทิศทางการพัฒนาสู่อนาคต และให้มีการตรวจสอบการดำเนินงานตามพันธกิจ โดยอิงระบบ Balanced Scorecard และมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่เป็นบูรณาการร่วมระหว่างการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และประเมินผล เพื่อนำมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้

สาระสำคัญของนโยบายและแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วงปี 2546-2549 นี้จะเป็นกระบวนการพัฒนามหาวิทยาลัยในลักษณะต่อเนื่องจากการบริหารในช่วงสมัยที่ผ่านมา โดยที่กรอบหลักของการพัฒนาจะยังคงไว้วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่จะ **เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในภูมิภาคเอเชีย ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต บริการวิชาการ และทำนุบำรุงวัฒนธรรม โดยมีการวิจัยเป็นฐาน** และยังคงอิงพันธะแห่งกิจที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุผล 3 ประการที่ได้กำหนดไว้เดิม คือ

พันธกิจ 1 *สร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการ ในสาขาที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของภาคใต้ และเชื่อมโยงสู่เครือข่ายสากล*

พันธกิจ 2 *ผสมผสานและประยุกต์ความรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์การปฏิบัติสู่การสอน เพื่อสร้างปัญญา สมรรถนะและโลกทัศน์สากลให้แก่บัณฑิต*

พันธกิจ 3 *พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นชุมชนทางวิชาการตั้งแต่ระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับนานาชาติ โดยให้ผู้ใฝ่รู้ได้มีโอกาสเข้าถึงความรู้ในหลากหลายรูปแบบ*

นโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วงปี 2546-2549 นี้มีองค์ประกอบต่าง ๆ แบ่งเป็น 5 ลำดับขั้น คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) วัตถุประสงค์ และ 5) กลยุทธ์ ซึ่งพอจะแยกบริบทที่สำคัญของการพัฒนาตามแผนออกได้เป็น 3 มิติ คือ

มิติการพัฒนาเชิงรุก เป้าหมายของการพัฒนาที่มุ่งให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเน้นวิจัย (Research-oriented University) ยังคงใช้กระบวนการทางบัณฑิตศึกษาเป็นฐานสำคัญในการพัฒนา โดยเน้นการยกระดับงานวิจัยบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพในระดับสากลสร้างกระบวนการให้บุคลากรทำวิจัยมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และในช่วง 3 ปีของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ มหาวิทยาลัยวางเป้าหมายที่จะก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ ด้วยการผลักดันสาขาและกลุ่มวิจัยที่มีความเข้มแข็ง ให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และให้มีการสร้างความเชี่ยวชาญในเรื่องที่อยู่ในบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวเนื่องกับภาคใต้

มิติการพัฒนาเชิงรับ จากการสังเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่าการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การขยายการศึกษาภาคบังคับตามนโยบายของรัฐบาล การเปิดเสรีทางการค้าและสภาวะการแข่งขัน ทำให้มหาวิทยาลัยต้องวางกลยุทธ์ของการพัฒนาให้เกิดความสอดคล้องกับประเด็นต่าง ๆ ข้างต้นอย่างเหมาะสม โดยการกำหนดเป้าประสงค์ที่จะยกระดับมาตรฐานบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านการมีสมรรถนะสากล มีสำนึกสาธารณะตามแนวพระราชปณิธานของสมเด็จพระบรมราชชนก และมีทักษะชีวิตที่ถูกต้อง

กลยุทธ์การพัฒนาหลักอีกประการหนึ่งในมิติการพัฒนาด้านนี้ คือ ที่การเปิดกว้างทางวิชาการที่จะให้ชุมชนและสังคมสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ตลอดชีวิต เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์และความยั่งยืนของชุมชน ซึ่งสะท้อนให้เกิดกิจกรรมบริการวิชาการทั้งในรูปของการจัดการศึกษาและบริการวิชาการที่หลากหลายรูปแบบมากขึ้นตามความต้องการของชุมชน

มิติการพัฒนาเพื่อการปรับเปลี่ยน ผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในเป็นประเด็นหลักที่ทำให้มหาวิทยาลัยต้องทบทวนศักยภาพการดำเนินงานภายใน ทั้งข้อมูลจากการประเมินคุณภาพภายใน การประเมินสถาบันอุดมศึกษา การประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี และข้อเสนอแนะของกรรมการสรรหา ทำให้มหาวิทยาลัยต้องเลือกวางกลยุทธ์หลักเพื่อการปรับเปลี่ยนใน 2 ลักษณะ คือ

1) ใช้ศักยภาพของวิทยาเขตที่มีอยู่เพื่อดำเนินกิจกรรมวิชาการในลักษณะที่เป็นการกระจาย

โอกาสเพิ่มมากขึ้น ควบคู่กับการผลักดันการพัฒนาวิทยาเขตให้เกิดความเข้มแข็ง รูปธรรมของการพัฒนาลักษณะนี้ ส่งผลให้ทิศทางการพัฒนาของวิทยาเขตใหม่ จะมุ่งเน้นการขยายตัวในระดับปริญญาตรีเป็นหลัก เพื่อสร้างประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรของวิทยาเขตให้คุ้มค่า ส่วนในวิทยาเขตหาดใหญ่และวิทยาเขตปัตตานีจะมุ่งเน้นการขยายตัวในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นสำคัญเพื่อสร้างฐานสำหรับการพัฒนาเชิงรุกตามประเด็นที่ระบุข้างต้น และ

2) การปรับระบบบริหารจัดการให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และเปิดโอกาสการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นกรอบขององค์กรที่จะใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันเพื่อการดำรงอยู่อย่างยั่งยืนของระบบมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงเลือกที่จะยกระดับการพัฒนาระบบคุณภาพ ซึ่งมีฐานจากกระบวนการพัฒนาระบบคุณภาพที่ได้ดำเนินการมาแล้วขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง คือ จากฐานการทำ 5 ส ที่ได้พัฒนาสู่ระบบประกันคุณภาพจะพัฒนาไปสู่ระบบคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) พร้อม ๆ ไปกับการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ในช่วงระยะ 3 ปี จากนี้ไป มหาวิทยาลัยจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงานในระบบธรรมาภิบาล การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และการปฏิบัติงานอย่างมีผลวัดของการเรียนรู้อย่างกว้างขวางมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรและมหาวิทยาลัยมีความพร้อมที่จะก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ภายใต้กรอบวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงแนวทางและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในช่วงปี พ.ศ. 2546-2549 ไว้ 6 เป้าประสงค์ และเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยได้แก่ เป้าประสงค์ที่ 1 และ 2 ดังนี้

เป้าประสงค์ 1

เป็นมหาวิทยาลัยเน้นวิจัยเพื่อสร้างองค์กรความรู้ใหม่ ที่สามารถสนับสนุนการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ และนำไปสู่การพัฒนาและแก้ปัญหาชุมชน ท้องถิ่น ประเทศ และภูมิภาค

วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อสร้างงานวิจัยบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพในระดับสากล และขยายการเติบโตของบัณฑิตศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2 เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรทำวิจัยมากขึ้น และนำผลการวิจัยไปสู่การเรียนการสอน การเผยแพร่ การบริการวิชาการ การยื่นขอรับสิทธิบัตร หรือการประยุกต์ใช้ในระดับที่สามารถแข่งขันได้

1.3 เพื่อสร้างศักยภาพของบุคลากรและองค์กรในการแสวงหาทุนวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ และสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองในด้านทุนวิจัย

1.4 เพื่อร่วมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นองค์ความรู้ มีคุณค่า และมีมูลค่าเพิ่ม อันเป็นการเพิ่มความเข้าใจท้องถิ่น เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และขยายผลสู่ระดับชาติและนานาชาติ

1.5 เพื่อพัฒนาศักยภาพของภาคใต้และประเทศ ให้สามารถสร้างโอกาสและความเป็นผู้นำท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลก โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ

1.6 เพื่อให้มีระบบงานวิจัยและโครงสร้างการบริหารงานวิจัย รวมทั้งระบบการสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ และการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยอย่างมีเอกภาพ

เป้าประสงค์ 2

มีความเป็นเลิศในสาขาที่มีความพร้อม และในเรื่องที่อยู่ในบริบทของภาคใต้

วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อผลักดันสาขาและกลุ่มวิจัยที่มีความเข้มแข็งให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศได้โดยเร็ว และสามารถดำรงสถานภาพอยู่ได้อย่างยั่งยืน

2.2 เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในเรื่องที่อยู่ในบริบทแวดล้อมเกี่ยวเนื่องของภาคใต้

2.3 เพื่อสร้างความพร้อมให้กับสาขาและกลุ่มวิจัยที่จำเป็นเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

กรอบการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยของกองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี

ตามระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยกองทุนวิจัยของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2544 คณะกรรมการบริหารกองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี จึงได้กำหนดกรอบการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยของกองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย/ชุมชน/สังคม ทั้งการวิจัยในลักษณะสหวิทยาการ และงานวิจัยลักษณะอื่น
2. ส่งเสริมงานวิจัยที่แหล่งทุนกำหนดให้เจ้าสังกัดของนักวิจัยมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทุนวิจัยด้วย
3. ส่งเสริมการวิจัยเชิงวิชาการที่โดดเด่น ซึ่งคณะ/วิทยาลัยไม่มีกำลังพอที่จะสนับสนุน
4. พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในลักษณะสหวิทยาการ และมีผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น
5. สนับสนุนรางวัลให้งานวิจัยที่ประสบผลสำเร็จ
6. สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรร่วมระดับบัณฑิตศึกษาที่เน้นการวิจัย
7. สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาวิจัยและวิทยานิพนธ์
8. วัตถุประสงค์อื่นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

วิสัยทัศน์

"มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับภูมิภาคเอเชีย มีหน้าที่ผลิตบัณฑิต บริการวิชาการ และทำนุบำรุงวัฒนธรรม โดยมีการวิจัยเป็นฐาน"

ภารกิจ/วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

พันธกิจ 1 สร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการ ในสาขาที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของภาคใต้และเชื่อมโยงสู่เครือข่ายสากล

พันธกิจ 2 ผสมผสานและประยุกต์ความรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์การปฏิบัติการสอน เพื่อสร้างปัญญา สมรรถนะและโลกทัศน์

เป้าประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างคุณค่างานวิจัยให้เป็นแก่นความรู้เฉพาะทางที่เป็นเลิศ และพัฒนาให้เกิดรูปธรรมของนวัตกรรมสำหรับขับเคลื่อนอนาคต และก้าวสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ระดับเป้าประสงค์)

- จำนวนสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์
- สถานภาพการจัดลำดับมหาวิทยาลัยในภาพรวม และภาพสาขาวิชา
- ดำรงอยู่ในระบบเครือข่ายสาขาความเป็นเลิศระดับอุดมศึกษา

2. เพื่อเสาะหาวิชชาอันก่อเกิดเป็นทุนวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่มหาวิทยาลัยวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์

วัฒนธรรมอาจารย์ในระบบอุดมศึกษา

ระบบอุดมศึกษาเป็นที่รวมของหน่วยงานทางวิชาการระดับสูง เป็นแหล่งร่วมนักวิชาการของชาติที่รวมตัวกันเป็นกลุ่มด้วยเครือข่ายต่างๆ กัน เช่น ตามลักษณะงานที่ทำตามความสนใจที่มีร่วมกัน ตามสถานที่ปฏิบัติงาน ตามสาขาวิชาที่เรียน หรือได้รับการฝึกอบรม กลุ่มต่าง ๆ ที่รวมตัวกันนี้ จะสร้างวัฒนธรรมย่อยเฉพาะกลุ่มของตนขึ้นมาเป็นบรรทัดฐานที่คนในกลุ่มปฏิบัติร่วมกันและเป็นบรรทัดฐานที่สมาชิกใหม่ของกลุ่มปฏิบัติตามสืบต่อกันไป วัฒนธรรมย่อยในระดับอุดมศึกษาจึงมีหลากหลายแล้วแต่การรวมกลุ่มของกลุ่มคนในระดับอุดมศึกษา อาจารย์เป็นปัจเจกบุคคลในระดับอุดมศึกษาที่เป็นผู้สร้างและอยู่ในวัฒนธรรมของอุดมศึกษา วัฒนธรรมในระบบอุดมศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อแบบแผนของการคิด การปฏิบัติงาน การให้คุณค่ากับงานหรือสิ่งต่าง ๆ

คลาร์ก (Clark, 1983) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมในระบบอุดมศึกษาที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. วัฒนธรรมของระบบอุดมศึกษาแห่งชาติ (Culture of national system) เป็นความเชื่อในภาพรวมของระบบการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของชาติ ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละประเทศ เช่น จุดเน้นของการจัดการศึกษาที่แต่ละประเทศเห็นต่างกับระบบอุดมศึกษาประเทศเยอรมันเน้นทางด้านวิทยาศาสตร์และการวิจัย ระบบอุดมศึกษาของอิตาลีเน้นทางด้านมนุษยศาสตร์ อเมริกาเน้นด้านการศึกษาทั่วไป ประเทศฝรั่งเศสเน้นการศึกษาเฉพาะทาง การศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ เป็นต้น

2. วัฒนธรรมของวิชาชีพอาจารย์ (Culture of the academic profession) เป็นวัฒนธรรมของนักวิชาการ (academic man) ทุกสาขาวิชาและทุกสถาบัน เป็นวัฒนธรรมของชุมชนวิชาการ

(community of scholars) ที่ทำให้กลุ่มบุคคลในชุมชนวิชาการมีลักษณะเฉพาะที่แยกได้จากกลุ่มบุคคลอื่น ลักษณะเฉพาะที่สำคัญของวิชาชีพอาจารย์ ได้แก่เสรีภาพของวิชาการทั้งในด้านการสอน การวิจัย ความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ความเป็นอิสระทางการบริหาร การปกครองกันเองในกลุ่มนักวิชาการด้วยกัน และที่สำคัญคือการศึกษาค้นคว้า สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ การเขียนบทความ แต่งตำราเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณชน ความซื่อสัตย์ต่องานวิชาการ ใช้ข้อค้นพบทางวิชาการไปในทางสร้างสรรค์ใช้อำนาจทางวิชาการอย่างถูกต้อง มีความยุติธรรม ไม่เห็นแก่ตน ยึดมั่นในการเสียสละเพื่อสังคมส่วนรวมในการสร้างสรรค์และถ่ายทอดความรู้สู่คนรุ่นหลัง ฝึกฝนเยาวชนให้มีความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละคน และดำรงไว้ซึ่งเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีนักวิชาการ (Clark, 1985 ; Kuh and Whitt, 1988)

3. วัฒนธรรมของสถาบัน (Institutional culture or culture of the enterprise) วัฒนธรรมของสถาบันจะแตกต่างกันได้ตามกำเนิดและพัฒนาการของสถาบัน พันธกิจของสถาบัน และแหล่งที่ตั้งของสถาบัน เช่น สถาบันที่กำเนิดโดยองค์กรศาสนา ก็จะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ มหาวิทยาลัยวิจัยจะมีวัฒนธรรมที่ต่างไปจากมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นด้านการสอนเป็นหลัก และมหาวิทยาลัยที่อยู่ต่างถิ่นกัน จะมีวัฒนธรรมต่างกันได้ จากอิทธิพลของวัฒนธรรมท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อมที่มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งตั้งอยู่ (Magee, 1990)

พันธกิจของมหาวิทยาลัย (Missions) มีผลต่อวัฒนธรรมของอาจารย์เช่นกัน มหาวิทยาลัยที่เน้นการสอน จะคัดเลือกอาจารย์ที่มีความสามารถทางด้านการสอน การปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องอยู่กับเรื่องการเรียนการสอน อาจารย์มีชั่วโมงสอนค่อนข้างมาก เวลาที่จัดสรรให้กับงานวิจัยและภาระอื่น ๆ จะน้อยลง การประเมินอาจารย์และระบบตอบแทนจะอิงอยู่กับคุณภาพของการสอนมากกว่าพิจารณาจากภารกิจอื่นๆ ดังนั้นกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (socialization) ของอาจารย์ใหม่ในมหาวิทยาลัยที่เน้นการสอนจะแตกต่างกับมหาวิทยาลัยที่เน้นการทำวิจัย มหาวิทยาลัยที่เน้นการค้นคว้าวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่จะคัดเลือกอาจารย์ที่มีความสามารถด้านการวิจัย เวลาของอาจารย์จะใช้ในการทำวิจัยมากกว่าการสอน อาจารย์จะให้คุณค่าและความสำคัญกับงานวิจัยมากกว่าภารกิจด้านอื่น ๆ มหาวิทยาลัยมีความคาดหวังว่าอาจารย์จะต้องมีผลงานวิจัย มีบทความเผยแพร่ การประเมินผล ระบบค่าตอบแทน จะดูที่งานวิจัย และการเผยแพร่ผลงานมากกว่าภารกิจอื่น ๆ กระบวนการขัดเกลาทางสังคม (socialization) สำหรับอาจารย์ใหม่ก็จะมุ่งเน้นลงไปที่การทำวิจัย การเขียนเอกสาร ตำรามากกว่าการสอน (Clark, 1963; Ruscio, 1987, Kuh and Whitt, 1988)

ขนาดของมหาวิทยาลัยมีผลต่อวัฒนธรรมอาจารย์ กล่าวคือ มหาวิทยาลัยที่ใหญ่มีหลายภาควิชาหลายหน่วยงาน ก็จะมีการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีหลากหลายลักษณะ ทำให้มีวัฒนธรรมกลุ่มย่อยเกิดขึ้นตามกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มอาจารย์อาวุโส กลุ่มอาจารย์ใหม่ กลุ่มที่มีความสนใจในกิจกรรมการเมืองและสังคม กลุ่มที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่าง ๆ กัน เช่น กลุ่มศาสตราจารย์จะสนใจทำงานวิจัยที่มีความเฉพาะและลุ่มลึกในศาสตร์ของตัวเองให้ความสนใจพูดคุยพบปะและอภิปรายกับคณาจารย์ และนักศึกษา

เฉพาะในสาขาของตนเอง อาจารย์กลุ่มนี้จะชอบเข้าสัมมนาและร่วมกิจกรรมวิชาการที่จัดขึ้นในศาสตร์ของตนเอง ชอบความอิสระ จะจัดการเรื่องงานและบริหารเวลาตามแนวคิดของตนเอง ไม่ยึดติดกฎระเบียบ กลุ่มอาจารย์ทั่วไป งานวิจัยยังไม่ค่อยเฉพาะเจาะจงยังไม่ลุ่มลึกทำงานวิจัยร่วมกับผู้อื่นและสาขาอื่นมากกว่ากลุ่มศาสตราจารย์ (Clark, 1985)

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่ ภาควิชามีจำนวนอาจารย์มาก อาจารย์จะรู้จักคุ้นเคยกันเฉพาะในสาขาหรือภาควิชา ซึ่งจะต่างจากมหาวิทยาลัยที่มีขนาดเล็กหรือแต่ละภาควิชามีอาจารย์จำนวนน้อย เพราะอาจารย์ในกลุ่มนี้จะรู้จัก กับอาจารย์อื่น ๆ นอกสาขาวิชา หรือรู้จักกันทั้งมหาวิทยาลัย มีเครือข่าย การทำงานร่วมกัน และมีงานวิจัยที่ทำร่วมกัน

4. **วัฒนธรรมสาขาวิชา** (Culture of the discipline) สาขาวิชาเป็นเสมือน "ภูมิลำเนา" ของนักวิชาการ เป็นตัวบ่งบอกความเป็นมาของอาจารย์ในเบื้องต้น โดยปกติอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นสมาชิกในหลายวัฒนธรรมในระบบอุดมศึกษา แต่วัฒนธรรมที่แสดงเอกลักษณ์ของอาจารย์แต่ละคนคือ วัฒนธรรมสาขาวิชา (Ruscio, 1987; Barnett, 1990) เพราะการเข้าสู่วิชาชีพอาจารย์จะต้องมีสังกัด หรือมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาใด แม้แต่การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ก็ต้องระบุว่าเป็นรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ในสาขาวิชาใด สาขาวิชาจึงเป็นทั้งแหล่งแรกและที่อยู่ถาวรที่จะสร้างและถ่ายทอดวัฒนธรรมให้กับอาจารย์ เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่จะผูกพันกับวิชาที่เรียนและสอน มักจะไม่เปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน สาขาวิชาจึงเป็นที่รวมของนักวิชาการเฉพาะด้านไว้ด้วยกัน เช่น ระหว่างนักเคมีกับนักเคมี แพทย์กับแพทย์ นักนิติศาสตร์กับนักนิติศาสตร์ เป็นการรวมตัวกันโดยยึดองค์ความรู้เป็นหลัก

อาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาจะมีลักษณะเฉพาะที่จำแนกกลุ่มบุคคลในแต่ละสาขาได้ อาจารย์ในแต่ละสาขาจะมีแบบแผนของการคิด วิธีการแสวงหาความรู้ ความเชื่อในทฤษฎีต่างๆ แบบแผนของพฤติกรรม การแก้ปัญหา การสื่อสาร ลักษณะการฝึกฝนอบรมลักษณะงานที่แตกต่างกัน (Holland, 1975) คล้าก (Clark, 1983) เปรียบเทียบไว้ว่า การเข้าทำงานในสาขาวิชาต่างกันเท่ากับเข้าไปอยู่ในบ้านที่มีวัฒนธรรมต่างกัน เป็นวัฒนธรรมที่สร้างเอกลักษณ์ให้กับอาจารย์แต่ละสาขาวิชามากที่สุด (Barnett, 1990) และถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่มีบทบาทและมีอิทธิพลมากต่อความเป็นนักวิชาการ คล้าก ได้จำแนกอาจารย์ว่ามีวัฒนธรรมกลุ่มย่อย 4 กลุ่มคือ

1. อาจารย์ชอบสอน (the teacher) อาจารย์กลุ่มนี้รักสถาบัน รักการเป็นอาจารย์ ชอบสอนเชิงทฤษฎี ไม่เน้นการปฏิบัติ ไม่ชอบทำงานวิจัย

2. อาจารย์นักวิจัย (the researcher) อาจารย์กลุ่มนี้ไม่ค่อยให้ความสนใจในสถาบัน ชอบศึกษาค้นคว้าทางศาสตร์บริสุทธิ์ในสาขาของตนเอง ไม่ค่อยสนใจการประยุกต์ใช้และการฝึกปฏิบัติ

3. อาจารย์นักปฏิบัติ (the demonstrator) อาจารย์กลุ่มนี้นิยมสอนและการนิเทศ เน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

4. อาจารย์ที่ปรึกษาภายนอก (the consultant) อาจารย์กลุ่มนี้สนใจการประยุกต์วิชาการสู่การปฏิบัติ มักเป็นผู้มีชื่อเสียง มีงานภายนอกมาก เป็นวิทยาการ เป็นที่ปรึกษาของกรรมการชุด ต่าง ๆ นอกสถาบันไม่ค่อยให้ความสนใจในความเป็นไปของสถาบัน

ในงานดังกล่าวนอกจากคล้าก (Clark, 1983) จะแบ่งอาจารย์ออกเป็น 4 กลุ่ม วัฒนธรรมย่อยแล้ว คล้ากยังได้คาดการณ์อนาคตของอุดมศึกษาว่ามีแนวโน้มที่จะเน้นทางวิชาชีพมากยิ่งขึ้น และจะเกิดวัฒนธรรมย่อยขึ้นตามสาขาวิชา ภาพลักษณ์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจะอยู่ในวัฒนธรรมทั้ง 4 โดยอัตโนมัติ คือวัฒนธรรมของสาขาวิชา (Culture of discipline) วัฒนธรรมของวิชาชีพอาจารย์ (Culture of profession) วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย (Culture of the enterprise) วัฒนธรรมของระบบอุดมศึกษาแห่งชาติ (Culture of the national system) และคล้ากก็ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่าถึงแม้อาจารย์จะเป็นสมาชิกของทุกวัฒนธรรมดังกล่าว แต่วัฒนธรรมของสาขาวิชา จะมีพลังงานมากที่สุดที่จะทำให้อาจารย์รู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อสาขาวิชาที่ตนศึกษาและปฏิบัติงาน

สุนทราวดี เธียรพิเชฐ (2539) ได้วิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์ในสาขาวิชาต่าง ๆ ไว้ในการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมอาจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ

อาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ มีวัฒนธรรมอาจารย์ที่เข้มแข็งหรือมีความเด่นชัดในระดับมาก 7 ด้านคือ วัฒนธรรมอาจารย์นักประชาธิปไตย วัฒนธรรมอาจารย์รักสถาบัน วัฒนธรรมอาจารย์วิชาชีพ วัฒนธรรมอาจารย์อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมอาจารย์เน้นผลงานวิชาการ วัฒนธรรมอาจารย์มุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ วัฒนธรรมอาจารย์ยึดมั่นศาสนา

วัฒนธรรมอาจารย์ที่พบว่ามีความเข้มแข็งหรือมีความเด่นชัดในระดับปานกลางคือ วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตนักศึกษา วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ วัฒนธรรมอาจารย์มุ่งงานบริหาร วัฒนธรรมอาจารย์นักวิชาการและบริการสังคม วัฒนธรรมอาจารย์ที่พบว่ามีความแข็ง มีความชัดเจนในระดับน้อยคือ วัฒนธรรมอาจารย์สนใจสังคมและการเมือง

2. วัฒนธรรมอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

อาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีวัฒนธรรมอาจารย์ที่เข้มแข็ง มีความเด่นชัดในระดับมาก 7 ด้านคือ วัฒนธรรมอาจารย์นักประชาธิปไตย วัฒนธรรมอาจารย์รักสถาบัน วัฒนธรรมอาจารย์รักวิชาชีพ วัฒนธรรมอาจารย์เน้นผลงานวิชาการ วัฒนธรรมอาจารย์อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตนักศึกษา วัฒนธรรมอาจารย์มุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ

วัฒนธรรมอาจารย์ที่พบว่ามีความเข้มแข็งหรือมีความเด่นชัด ในระดับปานกลางในอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมี 4 ด้านคือ วัฒนธรรมอาจารย์ยึดมั่นศาสนา วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ วัฒนธรรมอาจารย์มุ่งงานบริหาร วัฒนธรรมอาจารย์นักวิชาการและ

บริการสังคม วัฒนธรรมที่พบว่ามีความชัดเจนในระดับน้อย คือ วัฒนธรรมอาจารย์สนใจสังคมและการเมือง

3. วัฒนธรรมอาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์

อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์ มีวัฒนธรรมอาจารย์ที่เข้มแข็งหรือมีความเด่นชัดในระดับมากใน 8 ด้านคือ วัฒนธรรมอาจารย์นักประชาธิปไตย วัฒนธรรมอาจารย์รักสถาบัน วัฒนธรรมอาจารย์รักวิชาชีพ วัฒนธรรมอาจารย์เน้นผลงานทางวิชาการ วัฒนธรรมอาจารย์อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตนักศึกษา วัฒนธรรมอาจารย์ยึดมั่นในศาสนา วัฒนธรรมอาจารย์สนใจสังคมและการเมือง

วัฒนธรรมอาจารย์ที่มีความเข้มแข็งหรือมีความเด่นชัด ในระดับปานกลางมี 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ วัฒนธรรมอาจารย์มุ่งเน้นงานบริหาร วัฒน-ธรรมอาจารย์นักวิชาการและบริการสังคม วัฒนธรรมอาจารย์สนใจสังคมและการเมือง

4. วัฒนธรรมอาจารย์สาขาวิชามนุษยศาสตร์

อาจารย์สาขาวิชามนุษยศาสตร์ มีวัฒนธรรมอาจารย์ที่เข้มแข็งหรือมีความเด่นชัดในระดับมาก 8 ด้านคือ วัฒนธรรมอาจารย์นักประชาธิปไตย วัฒนธรรมอาจารย์รักสถาบัน วัฒนธรรมอาจารย์อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมอาจารย์รักวิชาชีพ วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตนักศึกษา วัฒนธรรมอาจารย์เน้นผลงานวิชาการ วัฒนธรรมอาจารย์มุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ วัฒนธรรมอาจารย์ยึดมั่นศาสนา

วัฒนธรรมอาจารย์ที่มีความเข้มแข็ง หรือมีความเด่นชัดในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ วัฒนธรรมอาจารย์มุ่งงานบริหาร วัฒนธรรมอาจารย์นักวิชาการและบริการสังคม วัฒนธรรมอาจารย์ที่มีความเข้มแข็งหรือมีความเด่นชัด ในระดับน้อยคือ วัฒนธรรมอาจารย์สนใจสังคมและการเมือง

วัฒนธรรมวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

นักสังคมวิทยาและนักมานุษยวิทยาให้ความหมายของวัฒนธรรมว่า เป็นระบบที่สร้างขึ้นในอดีตที่แสดงถึงรูปแบบของความเป็นอยู่ ซึ่งมักจะยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกของกลุ่มในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Kluckhohn & Kelly, 1945)

วัฒนธรรมประกอบด้วยสิ่งที่ปฏิบัติกันจนคุ้นเคยเป็นนิสัย (habits) และมีแนวโน้มที่จะประพฤติปฏิบัติในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการใช้ภาษา ค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ ประเพณีและรูปแบบแนวคิด (กริช สืบสนธิ์, 2538)

ฟินเนแกน และ แกมสัน (Finnegan and Gamson, 1996) ได้ให้ความหมาย "วัฒนธรรมวิจัย" (Research culture) ให้มีความหมายเดียวกับคำว่า "วัฒนธรรมแห่งผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการ" (Culture of Scholarship)

วัฒนธรรมวิจัยเป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของอาจารย์หรือนักวิชาการ ในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยวิจัย ส่วนขบวนการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดไปยังอาจารย์นักวิจัยรุ่นใหม่ โดยดำเนินตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาสถาบันที่เน้นการวิจัย ผ่านขบวนการดำเนินงานวิจัยในระดับสาขาวิชา ภาควิชา และกลุ่มนักวิชาการวิจัยทั้งในสาขาเดียวกัน และข้ามสาขาวิชา เป็นรูปแบบการดำเนินงานวิจัย ทั้งวิจัยธรรมชาติและวิจัยประยุกต์และเผยแพร่ผลงานวิจัยไปยังสาธารณะ เพื่อเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่และเพื่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการได้รับการสนับสนุนเงินทุนวิจัยจากสถาบันและองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ (Becher, 1989 & Clark, 1987)

บีเชอร์ (Becher, 1989), ไบเลย์ (Bailey, 1977), โกล์ดเนอร์ (Gouldner, 1958) และรุสสิโอ (Ruscio, 1986) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมวิจัยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักดังนี้

1. ตั้งอยู่บนพื้นฐานระดับชาติมากกว่าระดับท้องถิ่น
2. ให้คุณค่าการวิจัยเหนือกว่าการสอนและการบริการ
3. ให้คุณค่ากับการวิจัยบริสุทธิ์มากกว่าการวิจัยประยุกต์

ไมเคิล แพรท ; มาร์การิทและ เดวิท คอย (Michael Pratt, Dimitai Margarrit & David Coy, 1999) ได้สรุปคำจำกัดความคำว่า วัฒนธรรมวิจัย (Research Culture) ว่าหมายถึงผลรวมของความเชื่อ ทัศนคติที่มีต่อการวิจัย โดยสะท้อนออกมาในรูปการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยตั้งแต่นโยบาย การวางแผน และการบริหารงานวิจัย ในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารสถาบัน คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งการจะสร้างวัฒนธรรมวิจัยให้เกิดขึ้นในสถาบันได้จะต้องใช้เวลา การวางแผนที่ดีและรอบคอบ การจัดสรรทรัพยากร และการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเสริมสร้างผลิตภาพการวิจัย และเมื่อสถาบันอุดมศึกษา สามารถพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมวิจัยขึ้นในสถาบันได้ ก็จะก่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ สำหรับทั้งอาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิตนักศึกษาบัณฑิตศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนรู้และการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2542) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดค่านิยมในการทำวิจัย การเป็นอาจารย์หรือนักวิชาการที่ประสบความสำเร็จในการวิจัย อุดมการณ์และวัฒน-ธรรมที่ถูกต้องคือ การแสวงหาความรู้โดยไม่จบสิ้น ต้องทำวิจัยอย่างรอบรู้และสนใจความก้าวหน้าของงานวิจัยที่เกิดขึ้น สิ่งสำคัญต่อการทำวิจัยคือความสนใจอยากเรียนรู้ที่เกิดจากแรงบันดาลใจ มิใช่แรงบันดาลจากคำตอบที่ได้รับ

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมวิจัย (research culture) เป็นรูปแบบวิถีการดำเนินการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชื่อ ทัศนคติ สมมุติฐาน และคุณค่าร่วมกัน ยึดถือแน่นแฟ้นในการติดต่อสัมพันธ์ภายในสถาบัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานวิจัยร่วมกัน ให้บรรลุความคาดหวังด้านการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา

อาจารย์เป็นกลไกในการสร้างงานวิจัยมีบทบาทสำคัญต่อวัฒนธรรมวิจัยในสถาบัน อุดมศึกษา ฉะนั้นวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ จึงเป็นวิถีชีวิตการวิจัยของอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาซึ่งเป็น

ประชาคมวิชาการ ประกอบกิจการเกี่ยวกับความรู้ การบุกเบิกแสวงหา ทำนุบำรุงรักษา ถ่ายทอดและใช้ประโยชน์จากความรู้ การวิจัยนอกจากเป็นภารกิจหลักแล้ว ยังมีบทบาทในการสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมภารกิจอื่น ๆ ของสถาบัน ความศรัทธา ทัศนคติและค่านิยมที่อาจารย์มีต่อการวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานวิจัย และผลงานวิชาการของอาจารย์ การปฏิบัติงานวิจัยของอาจารย์ ด้วยความศรัทธาในกระบวนการและผลที่ได้จากการวิจัย ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการบุกเบิกแสวงหาความรู้ เป็นการสร้างค่านิยมทางการวิจัย นับเป็นลักษณะเฉพาะของอาจารย์ระดับอุดมศึกษามาอย่างต่อเนื่องยาวนาน จนเป็นวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (Finnegan & Gamson, 1996, Pratt et al., 1999, สุกัญญา โฆวิไลกูล, 2543)

การสร้างวัฒนธรรมวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

แพรทและคณะ (Pratt et al., 1999) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างวัฒนธรรมวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย

1. ระยะเวลาที่ต่อเนื่องยาวนาน
2. การวางแผนที่ละเอียดรอบคอบ
3. การจัดสรรทรัพยากรที่ดี
4. การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
5. การเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมด้านการวิจัย
6. การเปลี่ยนระบบและโครงสร้างองค์การให้เหมาะสม
7. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการวิจัย
8. การชี้แจง ประชาสัมพันธ์นโยบายและวัตถุประสงค์ด้านการวิจัยให้ชัดเจน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัย

วิลเลียมและคณะ (Williams & et al., 1993) ได้เสนอปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัย ว่าประกอบด้วย

1. ความรู้สึกและความต้องการอย่างเร่งด่วน ในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์และบุคลากรวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

2. การมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และมาตรการ ที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัย

3. การให้ความสำคัญกับปัจจัยหรือสิ่งแวดล้อมภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัย

4. การมอบหมายงานวิจัย จากหัวหน้างานวิจัยที่เชี่ยวชาญด้านวิจัย

5. การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมวิจัย

6. การสื่อสารระหว่างบุคลากรวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาด้านการวิจัย

7. การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโครงสร้างและนโยบายด้านการวิจัยภายในสถาบันอุดมศึกษา

แนวคิดด้านการบริหารงานวิจัย

แนวคิดด้านการบริหารงานวิจัย ประกอบด้วย การบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยและแนวคิดสภาพแวดล้อมผลิตภาพการวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

การบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัย

การบริหารงานวิจัย เป็นวิธีการสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดงานวิจัยที่ดีสร้างศักยภาพนักวิจัย และเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้งานวิจัยประสบความสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย นับเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถาบันและนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ดีแก่ประเทศอย่างต่อเนื่องกันไป การที่จะบอกว่าการบริหารงานวิจัยที่ดีต้องทำอย่างไรนั้น ไม่มีรูปแบบหรือแม่แบบที่ชัดเจน เพราะวิธีการและกระบวนการนั้นยังเป็นนามธรรมอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยที่ต้องพึ่งงบประมาณแผ่นดินและทุนทำวิจัยในมหาวิทยาลัยนั้น จำเป็นต้องมีภาระผูกพันกับแนวการปฏิบัติและข้อบังคับของหน่วยงานราชการหลักเช่น สำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงบประมาณ หน่วยงานราชการหลักทั้ง 5 แห่งนี้คณะจะได้มีการวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อทบทวนปัญหาอุปสรรคของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ว่าจะทำอย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้ระบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาที่ก้าวหน้าขึ้น (รัตนา เพ็ชรอุไร, 2542)

กล่าวได้ว่า ระบบการบริหารมหาวิทยาลัยไทยในปัจจุบันมิได้มีไว้สำหรับการบริหารงานวิจัยในรูปแบบที่เอาจริงเอาจัง ยังคงเป็นการบริหารในรูปแบบที่มองงานวิจัยว่าเป็นเรื่องของความสมัครใจของผู้ทำ ระบบบริหารมหาวิทยาลัยมักจะอำนวยความสะดวกเท่าที่จะทำได้โดยที่จะต้องไม่ไปกระทบกระเทือนงานหลักของมหาวิทยาลัยคืองานสอน และงานบริการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งงานวิจัยถูกถือเป็นงาน “ส่วนตัว” ของอาจารย์แต่ละคน ข้อยึดถือนี้รุนแรงมากน้อยแตกต่างกันในปัจจุบัน งานวิจัยมิใช่งานหลักของอาจารย์ การบริหาร โครงการวิจัยที่อาจารย์หรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้รับทุนอุดหนุน จึงต้องเป็นที่เข้าใจกันว่าเป็นการบริหารกระบวนการ “เข็นครกขึ้นภูเขา” คือ เป็นงานที่ไม่เป็นไปตามกระแสหลักของสังคมในมหาวิทยาลัย (วิจารณ์ พานิช, 2540) การที่จะประยุกต์กิจกรรมการวิจัยทั้งหลายให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายต้องอาศัยการบริหารการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีนโยบายการวิจัยที่ชัดเจนมีทรัพยากรเพียงพอในการวิจัย มีงบประมาณการสนับสนุน มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ พร้อมกับสามารถติดตามและประเมินผลการวิจัยได้อย่างทั่วถึง

ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยในระดับทั่วไปหรือในระดับสถาบันก็ตาม และสถาบันอุดมศึกษาต้องมีแนวทางการบริหารงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมด้วย

รัตนา เพ็ชรอุไร (2542) ได้เสนอวิธีการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีประสิทธิภาพโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

1. นโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัย
2. แหล่งเงินทุนวิจัย
3. ศักยภาพในการวิจัย
4. หน่วยงานกลางที่เป็นกลไกในการบริหารงานวิจัย
5. กลยุทธ์ในการบริหารงานวิจัย

วิจารณ์ พานิช (2540) ได้นำเสนอแนวคิดการบริหารงานวิจัยจากประสบการณ์ โดยกล่าวว่า การบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการบริหารเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการชื่นชมที่ผลงาน ไม่ใช่ชื่นชมวัตถุหรือตัวเงิน ที่มาในรูปของเครื่องมือวิจัยและทุนวิจัย วิธีปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือสร้าง วัฒนธรรม "ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน" วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวว่า หากจะให้มหาวิทยาลัยสามารถผลิตผลงานวิจัยได้อย่างแท้จริงจะต้องมีการเปลี่ยนทั้งเชิงวัฒนธรรมและเชิงโครงสร้างอย่างมากมาย เนื่องจากสภาพการวิจัยในประเทศไทยล้าหลัง ซึ่งเป็นเครื่องบอกว่า เรามีวัฒนธรรมที่ขัดขวางความก้าวหน้าของการวิจัยอยู่มาก หากจะส่งเสริมการวิจัยให้ได้ผลจริงจัง ก็ต้องทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาเชิงวัฒนธรรมให้ได้ โดยจะต้องเริ่มต้นแก้ไขปัญหาของระบบการวิจัยเชิงโครงสร้างในสถาบันอุดมศึกษาเสียก่อน ส่วนวัฒนธรรมการวิจัยที่ควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนและพัฒนา (วิจารณ์ พานิช, 2539) ได้แก่

1. วัฒนธรรมผู้ผลิต - ผู้บริโภค
2. วัฒนธรรมผู้นำ - ผู้ตาม
3. วัฒนธรรมคุณภาพ - ปริมาณ
4. วัฒนธรรมเสรีภาพ 2 แบบ
5. วัฒนธรรมความเหมือน - ความแตกต่างหลากหลาย
6. วัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบใหม่
7. วัฒนธรรมสอน – เรียนรู้- สร้างองค์ความรู้
8. วัฒนธรรมอำนาจ - การเรียนรู้
9. วัฒนธรรมความรู้สำเร็จรูป - กระบวนการเรียนรู้
10. วัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์มาจากกระบวนการของการเรียนรู้
11. วัฒนธรรมยุทธวิธีการทำงานเดี่ยวและทีม
12. วัฒนธรรมมองใกล้ใจแคบใฝ่ต่ำ - มองไกลใจกว้างใฝ่สูง
13. วัฒนธรรมงานประจำ - งานพัฒนา

14. วัฒนธรรมงานวิจัยเทียม - วิจัยแท้

ด้านการจัดสรรทุนและการบริหารเงิน

วิจารณ์ พานิช (2540) เห็นว่าการจัดสรรทุนควรใช้ "ระบบคุณธรรม" (Merit system) คือจัดให้ตามคุณภาพและความสอดคล้องกับนโยบายลำดับความสำคัญด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยและต้องจัดสรรให้เพียงพอที่จะได้ผลงานที่มีคุณภาพ ด้านบริหารเงิน วิจารณ์ พานิชเสนอให้หัวหน้าโครงการวิจัยลงนามรับเงินทั้งหมดตามระเบียบราชการ แต่รับจริงเพียง 1/3 อีก 2/3 ลงนามให้คณะเก็บรักษาไว้ในบัญชีพิเศษ (ซึ่งมีดอกเบี้ย) เมื่อหัวหน้าโครงการใช้เงินงวดแรกหมด จึงเขียนรายงานความก้าวหน้าขอเบิกเงิน 1/3 ถัดไป ข้อดีต่อส่วนรวม 2 ประการคือ (1) นักวิจัยรู้สึกว่าจะต้องถูกตรวจสอบการเอาเงินไปแล้วไม่ทำวิจัยจึงลดลง (2) เงินที่ฝากไว้ที่คณะ ซึ่งอยู่ในธนาคารเกิดดอกเบี้ยสามารถนำมาใช้เป็นทุนวิจัยประเภทเร่งด่วนได้อีกเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการเริ่มต้นทำวิจัยโดยเร็วไม่สามารถรอขอจากงบประมาณแผ่นดินได้

ด้านการติดตามและประเมินผล

การติดตามและการประเมินผลจะต้องควบคู่ไปกับการให้คุณให้โทษ จึงจะมีผลในทางปฏิบัติถือเป็นหลักการบริหาร ดังนั้นหัวหน้าโครงการที่ผลการติดตามประเมินผลดีก็ควรได้รับการตอบแทนที่ดี ส่วนหัวหน้าโครงการที่ได้รับเงินไปแล้ว งานไม่คืบหน้าควรได้รับการช่วยเหลือในชั้นแรกและได้รับการลงโทษไม่จัดสรรทุนวิจัยให้อีกในชั้นหลัง (วิจารณ์ พานิช, 2540)

การสร้างบรรยากาศด้านการวิจัย

วิจารณ์ พานิช (2540) เน้นการสร้างความเป็น "ประชาคมวิจัย" ขึ้นภายในมหาวิทยาลัย คณะหรือภาควิชา ความเป็นประชาคมวิจัยเกิดขึ้นเมื่อมีคนจำนวนหนึ่งมีเป้าประสงค์ร่วมกันจัดให้มีการพบปะเพื่อร่วมมือกันหรือส่งเสริมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นมีความเอื้ออาทรต่อกัน ร่วมมือกันตั้งเป้าหมายกำหนดแผนงาน ร่วมรับรู้ความก้าวหน้าของงาน ช่วยกันให้ความเห็นเพื่อปรับปรุงงานหรือแก้ปัญหาและร่วมกันยินดีเพื่อความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จ

แนวคิดสภาพแวดล้อมผลิตภาพงานวิจัย

แบลนด์ และรูฟฟีน (Bland & Ruffin, 1992) ได้แบ่งคุณลักษณะที่เป็นสภาพแวดล้อมของผลิตภาพการวิจัย(Characteristics of a Productive Research Environment) โดยแบ่งออกเป็น 12 ประการดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการประสานร่วมมือกัน (Clear goals for coordination)
2. การมุ่งเน้นที่การสร้างงานวิจัย (research emphasis)
3. วัฒนธรรมวิจัยที่เด่นชัด (distinctive culture)

4. บรรยากาศของกลุ่มที่สนับสนุน (positive group climate)
5. การกระจายอำนาจขององค์กร (decentralised organization)
6. การปกครองแบบมีส่วนร่วม (participative govennance)
7. การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ (frequent communication)
8. ทรัพยากรและบุคลากรวิจัย (resources, particularly human resources)
9. อายุ ขนาดและความหลากหลายของกลุ่ม (group age,size,diversity)
10. การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (appropriate rewards)
11. การให้ความสำคัญกับการคัดสร ร, การรับเข้า (recruitment emphasis)
12. ผู้นำที่มีทั้งทักษะด้านการวิจัยและความสามารถด้านการบริหารจัดการ

(leadership with both research skill and management practice)

แพรทและคณะ (Pratt et al.,1999) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อมผลิตภาพการวิจัยทั้ง 12 ประการนี้ไปใช้ในกรณีศึกษาเรื่องการพัฒนา วัฒนธรรมวิจัยใน School of Management Studies (SMS) ณ มหาวิทยาลัยไวกาโต (University of Waikato) ประเทศนิวซีแลนด์โดยที่แพรทและคณะมุ่งเน้นให้ความสำคัญที่วัฒนธรรมวิจัยหนึ่งใน 12 ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมด้านการวิจัย โดยเชื่อว่าวัฒนธรรมวิจัยเป็นหัวใจสำคัญของสมรรถนะการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย

แนวคิดด้านนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การนำสิ่งใหม่ๆอาจเป็นแนวคิด หรือสิ่งประดิษฐ์ หรือระบบใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย
(บุญเกื้อ ควรหาเวช, 2543)

นวัตกรรม ในความหมายของไชยยศ เรืองสุวรรณ (2545: 14) หมายถึง วิธีการปฏิบัติใหม่ๆที่แปลกไปจากเดิม โดยอาจจะได้มาจากการคิดค้นพบวิธีการใหม่ๆขึ้นมาหรือมีการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสมและสิ่งทั้งหมายเหล่านี้ได้รับการทดลอง พัฒนาจนเป็นที่เชื่อได้ว่าได้ผลดีในทางปฏิบัติ ทำให้ระบบก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

Morton, J.A. (1998) ให้ความหมาย นวัตกรรมว่า เป็นการทำใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงาน หรือองค์การนั้น ๆ นวัตกรรม ไม่ใช่การขจัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนา

นวัตกรรม มักจะหมายถึง สิ่งที่ได้นำความเปลี่ยนแปลงใหม่เข้ามาใช้ได้ผลสำเร็จและแผ่กว้างออกไป จนกลายเป็นการปฏิบัติอย่างธรรมดาสามัญ (บุญเกื้อ ควรหาเวช, 2543)

นวัตกรรม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 มีการประดิษฐ์คิดค้น (Innovation) หรือเป็นการปรุงแต่งของเก่าให้เหมาะสมกับกาลสมัย

ระยะที่ 2 พัฒนาการ (Development) มีการทดลองในแหล่งทดลองจัดทำอยู่ในลักษณะของโครงการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project)

ระยะที่ 3 การนำเอาไปปฏิบัติในสถานการณ์ทั่วไป ซึ่งจัดว่าเป็นนวัตกรรมขั้นสมบูรณ์

การพิจารณาว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นนวัตกรรมนั้น Everette M. Rogers (1983) ได้ชี้ให้เห็นว่าขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลว่า เป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา ดังนั้น นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่นวัตกรรมของกลุ่มอื่น ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลนั้นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่ อีกประการหนึ่งความใหม่ (newness) อาจขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วย สิ่งใหม่ๆ ตามความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นจะต้องใหม่จริงๆ แต่อาจจะหมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้ว แต่ได้หยุดกันไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำใหม่เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ ดังนั้น นวัตกรรม อาจหมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนเลย
2. สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีต แต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่
3. สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในต่างประเทศ

แพรท และคณะ (Pratt et al., 1999) จากมหาวิทยาลัย Waikato ประเทศ นิวซีแลนด์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยศึกษากรณี School of Management Studies ของมหาวิทยาลัย Waikato และนำเสนอเป็นบทความวิชาการเสนอแนวคิดในการค้นหาวิธีการปรับปรุงและพัฒนางานวิจัยของอาจารย์ในคณะวิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยโดยใช้ทฤษฎีการบริหารเพื่อแสดงให้เห็นความเกี่ยวโยงระหว่างการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยม ในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษานี้ได้แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยแบบกระจายอำนาจ (decentralized) และภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของคณบดีในการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยในคณะวิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย กรณีศึกษานี้อยู่ในช่วงปี ค.ศ.1989-1996 ผู้วิจัยได้นำรูปแบบความเชื่อของ วิลเลียมและคณะ (Williams et al, 1993) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 5 ประเภทมาใช้เป็นพื้นฐานการศึกษาวิจัย ซึ่งได้แก่

1. ลักษณะของสิ่งแวดล้อมในองค์การ
2. ระดับการยอมรับในการปฏิบัติงานด้านวิชาการขององค์การ

3. สิ่งที่จำเป็นต่อสัมฤทธิผลขององค์กร

4. ภาพลักษณ์ขององค์กร

5. พฤติกรรมการปฏิบัติงานในองค์การ

นอกจากนั้นได้นำแนวคิดของวิลเลียมและคณะ เรื่องวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ มาใช้ในการศึกษาวิจัยซึ่งประกอบไปด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนบุคลากรในองค์การด้านวิจัย

2. การเปลี่ยนตำแหน่งบุคคลในองค์การ

3. การเปลี่ยนความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยมด้านการวิจัย

4. การเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการวิจัย

5. การเปลี่ยนระบบโครงสร้างองค์การ

6. การเปลี่ยนภาพลักษณ์ของสถาบันหรือองค์การด้านการวิจัย

เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการวิจัย โดยสร้าง Benchmark พยายามสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถด้านการวิจัย รวมทั้งการจัดประชุม การให้เงินทุนสนับสนุนงานวิจัย ผู้ให้คำปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย จัดทุนดุษฎีบัณฑิตทำวิจัย จัดบริการด้านสวัสดิการและเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกในการทำวิจัย เช่น คอมพิวเตอร์ การจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ การจัดทรัพยากรด้าน IT รวมทั้งการให้บุคลากรได้ลางานเพื่อศึกษาดูงาน เพิ่มพูนความรู้ (sabbactical leave)

จากการศึกษาวิจัย ได้สรุปผลและเสนอแนะว่า การสร้างวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ต้องใช้เวลา ต้องมีการวางแผนที่ดี และต้องมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มหาวิทยาลัย Waikato ประเทศนิวซีแลนด์ เป็นตัวอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่เกิดใหม่ของประเทศนิวซีแลนด์ ที่พยายามจะเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ สิ่งที่จะช่วยให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การได้โดยโครงสร้างการบริหารแบบกระจายอำนาจ ให้องค์การสามารถจัดการกับทรัพยากรไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเชื่อว่า การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยเป็นเพียงการเริ่มต้น การพัฒนาให้วัฒนธรรมวิจัยเป็นสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ สำหรับบุคลากรและนักศึกษา ต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมทั้งจากกระบวนการเรียนรู้ และการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่จากบุคลากรวิชาการทั้งหมดของสถาบัน

การวิจัยในประเทศไทย

สำหรับในประเทศไทยการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำวิจัยและวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา มีดังต่อไปนี้

จรัส สุวรรณเวลาและคณะ (2534) ได้กล่าวถึงปัญหาการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไว้ว่าประสบปัญหาในเรื่อง ยังมีอาจารย์บางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการวิจัย แต่ในขณะเดียวกันก็มีอาจารย์จำนวนมากที่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัย แต่มิอาจ

ดำเนินการวิจัยได้หรือดำเนินไปได้ไม่เต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ขาดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์หรือการสนับสนุนการทำวิจัย ส่วนที่ขาดดังกล่าวอาจเป็นเพียงด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านอาทิ เช่น การวางแผนงาน การเขียนโครงการ การวางระเบียบวิธีวิจัย การปฏิบัติการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลงานวิจัย การกำหนดปัญหาที่จะวิจัยอีกทั้งขาดแรงจูงใจหรือพลังสนับสนุน อาทิ กลไกซึ่งเอื้อต่อการกระจายความสามารถของบุคลากรซึ่งพร้อมด้วยประสบการณ์อีกทั้งมีปัญหาในด้านเจตคติของผู้ทำวิจัยที่ทำเพียงเพื่อผลการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้ขาดพลังใจที่จะทำวิจัยเพื่อบุกเบิกแสวงหาความก้าวหน้าในตัวความรู้ รวมทั้งขาดเจตคติที่ดีต่อการวิพากษ์วิจารณ์และการรับคำวิพากษ์วิจารณ์ในผลงานวิจัย

สุนทรี จิตติอรุณชัย (2535) ได้ศึกษาถึง การวิเคราะห์สภาพของการส่งเสริมการวิจัยในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีนโยบายมุ่งพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยวิจัย โดยกำหนดให้การวิจัยมีความสำคัญทัดเทียมกับการผลิตบัณฑิต และสัมพันธ์กับการเรียนการสอน มีการบริหารงานโดยรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและมีองค์กรบริหารการวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยได้แก่ คณะกรรมการวิจัย คณะกรรมการประสานงาน และฝ่ายวิจัย สำหรับงบประมาณเพื่อการวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกมากที่สุด เงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินอยู่ในสัดส่วนเกือบคงที่ และมีแนวโน้มใช้เงินผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น เพื่อสนับสนุนกลไกการดำเนินงานในรูปต่าง ๆ เช่น หน่วยปฏิบัติการวิจัย สถาบันวิจัย คณะกรรมการปฏิบัติภารกิจการวิจัย อาศรมความคิดและสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งส่วนใหญ่เน้นการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเผยแพร่ผลงานวิจัยมีโครงการเผยแพร่ผลงานวิจัยทำหน้าที่หลัก ปัญหาและอุปสรรคได้แก่ อาจารย์ที่ให้ความสนใจและมีความสามารถในการทำวิจัยที่มีคุณภาพยังมีไม่มากเท่าที่ควร ขาดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาผลงานวิจัย และขาดแคลนบุคลากรสนับสนุนการวิจัย เป็นต้น

มหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ โดยส่งเสริมให้การวิจัยและพัฒนาวิทยาการพร้อมทั้งเทคโนโลยีของสาขาต่าง ๆ 4 สาขาคือ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คลินิก สาธารณสุขศาสตร์และสังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการบริหารงานโดยรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ และมีหน่วยงานรองรับงานวิจัยคือ งานส่งเสริมการวิจัยและตำรา กองบริการการศึกษา สำหรับงบประมาณเพื่อการวิจัย มหาวิทยามหิดลได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกมากที่สุด เงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินได้รับในจำนวนที่คงที่ นอกจากนั้นได้จัดกิจกรรม เช่น การประชุมระหว่างผู้วิจัยและผู้ใช้ผลงานวิจัย การจัดทำระเบียนโครงการวิจัย เป็นต้น การเผยแพร่ผลงานวิจัยมีงานส่งเสริมการวิจัยและตำราและงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่หลัก ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ขาดองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานงานระดับนโยบาย แผนงานและการปฏิบัติงาน และปัญหาการประสานงานเนื่องจากพื้นที่ของมหาวิทยาลัยกระจายออกไปหลายแห่ง เป็นต้น

สัมมา รธนิธย์ (2536) ได้ศึกษา การบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของวิทยาลัยครู กรณีศึกษาวิทยาลัยครูสุรินทร์ ได้ข้อค้นพบว่า

1. ข้อมูลพื้นฐานของคณาจารย์ที่มีผลจากการวิจัยเป็นเพศชายมากว่าเพศหญิง โดยมีคณาจารย์เกือบครึ่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้มีผลงานวิจัย ผู้ที่มีผลงานวิจัยส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 36-40 ปี โดยเริ่มจากงานวิจัยครั้งแรกระหว่างอายุ 36-37 ปี มีอายุราชการอยู่ในระหว่าง 11-15 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษามหาบัณฑิต ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นส่วนใหญ่ ได้รับความรู้ในการทำวิจัยจากการศึกษาต่อ ประสบการณ์ในการทำวิจัยและการฝึกอบรมทางด้านการวิจัย คณาจารย์เกือบทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการโดยเฉลี่ยปีละ 1-5 ครั้ง ส่วนใหญ่เคยอ่านบทความที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยโดยเฉลี่ยปีละ 1-5 เรื่อง

2. คณาจารย์ส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจการวิจัย มีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย นอกจากนี้ยังพบว่า ประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ระหว่างที่ศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีผลต่อสภาพทางจิตวิทยาของคณาจารย์ที่จะทำหรือไม่ทำผลงานวิจัยในระยะต่อมาเมื่อกลับไปทำงานวิจัยแล้วอีกด้วย

3. ปัจจัยการบริหารการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของคณาจารย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์ พบว่า ปัจจัยภายในของสถาบันซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนทุนวิจัย ตำแหน่งทางวิชาการ คุณลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติที่มีต่อการวิจัย ประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ในระหว่างการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บรรยากาศทางวิชาการของสถาบัน เวลาที่ใช้เพื่อการวิจัย ผู้บริหารสถาบันและการควบคุมงานวิจัยเกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยมากกว่าปัจจัยภายนอก ทางด้านปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่น ลักษณะสังคมท้องถิ่นและการรวมตัวกันทางวิชาการของสังคม

อมรา นาวารวงศ์ (2537) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการผลิตงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลสามตัวแปร มีตัวแปรสองตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย และทัศนคติต่อการวิจัย ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ไม่มีตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับผลผลิตงานวิจัย เหตุผลหรือแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัย พบว่า เหตุผลหรือแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์คือ เพื่อเกียรติยศชื่อเสียง เพื่อตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการ อยากหาประสบการณ์ในการทำวิจัย ต้องการแสวงหาความรู้ข้อเท็จจริง เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เสริมการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ต่อสังคม เพื่อยกระดับวิชาชีพพยาบาล เพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน เพราะมีเงินทุนอุดหนุนการวิจัย และเพราะมีผู้ชักชวนให้ทำวิจัยร่วมกัน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยที่สำคัญ คือ ขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย ขาดความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่มีเวลา ขาดเงินทุนสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ

วิมาน จิ๋วเจียม (2537) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษามีปัญหาด้านความรู้ในการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง

และมีปัญหาด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านสารสนเทศ ด้านเวลา และด้านเทคโนโลยีในการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา มีความต้องการด้านความรู้ ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านสารสนเทศ ด้านเวลา และด้านเทคโนโลยีในการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีมีปัญหาด้านความรู้ในการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัญหาด้านอื่นไม่แตกต่างกัน คือ ขาดความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ขาดที่ปรึกษาในการวิจัย ขาดเงินอุดหนุน หนังสือ ตำรา เอกสารที่เกี่ยวกับการวิจัยมีจำนวนน้อยมาก เพราะขาดการสนับสนุนจากวิทยาลัย ขาดการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยที่เป็นระบบ อาจารย์ทำงานหลายหน้าที่ ขาดเครื่องคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล

สุนิภา ชินวุฒิ (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับบทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของบทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยด้านการให้ความร่วมมือในการวิจัย และการนำผลการวิจัยมาใช้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการปฏิบัติการวิจัยและด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัยและด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัย อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทการวิจัยของอาจารย์คือ วุฒิการศึกษา ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย อายุ ประสบการณ์การทำงาน ทัศนคติต่อการวิจัย และการได้รับการศึกษาอบรมด้านการวิจัย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทการวิจัยของอาจารย์ คือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน นโยบายและการบริหารและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์บทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ วุฒิการศึกษา ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย ผลตอบแทน และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์การทำงาน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์บทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาล ได้ร้อยละ 39.47

ทับทิม นิลวรรณ (2538) ศึกษาความต้องการและปัญหาการทำวิจัยของคณาจารย์ในกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการส่งเสริมการทำวิจัยในปัจจุบันของอาจารย์ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิจัย ด้านการส่งเสริมการทำงานและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย และผลงานวิจัยของอาจารย์ ความเห็นของอาจารย์ส่วนใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในทุกด้าน พบว่า มีข้อเด่นที่แตกต่างออกไปมากกว่าข้ออื่น ๆ ซึ่งน่าสนใจคือ อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผลงานวิจัยของอาจารย์เป็นประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์ ด้านความรู้ ด้านงบประมาณ ด้านเวลา ด้านวัสดุอุปกรณ์ทั้ง 4 ด้าน ความเห็นอาจารย์ส่วนใหญ่มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการทำวิจัยอยู่ในระดับมากในด้านงบประมาณ คือ หน่วยงานขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการวิจัย หน่วยงานไม่ได้ตั้งเงินสำรองจ่ายสำหรับวิจัย และไม่มีเวลาในการทำวิจัยเพราะมีภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบ ความต้องการด้านการวิจัยจากการศึกษาองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านความต้องการด้านความรู้ และ

องค์ประกอบด้านความต้องการด้านงบประมาณ เวลา และวัสดุอุปกรณ์ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการด้านวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการความรู้เพิ่มเติมในด้านการวิจัยในระดับปานกลาง แต่ต้องการงบประมาณ ต้องการเวลา และวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้คณะ/มหาวิทยาลัย จัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มากขึ้น ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินรางวัลให้แก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยดีเด่น และต้องการให้จัดหาเอกสารอ้างอิงมาไว้ในห้องสมุดเพื่อการค้นคว้าให้เพียงพอ

สุชาดา ปภาพจน์ (2539) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านชีวสังคมประกอบด้วย วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการทำวิจัย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการด้านสมรรถภาพทางการวิจัยประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบ A ซึ่งเป็นสมรรถภาพทางการวิจัยด้านจิตอารมณ์และสมรรถภาพทางการวิจัยด้านความรู้ความสามารถส่วนด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยแรงจูงใจภายใน ด้านความสำเร็จในงานวิจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกเว้นอายุราชการซึ่งเป็นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม รวมกันสามารถทำนายความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ได้โดยมีค่าอำนาจในการทำนาย 24 % ชุดของตัวทำนายที่ดีที่สุดในการทำนายความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการได้รับการการยอมรับนับถือ ปัจจัยชีวสังคมด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการและอายุราชการซึ่งตัวแปรทั้งสามนี้ร่วมกันทำนายความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ได้ 20.2 % ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ สมรรถภาพทางการวิจัยด้านความรู้ความสามารถ แรงจูงใจภายในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และแรงจูงใจภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยแตกต่างกัน และพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการและตำแหน่งทางวิชาการ กับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สุนทราวดี เธียรพิเชฐ (2539) ได้วิเคราะห์วัฒนธรรม อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการศึกษาพบว่า ผลงานวิชาการของอาจารย์ใน 3 ปีที่ผ่านมา ด้านงานวิจัย พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.4 มีผลงานวิจัย อาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ มีผลงานวิจัยมากที่สุด ร้อยละ 71.3 อาจารย์สาขาวิชามนุษยศาสตร์ มีผลงานวิจัยน้อยที่สุดคือร้อยละ 33.2 และพบว่าอาจารย์ทุกสาขาวิชามีผลงานวิจัย 1-2 เรื่อง มากที่สุดในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา

ศรีสุพรรณ รมย์ทอง (2540) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการทำงานวิจัยของอาจารย์และผู้ช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์และผู้ช่วยวิชาการ มีปัญหาใน

การทำงานวิจัยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางและมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบปัญหาในการวิจัยพบว่า แตกต่างกันด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อการวิจัยและด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีปัญหาและความต้องการในการทำงานวิจัยโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบปัญหาในการทำงานวิจัยพบว่า แตกต่างกันด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัย เปรียบเทียบความต้องการในการทำวิจัยพบว่า แตกต่างกันด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัยและด้านทุนวิจัย

ทัศนีย์ ธรานนท์ (2541) ศึกษาปัจจัยบางประการ มีความสัมพันธ์กับการวิจัยของอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง สถานภาพสมรสแล้ว อายุเฉลี่ยประมาณ 45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการวิจัยไม่มีความสัมพันธ์กับการวิจัยของอาจารย์ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับการวิจัย ได้แก่ จำนวนแหล่งเงินทุนและแหล่งเงินทุนในประเทศมีความสัมพันธ์กับการวิจัยของอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พงษ์พัชรินทร์ พุธวัฒนะ (2545) ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า วัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัย อาจารย์ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่างานวิจัย และมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ หรือเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาจารย์ให้เหตุผลในการไม่ทำวิจัยหรือไม่คิดจะทำวิจัยว่าเพราะไม่มีเวลา แม้มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีนโยบายและเป้าหมายที่จะพัฒนาสู่มหาวิทยาลัยวิจัย แต่พบว่ายังขาดการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังมีลักษณะรับองค์ความรู้จากต่างประเทศมากกว่าสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง นักวิจัยที่มีคุณภาพยังมีน้อย การทำวิจัยมีลักษณะเป็นงานวิจัยเดี่ยวมากกว่าวิจัยเป็นทีม ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ ในประเทศไทย ที่ปรากฏตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2526 จนถึงปัจจุบัน ได้สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ได้อย่างชัดเจนว่า ยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนางานวิจัยของอาจารย์ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยในตัวอาจารย์เองที่ไม่ก่อให้เกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดีในการทำวิจัย หรือมีความใฝ่รู้ ในการค้นคว้าแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง และปัจจัยอันเกิดจากวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่มีนโยบาย และการบริหารงานวิจัยยังไม่เข้มแข็งเพียงพอที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เป็นแรงกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมได้อย่างแท้จริง