

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์การบริหารงานวิจัยที่มีผลต่อผลิตภาพการวิจัยในวิทยาลัยครู : กรณีศึกษาวิทยาลัยครูสุรินทร์" เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพที่ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการรวบรวมข้อมูลในสนามวิจัยวิทยาลัยครูสุรินทร์ โดยอาศัยวิธีการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งการใช้แบบสอบถามและการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงสภาพการบริหารงานวิจัย ผลิตภาพการวิจัย และวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานวิจัย ที่มีผลต่อผลิตภาพการวิจัย ดังนั้นนำเสนอรายละเอียดของข้อค้นพบตามที่ปรากฏมาในบทก่อน ๆ ข้อค้นพบต่าง ๆ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

สภาพการบริหารงานวิจัย

1. สภาพปัจจัยภายใน ครอบคลุมถึงข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้านสถาบัน กระบวนการบริหารงานวิจัย และปัจจัยด้านบุคคล

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบัน

แม้จะปรากฏว่านโยบายและแนวทางการวิจัยปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษา ทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับกรมการฝึกหัดครู แต่ในระดับสถาบันของวิทยาลัยครูสุรินทร์ไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย มาตรการ ตลอดจนแนวการดำเนินงานวิจัยแต่มีลักษณะเป็นวิถีทางทำงานโดยรับรื้อรับทราบร่วมกันเพียงว่ามีการสนับสนุนให้ทำงานวิจัย เพื่อนำไปสู่การเป็นสถานอุดมศึกษาของท้องถิ่นตามที่เคยปฏิบัติมาในอดีต โดยมีทุนสนับสนุนจากสถาบันที่ดำเนินการโดยคุณวิจัยและบริการการศึกษาให้ทุกปี ให้อิสระค่อนข้างมากในการเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนตามความสนใจแต่ละบุคคลที่เสนอ โดยไม่มีการกำหนดกรอบนโยบายและเป้าหมาย เป็นการเฉพาะของสถาบัน อาศัยแนวทางที่กำหนดไว้ของส่วนกลางเป็น

แนวทางในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุน แต่มีการยึดหยุ่นมากในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศทางวิชาการของวิทยาลัยครูสุรินทร์ มีบรรยากาศและ
กิจกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการวิจัยอย่างมากมายหลากหลาย มีกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ
การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการประชุมทั่วไป การจัดนิทรรศการ โครงการทาง
วิทยาศาสตร์ การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะทางการวิจัยแก่นักศึกษา และกิจกรรมอื่น ๆ
โดยกลุ่มบุคคล หน่วยงานภายนอก ภาควิชาและคณะวิชาอย่างมากมาย โดยมีการสนับสนุนให้
ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีในรูปแบบหรือลักษณะต่าง ๆ เพื่อการวิจัย ไม่ว่าจะเป็น
เรื่องทุน การใช้วัสดุ เครื่องมือบางอย่าง การให้โอกาสทำการวิจัย การอำนวยความสะดวก
สะดวกตามวาระและโอกาสอันควร นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ปรากฏยังถูกนำไปใช้ประโยชน์ใน
รูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการอ้างอิงเพื่อการวิจัย เพื่อการเรียนการสอน ประกอบการ
บรรยายในฐานะวิทยากร ใช้ประกอบและปรับปรุงการสอน ใช้พัฒนางานวิจัย ตลอดจนเป็น
แนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตามการหาลงมือวิจัยไปใช้ส่วนใหญ่นำไปใช้
โดยคณาจารย์เป็นการส่วนตัวมากกว่าสถาบันจะนำผลการวิจัยไปใช้อย่างจริงจัง

วิทยาลัยครูสุรินทร์สนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
เพื่อการวิจัยในรูปของทุนสนับสนุนการวิจัย ทั้งจากเงินงบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา
และจากการระดมทุนแหล่งทุนภายนอกอื่น ๆ มีการสนับสนุนข้อมูลในลักษณะของเอกสารการ
วิจัย และเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมใช้เป็นการเฉพาะ แต่ขาดการจัดระบบเพื่อการใช้
และการดูแลควบคุมที่ดี ส่วนการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น การให้บริการการพิมพ์
ยานพาหนะ และอื่น ๆ ผู้วิจัยต้องอาศัยความสมัครส่วนตัว เพื่อความสะดวกในการรับบริการ
จากสถาบันเพื่อการวิจัย รวมทั้งการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีค่อนข้างน้อย ขาดเอกสาร
วารสารเฉพาะหรือการส่งบทความไปลงในวารสารต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งภายใน
สถาบันและภายนอกไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย อาศัยเพียงแผ่นปลิวหรือรายงานข่าวในสาร
ประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย ซึ่งได้รับความสนใจน้อยมาก นอกจากนี้การพัฒนากิจกรรม
และเสริมแรงเคยมีปรากฏมากมายในอดีต แต่ในปัจจุบันมีน้อยลง สถาบันอาศัยวิธีการสำคัญ
คือ การให้ทุนวิจัย แต่ขาดการเน้นย้ำ ยกย่อง ให้ความสำคัญในด้านการใช้ หรือการ
ประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รับรู้ทั่วกัน รวมทั้งพิจารณาในฐานะเป็นปริมาณงานเพื่อการพิจารณา

ความดีความชอบ โดยมีการพัฒนาทักษะด้านกิจกรรมต่าง ๆ เป็นครั้งคราว ตามโอกาสและความสนใจของกลุ่มบุคคลมากกว่าริเริ่มโดยสถาบัน

อธิการซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของสถาบันเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินการวิจัยในสถาบัน ด้วยลักษณะของการร่วมทีมวิจัยให้ความสนใจ เอาใจใส่ สนับสนุนการดำเนินงานโดยการเป็นผู้นำในการทำงานวิจัย มีบุคลิกภาพนักพัฒนา เป็นผู้บริหารที่ใช้ผลการวิจัยประกอบการพิจารณาตัดสินใจอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ ก่อให้เกิดบรรยากาศและแรงกระตุ้นในการทำงานวิจัยในสถาบัน

1.2 กระบวนการบริหารงานวิจัย

การวางแผนงานวิจัย อาศัยกรอบงานวิจัยจากส่วนกลางเป็นแนวทางในการเตรียมการ โดยไม่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ การกำหนดนโยบาย ทิศทาง เป้าหมายการวิจัยในระดับวิทยาลัยเป็นเพียงกำหนดแนวทางกว้าง ๆ เพื่อให้ผู้สนใจเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุน โดยมีศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา ในฐานะองค์กรวิจัยของวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ในการพิจารณา โดยอาศัยความเห็นของคณะกรรมการเป็นปี ๆ ไปโดยไม่มีการพิจารณาปรับปรุง ปรับแผน หรือจัดทำแผนใหม่ หากไม่มีปัญหาเกิดขึ้นเฉพาะหน้าที่ต้องดำเนินการแก้ไข แผนงานวิจัยของวิทยาลัยคือ แผนงานเพื่อให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นสำคัญ ในแผนแม้จะกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แต่ในทางปฏิบัติมีการยืดหยุ่นเป็นอันมาก มีลักษณะเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อให้เกิดผลงานวิจัยที่เป็นแนวทางกว้าง ๆ ทิศทางและเป้าหมายของงานวิจัยของสถาบันไม่ชัดเจน

การจัดองค์กรการวิจัยในระดับวิทยาลัย ได้แก่ ศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา ซึ่งมีโครงสร้างองค์การแบบสายการบังคับบัญชาและที่ปรึกษา โดยมีการทำงานในรูปคณะกรรมการเฉพาะกิจเป็นส่วนใหญ่ แม้ว่าจะมีสายการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละฝ่าย แต่ละงาน แต่เนื่องจากขาดบุคลากรที่เพียงพอในแต่ละฝ่ายจึงต้องอาศัยการทำงานในลักษณะของคณะกรรมการอยู่เสมอ นอกจากนี้สายการบังคับบัญชาระดับวิทยาลัยยังไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่และบทบาทของรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา และรองอธิการฝ่ายกิจการพิเศษ ที่มีต่อศูนย์วิจัยฯ ส่วนในคณะวิชาและภาควิชาไม่ปรากฏว่ามี

องค์การวิจัยแต่อย่างใด คณะอาจารย์ที่ทำการวิจัยจะติดต่อกับศูนย์วิจัยฯ โดยตรง คณะวิชา และภาควิชาที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการวิจัยของคณะอาจารย์ในคณะและภาควิชาน้อยมาก

การบริหารงานบุคลากร หัวหน้าศูนย์วิจัยฯ ได้มาจากการเลือกตั้งโดยบุคลากรในวิทยาลัย แล้วดำเนินการสรรหาบุคลากรอื่น ๆ เพื่อมาร่วมดำเนินการในฝ่ายต่าง ๆ โดยการแต่งตั้งของผู้บริหารวิทยาลัย มีการพัฒนาบุคลากรทั้งในฝ่ายต่าง ๆ และคณะอาจารย์อื่น ๆ ด้วยกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ เป็นครั้งคราว การบำรุงรักษาบุคลากร อาศัยเงินทุนวิจัยเป็นแรงจูงใจสำคัญ และอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้วิจัยกับผู้บริหาร ศูนย์วิจัยและหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เป็นสำคัญ นอกเหนือจากนั้น ผู้วิจัยต้องอาศัยกลุ่มทำงาน ทีมวิจัยหรือคณะวิจัยหรือบำรุงรักษาตัวเองเป็นสำคัญ ข้อจำกัดของการบริหารงานบุคลากร คือ บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ ต้องอาศัยคณะอาจารย์ ซึ่งมีภารกิจหลายหน้าที่ มาร่วมปฏิบัติงาน แทนเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

การอำนวยความสะดวก วิทยาลัยโดยศูนย์วิจัยฯ มีการตัดสินใจสั่งการ โดยอาศัยผลการพิจารณาของคณะกรรมการเฉพาะกิจในเรื่องต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ โดยมีผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้ตัดสินใจขั้นสุดท้าย เพื่ออนุมัติการดำเนินงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยโดยส่วนรวม ส่วนที่เป็นงานประจำมีการตัดสินใจสั่งการโดยหัวหน้าศูนย์วิจัยฯ ในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ศูนย์วิจัยฯ ได้มอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการในหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างอิสระพอสมควร โดยการดูแลของรองอธิการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และรองอธิการฝ่ายกิจการพิเศษในบางกรณี โดยไม่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของรองอธิการทั้งสองอย่างชัดเจน ในด้านการจูงใจ วิทยาลัยอาศัยทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อจูงใจให้ทำงานวิจัย จัดแหล่งแสดงผลงานที่รวบรวมผลงานทางวิชาการไว้ตามสถานที่ต่าง ๆ และจัดแหล่งศึกษาค้นคว้าเพื่อการวิจัยเป็นการเฉพาะในหอสมุด แต่ขาดการดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ จึงเกิดการสูญหายเป็นอันมาก ในอดีต เคยมีการเสนอผลการวิจัย การไปนำเสนอและร่วมประชุมเสนอผลงานตามที่ต่าง ๆ มีการเสวนาทางวิชาการอยู่เสมอๆ ซึ่งปัจจุบันมีกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวน้อยกว่าที่ควรเป็น รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การให้ความสำคัญและพิจารณาประกอบความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ในฐานะผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการในสถาบัน นอกจากนี้การเสริมสร้างความเป็นผู้นำในการวิจัยของสถาบัน นอกเหนือจากการให้ทุนแล้ววิทยาลัยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะพัฒนาทักษะ และเทคนิคการวิจัย

แบบต่าง ๆ ตามวาระ การส่งเสริมการไปเป็นวิทยากร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สำคัญคือ การวิจัยสถาบันที่ทำเป็นทีมวิจัย ซึ่งช่วยสร้างผู้วิจัยใหม่ ๆ ให้แก่สถาบันภายหลังจากการทำงานร่วมทีมแล้วเกิดความมั่นใจมากขึ้น

การประสานงานวิจัย มีการกำหนดกิจกรรมสำคัญ ๆ ไว้ข้างในปฏิทินปฏิบัติงานของวิทยาลัยโดยส่วนรวม แต่ในส่วนของคุณวิจัยฯ ไม่มีการจัดทำแผนผังและกำหนดหน้าที่เพื่อการประสานงานวิจัย การประสานงานในเรื่องเฉพาะ จัดกระทำโดยฝ่ายที่รับผิดชอบ ส่วนการประสานงานทั่วไปเป็นหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการที่จะติดต่อสื่อสาร โดยอาศัยวิธีการเผยแพร่ในสารประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย ทำบันทึกถึงคณะวิชา ภาควิชา คณะอาจารย์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือทำบันทึกถึงผู้เกี่ยวข้องโดยตรงไปพร้อม ๆ กัน ส่วนการประสานงานโดยอาศัยการประชุม จะมีบ้างในกรณีจำเป็นเร่งด่วน หรือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมอันอาจเกิดปัญหา เช่นกรณีการพิจารณาทุนสนับสนุนการวิจัย นอกจากนี้ยังอาศัยเงื่อนไขและรายละเอียดที่ได้ประกาศไว้ล่วงหน้าในการเปิดขอรับทุนเป็นวิธีการประสานงานตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ด้วย

การควบคุมงานวิจัย ขาดเป้าหมาย มาตรฐาน และเกณฑ์ เพื่อการพิจารณาที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน เพียงกำหนดเป็นเงื่อนไข หลักเกณฑ์ทั่วไปในการขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยในเบื้องต้นที่มีประกาศ มีการทำสัญญาเพื่อขอรับทุน การติดตามตรวจสอบและประเมินงานวิจัย ยังไม่ได้รับการยอมรับและเปิดโอกาสให้มีการประเมิน มีการต่อต้าน มีลักษณะต่างคนต่างทำผลงานวิจัยอย่างอิสระ คุณวิจัยฯ แสดงบทบาทได้เพียงติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามที่กำหนดไว้ในสัญญาการขอรับทุนวิจัย ไม่มีการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไข ขอบกรอบผลงานวิจัย ไม่มีการนำเสนอหรือพิจารณาแก้ไขก่อนเป็นรูปเล่มเพื่อมอบให้คุณวิจัยฯ ดำเนินการต่อไป และคุณวิจัยฯ ก็ไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ต่อแต่อย่างใด เนื่องจากมีแรงต่อต้านมากในการประเมินงานวิจัยว่าเป็นการละเมิดอิสระทางวิชาการของผู้วิจัย

1.3 บุคคล

คณะอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยเป็นเพศชายมากกว่าหญิง โดยมีคณะอาจารย์เกือบครึ่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นผู้ที่มีผลงานวิจัย คณะอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี

โดยเริ่มทำงานวิจัยครั้งแรกระหว่างอายุ 36-37 ปี และมีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษามหาบัณฑิต ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นส่วนใหญ่ ผนวกรวมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย 1-5 ปี โดยทำการวิจัยในสาขาวิชาที่ตนศึกษามา ทำการวิจัยประยุกต์มากกว่าการวิจัยพื้นฐาน ได้รับความรู้ในการทำวิจัยมาจากการศึกษาต่อ ประสบการณ์ในการทำวิจัย และการฝึกอบรมทางด้านการศึกษา การวิจัย คณาจารย์เกือบทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการโดยเฉลี่ยปีละ 1-5 ครั้ง ส่วนใหญ่เคยอ่านบทความที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในวารสารต่าง ๆ โดยเฉลี่ยปีละ 1-5 เรื่อง คณาจารย์ใช้เวลาเพื่อการวิจัยโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 1-5 ชั่วโมง โดยคิดว่าน่าจะมีเวลาเพื่อการวิจัยมากขึ้นเป็น 6-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นอย่างน้อย และถือว่าเป็นภาระงาน และมีการหยุดพักเพื่อทำงานวิจัย

คณาจารย์ส่วนใหญ่ มีทัศนคติที่ดีต่องานวิจัย ตระหนักในภารกิจการวิจัยว่า มีความสำคัญต่อตนเองในฐานะคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง การเรียนการสอน แก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีระบบระเบียบ มีการตอบสนองต่อปัญหาการวิจัยในเรื่องใกล้ตัวที่เป็นปัญหาการวิจัยในอันดับต้น ๆ คือการเรียนการสอน ปัญหาท้องถิ่น และปัญหาของสถาบัน ตลอดจนเรื่องที่เป็นความสนใจส่วนตัวและศาสตร์สาขาที่ศึกษาแล้วเรียนมาเพื่อสร้างสรรคความรู้และความก้าวหน้าแก่ตนเองในอนาคต โดยส่วนใหญ่คณาจารย์จะมีความรับผิดชอบต่อการกิจการวิจัย โดยการสอนควบคู่กับการศึกษาวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้เผยแพร่บริการวิชาการแก่ท้องถิ่นในลักษณะต่าง ๆ แม้ว่าจะยังมีคณาจารย์บางส่วนที่มุ่งแต่การสอนเพียงอย่างเดียว โดยขาดการศึกษาวิจัย เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติม นอกจากนี้ประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ระหว่างที่ศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มีผลต่อสภาพทางจิตวิทยาของคณาจารย์ที่จะทำหรือไม่ทำผลงานวิจัย ในระยะต่อมาเมื่อกลับไปทำงานแล้วอีกด้วย

2. สภาพปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

2.1 สภาพสังคมและวัฒนธรรม

ชุมชนในท้องถิ่นภายนอกวิทยาลัยครูสุรินทร์ จะรับรู้และยอมรับความ

สำคัญของงานวิจัยในลักษณะที่จะสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม งานวิจัยเพื่อพัฒนา จึงเป็นงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับจากสังคม โดยไม่ขัดต่อความเชื่อ จารีต ประเพณีภายนอก ที่วิทยาลัยครูสุรินทร์ได้ดำเนินการอย่างมากมาย โดยได้รับความร่วมมือ สนับสนุนด้านต่าง ๆ รวมทั้ง ทุนวิจัยจากองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น และภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เกิดความสนใจและการยอมรับความสำคัญของงานวิจัยเพื่อพัฒนาบุคคล และพัฒนางานด้านต่าง ๆ ให้ ความเชื่อถือยอมรับในความสามารถของคณาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในการถ่ายทอดความรู้ของ การวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน พัฒนาบุคคล แต่การดำเนินงานวิจัยดังกล่าวยังมีลักษณะ ต่างคนต่างทำ ไม่มีสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา ที่เป็นองค์กรประสานงานการดำเนินการวิจัย เพื่อการพัฒนาแก่สังคมเป็นการเฉพาะ ทั้ง ๆ ที่มีคณาจารย์ที่มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับแก่ ท้องถิ่นในการดำเนินการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสืบเนื่องจำนวนมากพอสมควร

สังคมภายนอกคาดหวังในการพึ่งพาสถาบันเพื่อการแก้ปัญหาลังคมต่าง ๆ ด้วยการวิจัย การขอคำแนะนำ ปรีกษา ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการ ต่าง ๆ ในการวิจัยเป็นอันมากทั้งในลักษณะการติดต่อกันระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน หน่วยงานต่อบุคคล และบุคคลต่อบุคคลเป็นการส่วนตัว แต่ทัศนคติที่มีต่องานวิจัยของสังคม ภายนอกยังพิจารณาว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก ขาดความเข้าใจที่ถูกต้องในวิธีการทางการวิจัย

สังคมภายนอกให้การช่วยเหลือในการดำเนินงานวิจัยของสถาบันเป็น อย่างดี อันเนื่องมาจากการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่สถาบันมีต่อสังคมภายนอกในกิจกรรม รูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้คณาจารย์ที่ทำการวิจัยในปัญหาของท้องถิ่นให้การยอมรับในความรู้ อันเป็นภูมิปัญญาชาวบ้าน ให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นในการวิจัยเพื่อพัฒนาในด้านต่าง ๆ แต่ยังมี การเผยแพร่ผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนค่อนข้างน้อยไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใด เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอและขาดความร่วมมือจากผู้ทำการวิจัย โดยไม่แน่ใจในคุณภาพ งานวิจัยที่จะเผยแพร่ และยังไม่มียุทธศาสตร์ควบคุมตรวจสอบที่เหมาะสมสำหรับการรับรอง คุณภาพงานวิจัยของสถาบัน

2.2 การเมืองการปกครองในท้องถิ่น

การเมืองการปกครองในท้องถิ่นไม่ปรากฏว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัยของวิทยาลัยครุสุรินทร์แต่อย่างใด

2.3 เศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจของชุมชน มีการขยายตัวเป็นอย่างมาก ในสังคมที่เป็นชุมชนเมือง เนื่องจากเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว อาชีพการบริการขยายตัวมากมาย ส่งผลต่อรายได้และค่าครองชีพที่สูงขึ้นของสังคมในขณะที่ชุมชนชนบทรอบนอกยังมีการขยายตัวค่อนข้างน้อย รายได้ต่ำ ยังพึ่งพาการเกษตรและหัตถกรรมเป็นอาชีพหลัก จึงเกิดสภาพเศรษฐกิจที่แตกต่างห่างไกลกันมากระหว่างชุมชนเมืองและชุมชนชนบทรอบนอกของจังหวัดสุรินทร์

การพัฒนาเศรษฐกิจในสังคมมีระดับการพัฒนาสูงมาก ค่าครองชีพสูงขึ้นเป็นอย่างมาก และแผ่ขยายสู่สังคมในชนบทมากขึ้นทุกขณะ แต่ค่าใช้จ่ายเพื่อการรับบริการทางการศึกษาจากงบประมาณรายจ่ายของรัฐและเอกชนยังมีจำกัด มีลักษณะการให้บริการทางวิชาการมากกว่าจะพิจารณาในลักษณะผลตอบแทนในแง่เศรษฐกิจขาดการวิจัยทางเศรษฐกิจ ความร่วมมือกับชุมชนในการวิจัยทางเศรษฐกิจยังอยู่ในวงแคบ ในขณะที่เอกชนในชุมชนเมืองมีความสามารถและพร้อมที่จะลงทุนด้านค่าใช้จ่ายเพื่อการวิจัยที่จะส่งผลต่อเศรษฐกิจและการลงทุน แต่สถาบันยังขาดบุคลากรที่มีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยอย่างจริงจัง และบังเกิดผลตามความต้องการของเอกชน ผู้ที่จะสนับสนุน รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ภายนอกสถาบัน เท่าที่เป็นอยู่เป็นการดำเนินงานส่วนบุคคลของคณาจารย์ที่เป็นที่ยอมรับของเอกชน บางคนเท่านั้น โดยสถาบันมีบทบาทน้อยมากในการดำเนินงานร่วมกับเอกชนอย่างเป็นระบบ

2.4 สภาพแวดล้อมอื่น ๆ

ความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ สุรินทร์เป็นที่รวมเชื้อชาติต่าง ๆ หลายเผ่าพันธุ์ ภายใต้วัฒนธรรม ความเป็นอยู่แบบชาวเขมร เกิดการรวมตัวผสมกลมกลืนระหว่างชนกลุ่มต่าง ๆ โดยมีวัฒนธรรม ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่แต่ละกลุ่มสามารถจะดำรงไว้ให้เห็นเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละเผ่าพันธุ์ สุรินทร์ปัจจุบันนับว่าเป็นต้นแบบของศิลป

วัฒนธรรมเขมรที่ยังไม่ถูกทำลายไปมากนัก ในส่วนของวิทยาลัยครูสุรินทร์ก็มีลักษณะเช่นเดียวกับสังคม โดยทั่วไปของสุรินทร์เป็นที่รวมของบุคคลที่มีวัฒนธรรม การดำรงชีวิตที่มีค่านิยมแบบไทย-เขมร ซึ่งมีลักษณะเฉพาะตามที่ได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมเขมรเป็นส่วนใหญ่ ตามที่เป็นมาในอดีตของการได้มาซึ่งบุคลากรที่มาจากเบิกและพัฒนา มีค่านิยมเฉพาะ มีความผูกพันกันฉันท์ญาติพี่น้อง อันเป็นผลต่อการดำเนินงานร่วมกันในระยะต่อ ๆ มา

ลักษณะชุมชนของสุรินทร์ มีความแตกต่างกันมากในสังคมของชุมชนเมือง ชนบท หรือเผ่าพันธุ์กลุ่มต่าง ๆ มีลักษณะการรวมตัว ตั้งถิ่นฐาน ขนาดของครอบครัวหรือชุมชน ตลอดจนการเชื่อถือต่อผู้นำ แตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่ม และมีความแตกต่างจากชุมชนเมืองที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงมาก ในขณะที่ตามชนบทยังมีฐานะค่อนข้างยากจนเป็นส่วนใหญ่ อาศัยอาชีพเกษตรกรรม หัตถกรรม การปลูกหม่อนเลี้ยงไหมเป็นอาชีพสำคัญ มีการพัฒนาค่อนข้างช้า มีความเชื่อถือในผู้นำ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ค่านิยมของกลุ่มค่อนข้างสูง

การรวมตัวหรือการตอบรับต่อการดำเนินการทางวิชาการ มีลักษณะการแข่งขันกันเองสูงมาก พึงพากันน้อย ไม่ค่อยยอมรับหรือเชื่อถือต่อผู้อื่นในฐานะนักวิชาการ ในท้องถิ่นเท่าที่ควร จะตอบรับในเรื่องที่เป็นปัญหาเฉพาะหน้าของตนมากกว่าพิจารณาในระยะยาว รับรู้ รับฟัง แม้จะยังไม่ยอมรับและไม่นำไปปฏิบัติก็ตาม

แบบแผนในการดำรงชีวิตและการแก้ปัญหา ยังมีลักษณะเป็นแบบแผนในอดีตที่สืบทอดความเชื่อถือ และการปฏิบัติกันเรื่อยมา แม้จะมีการศึกษาการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบระเบียบด้วยวิธีการวิจัย แต่ก็ยังนำไปใช้แก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ค่อนข้างน้อย และมักไม่ได้รับการยอมรับจากผู้สูงอายุ

ค่านิยม อุดมการณ์ต่าง ๆ เป็นไปตามวัฒนธรรมการดำรงชีวิตของกลุ่มชนชาติพันธุ์ต่าง ๆ ค่านิยม อุดมการณ์ต่าง ๆ ที่ปรากฏในสังคมส่วนใหญ่ เป็นผลมาจากวัฒนธรรมเขมรซึ่งมีอิทธิพลอย่างสำคัญ ค่านิยมที่สำคัญและปรากฏเด่นชัดได้แก่ รักความยุติธรรม

รักษาค่าลัทธิ นับถือความใกล้ชิดคณาจารย์นี้เอง ยอมรับผู้มีความสามารถ การแข่งขันซึ่งตีชิงเต่งสูงมาก

ผลิตรายการวิจัย

ผลิตรายการวิจัยของคณาจารย์วิทยาลัยครูสุรินทร์ พิจารณาจากจำนวนผลงานวิจัย เทียบกับเวลาที่รับราชการ โดยไม่รวมถึงวิทยานิพนธ์ที่จัดทำเพื่อขอรับปริญญาในระดับบัณฑิตศึกษา คณาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์มีผลิตรายการวิจัยรวมสูงที่สุด (0.891) รองลงมา ได้แก่ คณะ วิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (0.522) คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (0.286) และคณะวิชาวิทยาการจัดการ (0.157) ตามลำดับ โดยมีภาววิชาทดสอบและวัดผลการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ มีค่าผลิตรายการวิจัยเฉลี่ยสูงที่สุด (0.433) รองลงมา ได้แก่ ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิชาวิทยาการจัดการ (0.152) และ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะวิชาครุศาสตร์ (0.146) ตามลำดับ

ในด้านคุณภาพของงานวิจัยที่ปรากฏพบเป็นรูปเล่มรายงานการวิจัย โดยได้รับทุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ ผลงานวิจัยของคณาจารย์วิทยาลัยครูสุรินทร์ ส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ในระดับ ดี และค่อนข้างดี จำนวนใกล้เคียงกันคือร้อยละ 52.7 และ 47.3 ตามลำดับ และมีคุณภาพของงานวิจัยไม่แตกต่างกัน ตามแหล่งทุนวิจัยที่สนับสนุน

ปัจจัยการบริหารการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตรายการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับผลิตรายการวิจัยของคณาจารย์วิทยาลัยครูสุรินทร์ พบว่าปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยผลิตรายการวิจัยมากกว่าปัจจัยภายนอก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. การสนับสนุนทุนวิจัย
2. ตำแหน่งทางวิชาการ
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล
4. ทักษะที่มีต่อการวิจัย
5. ประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ในระหว่างการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

6. บรรยายภาคทางวิชาการของสถาบัน
7. เวลาที่ใช้เพื่อการวิจัย
8. ผู้บริหารสถาบัน
9. การควบคุมงานวิจัย
10. วัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่น
11. ลักษณะสังคมท้องถิ่น
12. การรวมตัวทางวิชาการในสังคม

สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านสถาบัน กระบวนการบริหารงานวิจัย และปัจจัยด้านบุคคล พบว่ามีปัจจัยการบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตงานวิจัย 9 ปัจจัยคือปัจจัยด้านสถาบัน ได้แก่ การสนับสนุนทุนวิจัย บรรยายภาคทางวิชาการของสถาบัน และผู้บริหารสถาบัน ปัจจัยกระบวนการบริหารงานวิจัย ได้แก่ การควบคุมงานวิจัย ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ คุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะที่เกี่ยวกับการวิจัย ประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ในระหว่างการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา และเวลาที่ใช้เพื่อการวิจัย

ส่วนปัจจัยภายนอก ซึ่งประกอบด้วย สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ พบว่า มีปัจจัยการบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตงานวิจัย 3 ปัจจัยคือ วัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่น ลักษณะสังคมท้องถิ่นและการรวมตัวทางวิชาการในสังคม

อภิปรายผล

สถานการณ์บริหารงานวิจัย

วิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนทุนวิจัยและการอำนวยความสะดวก ประกอบกับบรรยายภาคทางวิชาการที่มีกิจกรรมหลากหลายในสถาบัน การดูแลเอาใจใส่ต่องานวิจัยของผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ในอดีต ก่อให้เกิดความสนใจในอันที่จะทำงานวิจัยของคณาจารย์ สืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน แม้ว่าสถาบันจะยังไม่ปรากฏนโยบาย ทิศทาง และ

เป้าหมาย ตลอดจนแนวทางในการดำเนินงานวิจัยเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเด่นชัด แต่เป็นที่รับรู้ในทางปฏิบัติว่า มโนบายที่จะสนับสนุนให้สถาบันดำเนินการวิจัย เพื่อนำไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น เป็นศูนย์ข้อมูลของท้องถิ่นที่ให้บริการทางวิชาการและการวิจัยอย่างเหมาะสมกับสภาพและลักษณะของท้องถิ่น ตลอดจนไปถึงการเผยแพร่ผลงานวิจัย การนำไปใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงกิจการด้านต่าง ๆ การกระตุ้นและเสริมแรงให้เกิดผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องแก่คณาจารย์ผู้ทำการวิจัยด้วยมาตรการต่าง ๆ ทั้งนี้เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัลผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เป็นต้น และที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การยอมรับ การให้เกียรติแก่ผู้วิจัยในโอกาสต่าง ๆ และอื่น ๆ อันจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยดำเนินงานต่อไปอย่างยั่งยืน อันสอดคล้องกับแนวคิดและข้อค้นพบของ นัทยา ลายห และคณะ ที่ศึกษาถึงสภาพการวิจัยในประเทศไทย ซึ่งนำเสนอไว้ในตอนต้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ แมรีลิน เค. แฮริงตัน (Marilyn Key. Harrington, 1985) ศึกษาสภาพแวดล้อมลักษณะองค์การและคณาจารย์ที่สัมพันธ์กับผลิตรายการวิจัยของคณะทันตแพทย์ พบว่า ผลิตรายการวิจัยสัมพันธ์กับลักษณะองค์การที่เกี่ยวข้องกับ (1) ระดับทุนที่สนับสนุนโดยสถาบัน (2) อัตราส่วนระหว่างผู้เรียนกับอาจารย์ (3) จำนวนตำราและเอกสารในห้องสมุด และสัมพันธ์กับลักษณะของคณาจารย์ที่ (1) มีความสนใจในการวิจัย (2) มีวุฒิปริญญาเอก (3) จำนวนบทความที่เขียนลงวารสาร (4) จำนวนชั่วโมงที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในรอบสัปดาห์ และ (5) จำนวนชั่วโมงที่ทำงานวิจัยในรอบสัปดาห์

อย่างไรก็ตาม ด้วยการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันและแหล่งทุนอื่น ๆ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนบรรยากาศทางวิชาการที่สรรค์สร้างโดยผู้กระตือรือร้นในการทำงาน โดยศูนย์วิจัยฯ และฝ่ายต่าง ๆ ก็ยังส่งผลให้มีผู้วิจัยและผลงานวิจัยที่อาศัยความรับผิดชอบ จิตสำนึก มโนบาย และเป้าหมายส่วนตัว ดำเนินงานวิจัย จนปรากฏผลงานวิจัยมากมายหลากหลาย แต่ก็กระจัดกระจายอย่างไร้ทิศทาง และเป้าหมายที่จะปรากฏเป็นภาพรวมของงานวิจัยของสถาบัน อันแสดงถึงศักยภาพทางการวิจัยของสถาบันอย่างชัดเจน ที่จะสามารถใช้ประโยชน์จากความสามารถของผู้วิจัย ผลการวิจัยในการปฏิบัติการกิจของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพโดยแท้จริงที่ควรพิจารณาดำเนินการ

ผู้บริหารสถาบัน อันได้แก่ อธิการ ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดนับเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานวิจัยของสถาบัน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความสนใจส่วนตัวต่องานวิจัย รูปแบบการบริหาร ซึ่งส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัย ทำงานตามแบบแผนและกฎหมาย (ศศิธร นีรฤติ, 2533) ผู้บริหารที่สนใจงานวิจัย สนับสนุนหรือร่วมงานที่มุ่งสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานและมุ่งให้เกิดผลงานวิจัยด้วย ล้วนส่งผลกระทบต่องานวิจัยในสถาบันในทางที่ดี แต่ส่วนใหญ่จะบริหารงานแบบราชการ ขาดการเอาใจใส่ ต่อการดำเนินงานหรือแม้แต่การจะนำเอาผลการวิจัยไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการบริหาร การปรับปรุงแก้ไข หรือตัดสินใจดำเนินการในสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสาขามนุษยศาสตร์ (ศศิธร นีรฤติ) จึงอาจกล่าวได้ว่า การดำเนินงานวิจัยของสถาบันจะประสบผลสำเร็จ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะการบริหารและตัวผู้บริหารสูงสุดเป็นสำคัญ โดยผลงานวิจัยในสถาบันจะปรากฏมากมาย ทั้งที่เกิดจากการสนับสนุน เป็นที่สนใจ ให้ความสำคัญของผู้บริหารต่องานวิจัยในสถาบันอย่างจริงจัง และเกิดจากการที่ผู้วิจัยหันมามุ่งทำงานวิจัยที่มีลักษณะงานที่เป็นอิสระ เป็นผลงานทางวิชาการ เฉพาะบุคคล อันเป็นลักษณะเฉพาะของงานวิจัย อาจถูกพิจารณาว่า เป็นการดำเนินงานเพื่อตัวผู้วิจัยเองมากกว่าเพื่อสถาบัน แท้จริงผลงานวิจัยที่จะปรากฏนอก จากความสำเร็จที่เกิดแก่ผู้วิจัยแล้ว ยังส่งผลถึงชื่อเสียงของสถาบันและจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางต่อสังคมส่วนรวมอีกด้วย

ในส่วนของกระบวนการบริหารงานวิจัย ที่ยังคงอาศัยกรอบแผนงานวิจัยจาก ส่วนกลางเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งยังไม่สามารถนำมาสู่การปฏิบัติในวิทยาลัยอย่าง ได้ผลจริงจัง การจัดองค์กรการวิจัย อันได้แก่ ศูนย์วิจัยและบริการการศึกษาที่มีลักษณะเป็นไปตามโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชา ตลอดจนคณะวิชาและภาควิชา มีบทบาทในการบริหารงานวิจัยน้อยมาก ทำให้ศูนย์วิจัยฯ เป็นองค์กรการวิจัยเพียงองค์กรเดียวในสถาบันที่ต้องดำเนินงานในทุกบทบาท ทั้งในลักษณะเป็นหน่วย อำนวยการและหน่วยปฏิบัติการ ประกอบกับบุคลากรของวิทยาลัยมีจำนวนไม่เพียงพอ คณาจารย์แต่ละคนจะต้องปฏิบัติงานในหลายบทบาทหน้าที่ ทำให้การบริหารงานบุคลากรเพื่อการวิจัยประสบปัญหายิ่งขึ้นที่จะทำหน้าที่ต่าง ๆ ใน ศูนย์วิจัยได้อย่างสมบูรณ์ตามที่กำหนดหน้าที่ไว้ การอำนวยการวิจัยจึงต้องอาศัยการตัดสินใจจากคณะกรรมการเฉพาะกิจในเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ ก่อนที่จะนำเสนอเพื่อการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายจากอธิการ ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุด โดยการดูแลรับผิดชอบของรองอธิการฝ่ายวางแผน

และพัฒนา และรองอธิการฝ่ายกิจการพิเศษในบางเรื่อง ซึ่งในบางกรณีก่อให้เกิดความลัษน
 ในบทบาทของรองอธิการทั้งสองฝ่ายดังกล่าวต่อการวิจัยในสถาบัน การ
 ประสานงานวิจัยที่อาศัยวิธีการทางงบประมาณในการดำเนินงานวิจัยหรือทุนสนับสนุนการวิจัย
 เป็นวิธีการประสานงานระหว่างผู้วิจัยกับสถาบัน นอกเหนือจากการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่
 ข่าวสาร ตามโอกาสและวาระที่มีเรื่องราวข่าวสารเกี่ยวกับการวิจัยแก่ผู้เกี่ยวข้อง โดย
 ปราศจากปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การควบคุมงานวิจัยที่มีเพียงการติดตามถามหาความ
 ก้าวหน้าของการทำวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุน เพื่อให้ดำเนินการให้ทันตามกำหนด โดยไม่มี
 การวางมาตรฐาน การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการทำวิจัย ทั้งเพื่อการปรับปรุงแก้ไข
 หรือเผยแพร่ผลงานวิจัย

สภาพการบริหารงานวิจัยดังกล่าว มีประเด็นสำคัญ ๆ ที่ควรอภิปรายได้ดังนี้

1. การบริหารงานของวิทยาลัยที่ นาย สุปิงคลัต (2519) ทำการวิจัยถึง
 การบริหารงานวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีโครงสร้างการบริหารแบบ
 ลายการบังคับบัญชา การปฏิบัติงานบริหารให้ความสำคัญกับงานบริหารบุคคลมากที่สุด รองลง
 มาคืองานกิจการนักศึกษา การปฏิบัติงานประสพปัญหา ขาดการประสานงานระหว่าง
 หน่วยงานของแต่ละฝ่าย ขาดบุคลากรทางด้านธุรการ การเงิน และอื่น ๆ การบริหารงาน
 วิจัยในวิทยาลัยครูสุรินทร์ยังมีลักษณะสอดคล้องกับลักษณะดังกล่าวด้วย โดยโครงสร้างการ
 บริหารงานไม่ปรากฏมีรองอธิการฝ่ายวิจัยเป็นการเฉพาะที่จะรับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับภารกิจ
 การวิจัยของสถาบันดังเช่นในมหาวิทยาลัยทั่วไป ขาดความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา
 นอกจากนี้ศูนย์วิจัยในฐานะองค์กรการวิจัยของสถาบัน ปฏิบัติหน้าที่ในหลายบทบาทเกินไป
 นอกเหนือจากการเป็นหน่วยอำนวยความสะดวก ยังเป็นหน่วยปฏิบัติการด้วยทำให้การบริหารงานวิจัย
 ของสถาบันมีประสิทธิภาพลดลงตามลำดับ อีกทั้งยังขาดการเน้นย้ำ ให้ความสำคัญในภารกิจ
 การวิจัย เนื่องจากผลงานวิจัยที่จะปรากฏยังเป็นข้อความรู้ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมค่อนข้าง
 มาก ไม่ปรากฏผลชัดเจนเหมือนงานบริหารทั่วไป จึงขาดการเอาใจใส่ เน้นย้ำให้ความสำคัญ
 สำคัญ หรือนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ

2. การขาดแคลนบุคลากร เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย
 บุคลากรในวิทยาลัยมีจำนวนไม่พอเพียงที่จะปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัย

การปฏิบัติงานโดยอาจารย์บางท่านที่มีความสนใจ และเสียสละในการทำงานโดยมีภาระหน้าที่อื่น ๆ ในขณะเดียวกันด้วยเป็นอันมาก ส่งผลกระทบต่อการใช้เวลาเพื่อดำเนินการ หรือให้บริการด้านต่าง ๆ จึงต้องอาศัยการดำเนินการในรูปคณะกรรมการเฉพาะกิจที่มีหลาย ๆ ฝ่ายเข้ามาร่วมดำเนินงาน แม้จะเกิดความซ้ำซ้อนล่าช้าไปบ้างในบางโอกาส อันเนื่องมาจากการขาดแคลนบุคลากร คณะอาจารย์ต้องทำงานหลาย ๆ หน้าที่ดังกล่าว

3. การบริหารงานวิจัย ดำเนินงานโดยศูนย์วิจัยและบริการการศึกษาเป็นองค์กรการวิจัยที่สำคัญเพียงหน่วยงานเดียวที่มีบทบาท หน้าที่มากมาย มีลักษณะการรวมอำนาจไว้ในศูนย์วิจัยฯ ในการอำนวยความสะดวกการวิจัยต่าง ๆ บทบาทของคณะวิชา ภาควิชา ไม่มีบทบาทในการบริหารงานวิจัยแต่อย่างใด ทั้ง ๆ ที่เป็นหน่วยงานสำคัญที่มีความใกล้ชิดกับผู้วิจัยที่เป็นคณาจารย์ในสังกัด ในอดีตเคยเปิดโอกาสในการให้ร่วมบริหารงานวิจัย เพื่อกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะไปดำเนินการ แต่ไม่ได้รับความเอาใจใส่ดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้ศูนย์วิจัยฯ มาดำเนินบทบาทในการประสานงาน กำกับนโยบาย ทิศทาง ตลอดจนส่งเสริมอย่างสมบูรณ์แบบ ดังนั้นในปัจจุบันการดำเนินงานจึงเป็นการดำเนินการโดยตรงระหว่างผู้วิจัยกับศูนย์วิจัยฯ อันเป็นภาระที่มากมาย ไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ประกอบกับการขาดแคลนบุคลากรดังกล่าวข้างต้น จึงเกิดปัญหาต่าง ๆ ติดตามมามากมาย โดยเฉพาะปัญหาในเรื่องของเวลาที่จำกัดในการดำเนินงานให้ปรากฏผลงานด้านต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์ตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทำได้เฉพาะในภารกิจและปัญหาที่พบเห็นเผชิญหน้าและต้องแก้ปัญหาเท่านั้น เช่น การจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัย โดยมีโอกาสและเวลาน้อยมากในการคิดและการดำเนินการเพื่อพัฒนาภารกิจด้านอื่น ๆ ให้ก้าวหน้าเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของภารกิจการวิจัยในสถาบัน ศูนย์วิจัยฯ โดยแท้จริงที่ปฏิบัติจึงทำหน้าที่เพียงประสานงานและส่งเสริมการวิจัยเท่านั้น จึงควรพิจารณาบทบาทของหน้าที่ให้ชัดเจนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

4. การควบคุมงานวิจัยที่จะปรากฏออกมา ทั้งในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานเกณฑ์ในการพิจารณางานวิจัย เพื่อกำกับ ติดตามและประเมินผลทั้งขั้นต้น ระหว่างดำเนินการเพื่อการปรับปรุง และขั้นสุดท้ายที่เป็นผลงานวิจัยก่อนการเผยแพร่ เพื่อการใช้ประโยชน์แก่สาธารณชนอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความน่าเชื่อถือ เป็นผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพียงพอที่

จะสามารถนำเสนอต่อสาธารณชนได้ ทั้งนี้ควรดำเนินการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ที่จะไม่ให้ผู้วิจัยเกิดความคิดและความรู้สึกว่าถูกรบกวนความเป็นอิสระ ละเมิดเสรีภาพทางวิชาการในการทำวิจัยส่วนบุคคลของตนด้วยวิธีการควบคุมทางอ้อม ในลักษณะที่เป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่เกี่ยวกับการวิจัย การยอมรับ การเปรียบเทียบผลงานโดยเปิดเผยและพร้อมที่จะปรับปรุงด้วยตนเองหรือด้วยคำแนะนำจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นที่ยอมรับ

ในส่วนของปัจจัยด้านบุคคล จะเห็นได้ว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และอายุ ราชการ วุฒิกการศึกษา ตลอดจนตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำวิจัยอยู่ในวัย เวลา และสถานภาพที่เหมาะสมที่สุด ในการจะสร้างสรรค์ผลงานวิจัยให้ปรากฏ มีความกระตือรือร้นสูง อยู่ในวัยที่กำลังสร้างฐานะความมั่นคงในอาชีพ มีอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง ไม่เนิ่นนานจนเกินไป จนบุคลากรเกิดการเบื่อหน่ายในการทำงาน มีวุฒิกการศึกษาและความสามารถที่จะทำการศึกษาค้นคว้าข้อค้นพบจากการวิจัยได้ด้วยตนเอง ด้วยทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษากการลงมือปฏิบัติงานวิจัย และ/หรือการฝึกอบรมที่ได้รับมาโดยข้อค้นพบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ แคส (Cass, 1983) ที่พบว่าอาจารย์หญิงมีผลงานวิจัยน้อยกว่าอาจารย์ชายในทุกกลุ่มอายุ และการศึกษาของ พัทยา สายหุ และคณะ (2526) ที่ศึกษาลักษณะการวิจัยทางการศึกษาของประเทศ พบว่า นักวิจัยทางการศึกษาของไทย เป็นเพศชายและหญิงจำนวนใกล้เคียงกัน อายุระหว่าง 25 - 54 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ทำวิจัยมาแล้ว 1 - 6 ปี เคยได้รับการฝึกอบรมระเบียบวิธีวิจัย ในขณะที่พบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 35 - 45 ปีมากที่สุด วุฒิกการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจำนวนพอ ๆ กันเป็นอาจารย์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี หรือต่ำกว่ามากที่สุด และ ไพโรจน์ แสงจันทร์ (2527) ศึกษาสภาพการทำงานวิจัยและความต้องการทำงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง พบว่า คณาจารย์ที่ทำวิจัยในระหว่างทำงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาโท มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกันดังกล่าวมาแต่ต้น

การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ส่วนใหญ่เข้าร่วมเฉลี่ยปีละ 1 - 5 ครั้ง ศึกษาหรืออ่านวารสารเกี่ยวกับการวิจัยเฉลี่ยปีละ 1- 5 เรื่อง ใช้เวลาทำวิจัยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 1 - 5 ชั่วโมงและคิดว่าน่าจะใช้เวลาอย่างน้อย 6 - 10 ชั่วโมงเพื่องานวิจัย ซึ่งนับ

ว่ายังค่อนข้างน้อย ทั้ง ๆ ที่กิจกรรมทางวิชาการของสถาบันในแต่ละปีมีมากมาย หลากหลาย กิจกรรม แต่อาจไม่ตรงกับความต้องการประกอบกับมีภารกิจด้านต่าง ๆ ในวิทยาลัยมากมายจนมีเวลาไม่เพียงพอในการร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และใช้เวลาส่วนตัวเพื่อศึกษาวารสาร นอกจากจะอ่านเพื่อนำมาใช้ประกอบการสอนหรือการทำวิจัย อันนับเป็นปัญหาในเรื่องของการใช้เวลาที่ให้เหมาะสมกับกิจกรรมทางวิชาการ การอ่านวารสาร ตลอดจนการดำเนินงานวิจัย ซึ่งคณาจารย์ส่วนใหญ่ จะประสบปัญหาในเรื่องของการใช้เวลานี้ เนื่องจากมีภาระการทำงานด้านอื่น ๆ เช่น การบริหาร งานธุรการ พัสดุ และอื่น ๆ ที่รับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่แทนข้าราชการพลเรือนที่มีไม่เพียงพอ นอกเหนือจากงานที่สอน งานวิจัยและบริการวิชาการ ที่เป็นหน้าที่สำคัญของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ปัญหาดังกล่าวนี้ แม้ในมหาวิทยาลัยที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะ ก็ประสบปัญหาเช่นกัน ดังจะพบจากการศึกษาการบริหารงานภาควิชาในคณะครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร โดย เอกชัย กี่สุ่นพันธ์ (2523) ว่า ภารกิจการจัดการวิจัย อาจารย์ประสบปัญหาที่มีงานสอนมาก ขาดการสนับสนุน จึงมีผลงานวิจัยน้อย ซึ่งสภาพดังกล่าวนี้แม้จะมีผลต่อการดำเนินงานอยู่บ้าง แต่ก็มีผลชดเชยเพื่อจูงใจให้คณาจารย์ทำการวิจัยโดยปัจจัยอื่น ๆ เช่น ทุนวิจัย เกียรติยศ การยอมรับตำแหน่งทางวิชาการ การแข่งขันกันอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้งานวิจัยของสถาบันเพิ่มจำนวนมากขึ้น แทนที่จะลดลงอันเนื่องจากสาเหตุดังกล่าว

คณาจารย์ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ติดต่อการจัดการวิจัย ตระหนัก เห็นความสำคัญในการดำเนินงานวิจัย เพื่อการเรียนการสอน ปัญหาท้องถิ่น และสถาบัน ในสาขาที่เรียนมา และความสนใจส่วนตัว มีความรับผิดชอบต่อการสอนควบคู่กับการวิจัย เพื่อสร้างสรรค์ความรู้และความก้าวหน้าของตน แม้จะมีคณาจารย์บางส่วนมีทัศนคติที่ไม่ติดต่อกับงานวิจัยอยู่บ้าง มุ่งการสอนอย่างเดียว รวมไปถึงประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ระหว่างการศึกษต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ในการให้คำแนะนำปรึกษาหารือของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ไม่เหมาะสมมีผลต่อสภาพทางจิตวิทยาของผู้วิจัย และมีผลต่อการทำงานวิจัยในระยะต่อมา เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ โดยคณาจารย์บางคนเกิดทัศนคติที่ไม่ติดต่อการทำวิจัย แต่ก็มีบางคนที่กลับมาทำงานวิจัยอีกครั้งตามคำชักชวนของเพื่อนคณาจารย์ในลักษณะทีมหรือคณะวิจัยในระยะแรก ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสภาพสังคมประภคิต (Socialization) ในสถาบันที่ดำเนินงานวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานในลักษณะทีมวิจัย มีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อ

การทำวิจัย ที่สถาบันควรพิจารณา เพื่อเสริมสร้างให้มันักวิจัยในสถาบันเพิ่มมากขึ้น

นอกจากสภาพการบริหารงานวิจัยที่ได้นำเสนอทั้งด้านสภาพบุคคลทางชีวสังคม และทางจิตวิทยา ปัจจัยด้านสถาบัน และปัจจัยกระบวนการบริหารงานวิจัยอันเป็นปัจจัยภายใน มาแล้วข้างต้น ยังมีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย อันได้แก่

1. สภาพสังคมและวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายในวัฒนธรรม การดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมกลุ่มต่าง ๆ มากมายหลายกลุ่ม ก่อให้เกิดความหลากหลายในการศึกษาวิจัยตามความสนใจของผู้วิจัย ประกอบกับการยอมรับมีความร่วมมือซึ่งกัน ครอบคลุมกับสังคมภายนอก การดำเนินการของวิทยาลัยจึงอาจกำหนดแนวทาง ทิศทาง และเป้าหมาย ตลอดจนนโยบายการวิจัยของสถาบันที่มีต่อท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งของสถาบัน รวมไปถึงภูมิปัญญาชาวบ้าน และข้อค้นพบต่าง ๆ อันอาจประสานงานและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ เชื่อมโยงการดำเนินงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยอันจะแสดงถึงจุดเน้นและศักยภาพทางการวิจัย ที่โดดเด่นและเป็นผลต่อท้องถิ่นหรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยครูสุรินทร์ในอนาคต

2. เศรษฐกิจที่มีการขยายตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในจังหวัดสุรินทร์ ส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพของบุคคลในสังคมให้สูงขึ้นไปด้วย รวมไปถึงสภาพเศรษฐกิจในสังคมของวิทยาลัยครูสุรินทร์ด้วยเช่นกัน ที่สมาชิกทุกคนจะต้องดิ้นรนเพื่อหารายได้ให้เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้น ในส่วนของคณาจารย์ที่ทำการวิจัย ด้วยอาชีพการรับราชการครูที่มีรายได้ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ประกอบกับอาชีพอื่น ๆ ที่จะช่วยเพิ่มรายได้ในสังคมจังหวัดสุรินทร์ ที่เหมาะสมกับคณาจารย์ต่าง ๆ มีจำกัด คณาจารย์ผู้ทำการวิจัยจึงอาศัยทุนวิจัยจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจของตนด้วยส่วนหนึ่งนอกเหนือจากความรู้ที่ได้รับจากการทำวิจัยให้สามารถดำรงฐานะของตนตามสภาพเศรษฐกิจที่สูงขึ้น การบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยจึงต้องพิจารณาถึงสภาพเศรษฐกิจของสังคมภายนอกที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจของสมาชิกของสถาบันในการให้การสนับสนุนให้ผู้วิจัยมีความสะดวกในการใช้จ่ายเพื่อการวิจัย และเพียงพอคุ้มค่าที่จะรักษาฐานะทางเศรษฐกิจของผู้วิจัยพร้อม ๆ ไปด้วยกับการยอมรับในผลงานวิจัยที่ปรากฏด้วย ในเวลาเดียวกัน อันจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาและภาวะในการดำรงชีพตามสภาพเศรษฐกิจของผู้วิจัยและครอบครัว ในสังคมของวิทยาลัยที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมากตามกระแสการขยายตัวทางเศรษฐกิจของสังคมภายนอก

3. สภาพแวดล้อมอื่น ๆ สุรินทร์และวิทยาลัยครูสุรินทร์ มีความเป็นมาวัฒนธรรม ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิตที่หลากหลายมารวมตัว กลมกลืนผสมผสาน จึงมีลักษณะและเอกลักษณ์ต่าง ๆ มากมายที่เป็นศิลปวัฒนธรรมแบบไทย-เขมร ที่เคยมีอำนาจ มีความรุ่งเรืองมากในอดีต ผสมผสานกับศิลปวัฒนธรรมของชนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม เกิดเป็นลักษณะชุมชนที่มีความแตกต่างกันมากตามเผ่าพันธุ์ต่าง ๆ การรวมตัวหรือการตอบรับการดำเนินการทางวิชาการที่แตกต่างกันไปแต่ละกลุ่มชน ซึ่งส่วนใหญ่ยังมีการยอมรับและเชื่อถือผลการวิจัยที่มีลักษณะของงานวิจัยเพื่อพัฒนา หรือแก้ปัญหาของท้องถิ่น มีแบบแผนการดำรงชีวิตและการแก้ปัญหาที่ยังอาศัยความเชื่อที่มีต่อวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมแบบดั้งเดิมเป็นอันมาก มีค่านิยม อุดมการณ์ที่มีลักษณะเฉพาะที่ปรากฏเด่นชัดอันเป็นผลมาจากวัฒนธรรมแบบเขมรในอดีต หล่อหลอมให้เกิดค่านิยมต่าง ๆ ได้แก่ การพึ่งตนเอง รักถิ่น สุกุภาพอ่อนน้อม การเชื่อฟังและยอมรับ มีความรับผิดชอบ ใฝ่ความรู้ และให้ความช่วยเหลือกันในกลุ่มวัฒนธรรมของตนอย่างสูง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความสำเร็จหรือขัดขวางการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยที่ควรพิจารณา ประกอบกับการดำเนินงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในกลุ่มวัฒนธรรมต่าง ๆ ประกอบกับรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการรวมตัวทางวิชาการ แบบแผน หรือวิธีการในการแก้ปัญหาและอื่น ๆ เพื่อให้เกิดบรรยากาศและความร่วมมือในการทำงานวิจัยในสถาบันที่ดีและส่งผลให้เกิดผลิตภาพการวิจัยเพิ่มขึ้น

ผลิตภาพการวิจัย

1. ผลิตภาพการวิจัย

วิทยาลัยครูสุรินทร์ปรากฏผลงานวิจัยและมีผู้วิจัยมากที่สุดในบรรดาวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่งทั่วประเทศ ผลงานวิจัยที่ปรากฏเมื่อนำมาพิจารณาในลักษณะของผลิตภาพงานวิจัยอันเป็นการพิจารณาผลงานวิจัยของอาจารย์ทั้งที่เป็นงานวิจัยส่วนบุคคล และงานวิจัยเป็นคณะวิจัย ที่ทำสำเร็จแล้วและกำลังดำเนินการอยู่ เปรียบเทียบกับระยะเวลาต่อปีที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยโดยเฉลี่ยทั้งวิทยาลัยจากคณาจารย์ที่ทำการวิจัย ซึ่งยังนับว่าค่อนข้างต่ำ คณะวิชาครุศาสตร์ โดยภาควิชาวัดผลและประเมินผลการศึกษา มีผลิตภาพงานวิจัยสูงสุด เนื่องจากคณาจารย์ในภาควิชามีความรู้ ทักษะเกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยมีการศึกษามาโดยตรงทางการวิจัย และมีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติการ และการสอนในสาขาแก่นักศึกษาที่เปิดสอนอยู่ จึงปรากฏมีผลงานวิจัยมากกว่าคณาจารย์ในภาควิชา และคณะวิชาอื่น ๆ นอกจากนี้การ

วิจัยทางการศึกษา เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่สามารถกระทำได้อย่างมากมายหลากหลายมิติ ประกอบกับการสนับสนุนด้านทุนวิจัยที่ให้อิสระ ขาดการติดตามตรวจสอบอย่างรัดกุม และแรงจูงใจในการขยายฐานความรู้ เพื่อตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ทำให้คณะวิชาครุศาสตร์เกิดผลิตภาพการวิจัยสูงกว่าคณะวิชาอื่น ๆ แต่ยังมีลักษณะของงานวิจัยเชิงสำรวจอยู่มาก พบข้อเท็จจริงแต่ขาดการพัฒนาทำการศึกษาอย่างลึกซึ้ง สร้างแบบแผน องค์ความรู้ และทฤษฎี ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในขณะทีคณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีลักษณะการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องอาศัยเครื่องมือ สารเคมี และวิธีการที่ยุ่งยากซับซ้อน เกิดปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนในเรื่องเครื่องมือที่ทันสมัย สารเคมีที่มีราคาสูงมาก จนไม่อาจดำเนินการเป็นผลดีเท่าที่ควรส่วนในคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ก็ยังมีผู้ที่ทำวิจัยจำนวนน้อย ขาดเทคนิควิธีการ คณะจารย์ส่วนใหญ่ยังมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ขาดทักษะ เทคนิค วิธีการในการดำเนินการวิจัยแม้ว่าจะมีคณาจารย์บางคนที่มีวุฒิปริญญาตรีแต่มีผลงานวิจัย แต่ก็ยังทำการวิจัยในแวดวงจำกัดและมีจำนวนน้อย จึงส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยในภาพรวมต่ำกว่าคณะวิชาอื่น ๆ และคณะวิชาวิทยาการจัดการ เป็นคณะที่มีคณาจารย์จำนวนน้อย ผู้วิจัยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยค่อนข้างน้อย อายุเฉลี่ยต่ำกว่าหรือสั่นในการทำวิจัยตามลักษณะของบุคคลในวัยเริ่มต้นของการทำงานจึงส่งผลให้เกิดผลิตภาพงานวิจัยปรากฏผลเช่นกัน โดยเฉพาะภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์มีผลิตภาพการวิจัยโดยเฉลี่ยรองมาจากภาควิชาทศสอนและวัดผลการศึกษาคณะวิชาครุศาสตร์

2. คุณภาพการวิจัย

ในด้านคุณภาพการวิจัย ผลงานวิจัยของคณาจารย์วิทยาลัยครูสุรินทร์ เมื่อประเมินคุณภาพงานวิจัยอยู่ในเกณฑ์ดี (ร้อยละ 52.7) และค่อนข้างดี (ร้อยละ 43.7) โดยงานวิจัยที่ได้รับทุนกรมฯ และทุนวิทยาลัยครู มีคุณภาพไม่แตกต่างกัน แต่งานวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งอื่น ๆ มีคุณภาพ "ดี" มากกว่า "ค่อนข้างดี" ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนจากกรมการฝึกหัดครู โดย ดิลก บุญเรืองรอดและคณะ (2526) ที่พบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพดี (คะแนนมากกว่าร้อยละ 70) การที่ผลงานวิจัยที่ได้รับทุนจากแหล่งอื่น ๆ มีความแตกต่างของคุณภาพงานวิจัยที่ได้รับทุนกรมการฝึกหัดครู และทุนจากวิทยาลัยครู เป็นผลมาจากการกำหนดคุณสมบัติของผู้รับทุน ความเชี่ยวชาญของผู้ทำวิจัยที่ได้รับการเลือกเฟ้นให้รับทุน ก่อนการอนุมัติทุนวิจัย มีการควบคุมงานวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ตลอดจน

ประเมินผลงานวิจัยเพื่อการเผยแพร่และการใช้ผลการวิจัย ผู้เสนอขอทุนจึงพยายามทำผลงานที่ดีที่สุด เพื่อโอกาสและการยอมรับในอนาคตในขณะที่งานวิจัยโดยทุนกรมฯ และวิทยาลัยไม่มีการพิจารณากลับกรองอย่างจริงจัง ขาดมาตรฐานและเกณฑ์ในการพิจารณาขาดการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง ผลงานวิจัยจึงมีคุณภาพแตกต่างกันดังกล่าว นอกจากนี้ยังพบว่าเพศหญิงมีแนวโน้มมีคุณภาพงานวิจัยดีกว่าเพศชาย ผู้มีประสบการณ์ในการรับทุนวิจัยมีแนวโน้มที่มีผลงานวิจัยคุณภาพต่ำกว่าผู้ไม่เคยรับทุน ผู้มีอายุมากมีแนวโน้มคุณภาพงานต่ำกว่าผู้มีอายุน้อย และผู้มีความรู้สูง ตำแหน่งทางวิชาการสูงและการบริหารงานวิจัยที่ดีมีแนวโน้มให้คุณภาพงานวิจัยที่ดีด้วย (ติลก บุญเรืองรอด และคณะ)

ปัจจัยการบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตงานวิจัย ที่พบว่า ปัจจัยภายในมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตงานวิจัยมากกว่าปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในประกอบด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ เวลาเพื่อการวิจัย คุณลักษณะส่วนบุคคลทัศนคติต่อการวิจัย ประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ระหว่างการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บรรยายภาคทางวิชาการของสถาบัน การสนับสนุนทุนวิจัยผู้บริหารสถาบัน และการควบคุมงานวิจัย รวม 9 ปัจจัย ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ ลักษณะสังคมท้องถิ่น วัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่น และการรวมตัวกันทางวิชาการ รวม 3 ปัจจัย ในจำนวนนี้เป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยคาดว่าจะมีผลต่อผลผลิตงานวิจัย โดยได้มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9 ปัจจัย และมีปัจจัยที่พบเพิ่มเติมว่ามีผลต่อผลผลิตงานวิจัย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถาบัน คุณลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ และประสบการณ์ของอาจารย์ในการทำวิทยานิพนธ์ระหว่างการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ปัจจัยทั้งหมด 12 ปัจจัยนี้เมื่อเรียงลำดับจากปัจจัยการบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตงานวิจัยมากน้อย ตามลำดับและสามารถอภิปรายถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การสนับสนุนทุนวิจัย

ทุนวิจัย นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่คณาจารย์ให้ความสำคัญ ทั้งในด้านของการเป็นสื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานวิจัยที่ต้องมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินงาน และอาจจะมีผลตอบแทนจากเงินเหลือจ่ายในการดำเนินงานวิจัยอยู่บ้าง จนอาจเป็นสาเหตุให้

เกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนของผู้ทำกรวิจัยที่มุ่งแสวงหาผลตอบแทนจากทุนวิจัยมากกว่าคุณค่าของงานวิจัยหรือความรู้ที่ควรได้รับจากการดำเนินงานวิจัย ดังนั้นการสนับสนุนทุนวิจัย จึงควรมีการกำกับติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม นับตั้งแต่การแจ้งกำหนดหรือเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนวิจัย เป้าหมายที่คาดว่าจะได้รับจากให้ทุนวิจัยทั้งด้านปริมาณและคุณภาพงานวิจัยที่จะปรากฏ การนำเสนอโครงร่างวิจัยแก่ผู้สนใจทั่วไปเพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างโครงการวิจัยของตนเองกับของผู้อื่น และการนำเสนอระหว่างดำเนินการเป็นระยะ ๆ ตามความสำเร็จของงานแต่ละขั้นตอน โดยได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการประเมินผล ประกอบการบันทึกผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าเป็นระยะๆ ที่มีการจ่ายเงินทุนวิจัยจนปรากฏผลงานวิจัย นอกจากนี้ก่อนปรากฏผลงานวิจัยเป็นรูปเล่มเพื่อเผยแพร่ควรมีการประเมินผลรวมเพื่อแก้ไขปรับปรุงโดยอาศัยข้อมูลที่บันทึกไว้ประกอบการพิจารณา ตลอดจนการพิจารณาประเมินคุณภาพงานวิจัยที่จะเผยแพร่สู่สาธารณชน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่างานวิจัยที่จะเผยแพร่ั้นปรากฏผลงานวิจัยที่ถูกต้องเหมาะสม ไม่เผยแพร่ข้อค้นพบที่ผิดพลาดบกพร่อง อันอาจนำไปสู่ผลเสียที่จะติดตามมา อันเกิดจากบุคคลอื่นนำไปอ้างอิงหรือใช้ประโยชน์อย่างผิดพลาดต่อไป การสนับสนุนทุนวิจัยจึงควรมีมาตรการในการควบคุม ติดตาม ประเมินผลกำกับกับการดำเนินงานดังกล่าว เพื่อให้คุ้มค่ากับการให้ทุนวิจัยที่จะปรากฏผลงานตามการใช้จ่ายเงินทุนที่ได้รับ และคุณภาพงานวิจัยเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ในขณะเดียวกันกับการใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อการควบคุมดังกล่าวก็ควรมีมาตรการในการที่จะช่วยให้คณาจารย์ผู้ทำกรวิจัยได้รับทุนวิจัยที่มีจำนวนมากเพียงพอ สอดคล้องกับการดำเนินงานวิจัยอย่างแท้จริง และได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน เพื่อนำมาใช้จ่ายอย่างทันการณ์ในการดำเนินงานขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งอาจจะทำได้โดยการจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนเพื่อการวิจัยของสถาบัน มีการระดมทุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ ผ่านกองทุน มีคณะกรรมการดำเนินงานที่มีแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเงินอย่างสะดวก รวดเร็ว และเพียงพอต่อการทำงานวิจัยของคณาจารย์ เป็นการ เฉพาะที่จะสามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายทุนวิจัยที่ต้องอาศัยระเบียบของทางราชการ เช่น เงินทุนจากเงินงบประมาณ เป็นต้น การดำเนินงานดังกล่าวจะช่วยให้เกิดการจูงใจให้คณาจารย์ทำกรวิจัยเกิดผลิตภาพการวิจัยมากยิ่งขึ้นส่วนหนึ่งด้วย

2. ตำแหน่งทางวิชาการ

ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ อันบ่งบอกถึงความเชี่ยวชาญและมีผลงานวิชาการเฉพาะด้านของผู้ดำรงตำแหน่ง นับเป็นปัจจัยที่เป็นเกียรติยศ การยอมรับ และความภาคภูมิใจของบุคคล อันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้วิจัยจะศึกษาวิจัย ด้วยตระหนักถึงการวิจัยในฐานะเป็นวิธีการสำคัญในอันจะแสวงหาความรู้โดยละเอียดลึกซึ้ง ขยายฐานความรู้หรือสร้างองค์ความรู้ เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญทางวิชาการเฉพาะทางแก่ตนเอง อันจะเป็นผลต่อการสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามความเชี่ยวชาญ โดยอาศัยการวิจัยเป็นวิธีการสำคัญ จึงมีทั้งผู้ทำงานวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการและทำงานวิจัยหลังดำรงตำแหน่งทางวิชาการแล้ว เพื่อขยายฐานความรู้ สร้างความเชี่ยวชาญเพื่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยให้สูงขึ้น ด้วยโดยภาพรวม

ตำแหน่งทางวิชาการและระดับขั้นที่ราชการได้กำหนด สำหรับคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปในระดับต่าง ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งและระดับ รวมทั้งเงินเดือนที่สูงขึ้นไปด้วยแล้ว ความภาคภูมิใจ การยอมรับจากบุคคลอื่นในวงวิชาการ ตลอดจนเกียรติยศที่ได้รับ เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ในระดับต่าง ๆ ซึ่งล้วนเป็นผลตอบแทนที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้รับอย่างยั่งยืนต่อตนเองและวงศ์ตระกูลด้วยความอุตสาหะวิริยะทางวิชาการของตนเอง ล้วนเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับที่สูงขึ้นมากกว่าความต้องการทางกายโดยทั่วไป เป็นความต้องการทางจิตใจในระดับของเกียรติยศ การยอมรับจากผู้อื่น (Esteem Needs) และด้วยเหตุที่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะของแต่ละบุคคล มีลักษณะยั่งยืน เป็นบารมีติดตัวของผู้ดำรงตำแหน่งตลอดไป ได้รับผลตอบแทนจากความพยายามของตนเองโดยอิสระแสวงหาความรู้ สร้างความเชี่ยวชาญ โดยอาศัยวิธีการวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญ อันเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาภารกิจหนึ่งด้วยที่จะสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ความเชี่ยวชาญ ความแข็งแกร่งทางวิชาการของสถาบันโดยส่วนรวม ทั้งยังอาจช่วยลดความขัดแย้งที่เกี่ยวกับบทบาทและตำแหน่งต่าง ๆ ในสถาบันที่มุ่งแสวงหา หักเมื่อดำเนินการวิจัยเพื่อผลงานทางวิชาการและการดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นโดยอาศัยความสามารถและความเชี่ยวชาญของตนเองเป็นสำคัญ

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล

คณาจารย์ที่ทำการวิจัยในวิทยาลัยครูสุรินทร์ส่วนใหญ่ เป็นคนในท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีเอกลักษณ์อันมีผลต่อวิถีชีวิตของตนเองในเรื่องของการยึดถือตัวเองเป็นใหญ่ รักความเป็นอิสระ เสรีภาพ กินอยู่อย่างง่าย ๆ เชื่อโชคกลาง ชอบทำบุญสุนทาน เป็นผู้รักสันนิยัม โดยการรักษาระเบียบวินัยต่าง ๆ และยากที่จะยอมรับของใหม่ ๆ ประกอบกับพื้นฐานทางครอบครัวจากครอบครัวในสถานะปานกลาง และปัญหาต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือหล่อหลอมให้เกิดคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความอดทนสูง ไม่เลือกงาน มีนิสัยรักการทำงาน มีความทะเยอทะยานสูง นอกจากนี้วัฒนธรรมอันเป็นวิถีชีวิตของคณาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยที่มีลักษณะของวัฒนธรรมแบบไทยเขมร โดยมีค่านิยมเฉพาะที่ปรากฏ อันได้แก่ ค่านิยมการพึ่งตนเอง ค่านิยมการรักถิ่น ค่านิยมความสุขภาพอ่อนนุ่ม ค่านิยมการเชื่อฟังและยอมรับ ค่านิยมความรับผิดชอบ ค่านิยมการใฝ่ความรู้ และค่านิยมการช่วยเหลือกัน ก่อให้เกิดคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณาจารย์ที่ทำการวิจัยที่มีความรับผิดชอบสูง ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาการโดยอาศัยการทำงานวิจัยเป็นวิธีการสำคัญ ไม่เลือกงาน ทำงานทุกอย่างที่ตนสามารถจะทำได้เพื่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ทั้งในลักษณะของผลงานวิจัย เกียรติยศ ความศรัทธา บารมี การยอมรับ ความเชื่อถือ ตลอดจนค่าตอบแทนจากการวิจัย อันเป็นปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำรงชีพและฐานะทางเศรษฐกิจของตนในสังคมในขณะเดียวกัน ในบางกรณีด้วยเช่นกัน คุณลักษณะเฉพาะดังกล่าว นำที่ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรจะได้นำมาพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทาง หรือมาตรการต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ให้มุ่งเกิดผลในการดำเนินงานวิจัยในสถาบันสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการในสถาบันและสังคมต่อไป

4. ทศคติต่อการวิจัย

ทัศนคติที่มีต่อการทำวิจัย นับเป็นแรงผลักดันที่สำคัญภายในตัวของคณาจารย์ที่จะทำการวิจัยหรือไม่ทำการวิจัย ผลิตภาพการวิจัยของคณาจารย์จะปรากฏผลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง ในลักษณะที่เป็นผลงานวิจัยในแง่มุมมิติต่าง ๆ มากมาย เพียงใดขึ้นอยู่กับทัศนคติที่มีความอยากรู้อยากเห็น ต้องการ ศึกษาวิจัย ของคณาจารย์ที่ทำการวิจัยเป็นสำคัญ ดังที่ พัทยา สายหู และคณะ ได้ศึกษาถึงสถานการณ์ดำเนินงานวิจัยในประเทศไทย และให้ความเห็นไว้ว่า ปัจจัยภายในตัวของผู้วิจัย อันได้แก่ ทัศนคติ ความอยากรู้อยากเห็นของผู้วิจัย

นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ยิ่งยืนมากกว่าปัจจัยภายนอกที่เป็นผลตอบแทนต่าง ๆ

ดังนั้น ทักษะที่มีต่อการวิจัยของคณาจารย์ในวิทยาลัยครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการตรวจสอบจากความคิดเห็น พฤติกรรมการร่วมมือในการทำวิจัย ตลอดจนความสนใจและการนำผลการวิจัยไปใช้ การให้ความสนใจและการปรับปรุงกลไกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย เป็นนิสัยปัจจัยติดตัวที่คณาจารย์จะอาศัยการวิจัยเพื่อการศึกษาและสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ อันจะส่งผลให้เกิดผลิตภาพการวิจัยของคณาจารย์อย่างสืบเนื่อง ยั่งยืน และเกิดคุณค่าหรือคุณภาพงานวิจัย อันเนื่องมาจากความตั้งใจในการศึกษาวิจัยเพื่อมุ่งแสวงหาความรู้ความจริงใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถืออย่างแท้จริง มากกว่าจะเกิดผลิตภาพงานวิจัย อันเนื่องมาจากผู้ทำการวิจัยมุ่งหวังในสิ่งตอบแทนภายนอกจนไม่คำนึงถึงคุณค่าและความน่าเชื่อถือของผลงานวิจัยที่ปรากฏ

5. ประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ในระหว่างการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

การทำวิทยานิพนธ์ในระหว่างการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษานับเป็นการดำเนินงานวิจัยขั้นแรกที่ทำวิจัยอาศัยเนื้อหาและวิธีการวิจัยตามที่ได้ศึกษาอย่างมีระบบ นอกจากเนื้อหาและวิธีการที่ผู้วิจัยสนใจและต้องการทำการศึกษาแล้วยังประกอบกับความคิดเห็นคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษา ความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบของทั้งสองฝ่าย ตลอดจนบรรยากาศและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินงานวิจัยขั้นแรกในชีวิตของผู้วิจัย นับเป็นความประทับใจครั้งแรก (First Impression) ที่ผู้ทำวิจัยจะไม่มีวันลืมเลือนไปจากความทรงจำ และส่งผลต่อการที่จะทำวิจัยหรือละเลยต่องานวิจัยในระยะต่อมา

แม้ว่าบรรยากาศการทำวิทยานิพนธ์ที่ไม่เหมาะสมจะส่งผลให้คณาจารย์ขาดความมั่นใจในการทำวิจัยหรือมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมต่องานวิจัย แต่สำหรับคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ดังเช่นวิทยาลัยครูก็มีสิ่งชดเชย ทำให้เกิดสภาพสมดุลย์ ช่วยให้คณาจารย์ดังกล่าวกลับมาดำเนินงานวิจัยได้บ้างบางส่วน กล่าวคือ สภาพสังคมในสถาบันอุดมศึกษาที่ถือว่าภารกิจวิจัยเป็นวิธีการและภารกิจสำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างศรัทธา บารมี และ

ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันให้ เป็นที่ยอมรับนับถือแก่นิสิตนักศึกษาและประชาชนทั่วไปที่เกี่ยวข้องในสาขาและความเชี่ยวชาญเฉพาะของตน บรรยากาศทางวิชาการทั้งภายนอกและภายในสถาบันยังมีการยอมรับ การเผยแพร่ และการนำผลการวิจัยไปใช้มากเพียงใด ย่อมจะทำให้คณาจารย์ในสถาบันให้ความสนใจและความสำคัญต่องานวิจัยมากขึ้น และด้วยบรรยากาศทางวิชาการในสังคมทางวิชาการของสถาบันที่มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ ความสำคัญ และมีการดำเนินงานวิจัยในลักษณะและวิธีการต่าง ๆ เช่น การทำงานวิจัยเป็นทีม เป็นต้น อันเป็นกระบวนการสังคมประภคิต (Socializational Process) ในสถาบันที่จะสามารถช่วย เปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของคณาจารย์ให้หันมาดำเนินงานวิจัย เพื่อให้เกิดการยอมรับ เกิดศรัทธา บารมี ทนสมัย และน่าเชื่อถือในสังคมวิชาการของสถาบันและชุมชนที่เกี่ยวข้อง สมฐานะของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา อีกทั้งยังก่อให้เกิดผลิตภาพงานวิจัยที่ส่งผลต่อความสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้เกิดแก่สถาบันโดยส่วนรวมอีกด้วย

๖. บรรยากาศทางวิชาการของสถาบัน

บรรยากาศทางวิชาการของสถาบัน ที่มีกิจกรรมทางวิชาการมากมายหลากหลาย สำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในระดับต่าง ๆ ทั้งที่จัดดำเนินการโดยสถาบันและหน่วยงานภายนอกที่ทางสถาบันเปิดโอกาสให้เข้ามาจัดโดยได้รับความสะดวกด้านต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นกิจกรรมทางวิชาการทั่วไป และกิจกรรมที่มีส่วนโดยตรงกับการดำเนินงานวิจัยในสถาบัน เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การประชุมเกี่ยวกับการวิจัย การประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ของนักเรียน นักศึกษา การอบรมที่ปรึกษาภาคินพนธ์ของนักศึกษา เพื่อให้คณาจารย์เกิดความรู้ความเข้าใจและมีมาตรฐานเดียวกันในการให้คำปรึกษาในวิชาที่เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติการวิจัยของนักศึกษาสาขาต่างๆ ที่เปิดรายวิชาภาคินพนธ์ดังกล่าว การวิจัยและการเก็บข้อมูลภาคสนามทางวัฒนธรรม และอื่น ๆ ล้วนเป็นผลให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการในสถาบัน ที่มีส่วนกระตุ้นเตือนให้คณาจารย์ในสถาบันเกิดสำนึกตระหนักในฐานะของตน ที่จะคิดจะทำสิ่งใดอย่างมีเหตุผลอาศัยการศึกษาวิจัยอย่างมีหลักเกณฑ์ น่าเชื่อถือในข้อค้นพบที่ปรากฏ และนำมาใช้ดำเนินการในเรื่องราวต่าง ๆ อันจะนำมาซึ่งศรัทธาบารมีที่จะเกิดการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องอีกด้วย คณาจารย์จึงเกิดการตื่นตัวสนใจที่จะสร้างผลิตภาพการวิจัยให้ปรากฏแก่ตนเองในสาขาที่ตนมีความเกี่ยวข้องหรือได้รับการศึกษามาโดยตรง อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถาบันให้

เพิ่มพูนมากขึ้น โดยอาศัยการเผยแพร่และการนำไปใช้ของข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยให้เกิดประโยชน์ ผลผลิตจากการวิจัยของสถาบันจะมากขึ้นหรือลดลง บรรยากาศทางวิชาการของสถาบันจึงมีผลอย่างสำคัญที่ต้องอาศัยการสรรค์สร้างจากฝ่ายต่าง ๆ ในสถาบัน เพื่อให้เกิดผลผลิตจากการวิจัยของคณาจารย์ด้านต่าง ๆ อันส่งผลต่อการยอมรับเชื่อถือในความสามารถด้านต่าง ๆ ของสถาบันในภาพรวมระยะยาวต่อไป

7. เวลาที่ใช้เพื่อการวิจัย

วิทยาลัยครูต่าง ๆ ยังเป็นสถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาคต่าง ๆ ที่มีขนาดเล็ก คณาจารย์ในวิทยาลัยครูนอกจากจะปฏิบัติงานในภารกิจที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติ ได้แก่ การสอน การวิจัย บริการวิชาการแก่ชุมชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแล้ว ในการทำงานในสถาบันได้ปฏิบัติงานพิเศษในหน้าที่อื่น ๆ เช่น การบริหารหน่วยงานย่อยต่าง ๆ งานธุรการ สารบรรณ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์และอื่น ๆ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนซึ่งมีหน้าที่โดยตรงมีจำนวนไม่เพียงพอ ทำให้สูญเสียเวลาที่ควรใช้ในการปฏิบัติการหลักที่กำหนดไว้ ไปในภารกิจพิเศษต่าง ๆ ดังกล่าวค่อนข้างมาก ภารกิจด้านการสอนจึงเป็นเพียงภารกิจเดียวที่มีการกำหนดเวลาดำเนินการไว้อย่างแน่นอนชัดเจนในรูปของตารางสอนประจำรายวิชาต่าง ๆ ในขณะที่ภารกิจการวิจัย ยังไม่สามารถกำหนดเวลาในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน แน่นนอนให้เห็นเป็นรูปธรรมและยังเกิดผลอย่างเด่นชัดในระยะเวลาดังกล่าวแตกต่างจากภารกิจพิเศษในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ปรากฏผลการทำงานอย่างเด่นชัดในแต่ละปี ผู้บริหารหลาย ๆ คนจึงพิจารณาความดีความชอบพิเศษประจำปีของคณาจารย์จากผลงานในภารกิจพิเศษที่เห็นเด่นชัด สามารถชี้แจงแก่สมาชิกคนอื่น ๆ ได้ มากกว่าจะพิจารณาภารกิจหลักโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานวิจัย คณาจารย์ส่วนหนึ่งจึงใช้เวลาและความสำคัญต่อภารกิจพิเศษต่าง ๆ อย่างมากมาย จนแทบไม่มีเวลาทำงานวิจัย เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนเอง ยิ่งไปกว่านั้น คณาจารย์บางคนแม้ว่าจะมีข้าราชการพลเรือนซึ่งมีหน้าที่โดยตรงมาปฏิบัติงานในระยะต่อมาแล้วก็ตาม ก็ยังไม่อาจตัดสินใจถอนตัวจากภารกิจพิเศษดังกล่าว ด้วยเหตุผลต่าง ๆ นานา ไม่ว่าจะเรื่องของกลุ่มผลประโยชน์ อำนาจหน้าที่และอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่ภารกิจพิเศษนั้น ๆ ไม่ใช่หน้าที่โดยตรงอย่างแท้จริงของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่ตามเกิดการหลงทางในภารกิจ และทั้งยังเป็นการสูญเสียเวลาในชีวิตราชการที่ควรใช้เพื่อภารกิจหลักที่เป็นภารกิจเฉพาะของตน โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งการใช้เวลาเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญแก่ตนเองด้วยภารกิจการวิจัยไปอย่างน่าเสียดายอย่างยิ่ง

ด้วยลักษณะดังกล่าวจึงเกิดเป็นปัญหาในการบริหารเวลาเพื่อใช้ในการดำเนินงานวิจัยของคณาจารย์ผู้ทำการวิจัยอยู่เป็นอันมาก การบริหารเวลาที่ไม่เหมาะสม ทำการวิจัยอย่างรีบเร่ง การใช้เวลาที่ค่อนข้างจำกัด การดำเนินงานวิจัยในขั้นตอนต่าง ๆ อย่างไม่ต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากเวลาที่ใช้ไม่เหมาะสมสอดคล้อง ย่อมมีผลต่อเนื่องไปถึงผลผลิตงานวิจัยของคณาจารย์ที่จะปรากฏเป็นผลงานวิจัยสู่สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้องทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของงานวิจัยด้วยเช่นกัน การบริหารเวลาเพื่อใช้ในการวิจัยอย่างเหมาะสมต่อเนื่อง และเพียงพอในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน จึงเป็นหลักการที่ควรพิจารณาและกำหนดแนวทางในการใช้เวลาอย่างเหมาะสมต่อไป

8. ผู้บริหารสถาบัน

อธิการ วิทยาลัยครูเป็นผู้บริหารสูงสุดของสถาบันที่รับมอบอำนาจจากสภาการฝึกหัดครู เพื่อดำเนินการด้านต่าง ๆ ของสถาบัน อธิการจึงมีความสำคัญและมีผลต่อการดำเนินงานทุกด้านของวิทยาลัยครู รวมทั้งการบริหารงานวิจัยในสถาบันด้วย

การได้มาซึ่งอธิการ ดำเนินการโดยการเสนอชื่อคณาจารย์ที่ได้รับการพิจารณาขั้นต้นในระดับวิทยาลัยและสหวิทยาลัย และคณาจารย์ทั่วไปที่สมัครมาแย่งกรมฯ อีกส่วนหนึ่ง หลังจากผ่านการกลั่นกรองรายชื่อโดยคณะกรรมการที่กรมการฝึกหัดครูแต่งตั้งในขั้นต้นแล้ว จึงมีการพิจารณาในระดับผู้บริหารสูงสุดของกรมการฝึกหัดครู ก่อนนำเสนอสภาการฝึกหัดครู เพื่อให้ความเห็นชอบและนำเสนอเพื่อโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป สภาการดำเนินการที่ผ่านมา ในระยะแรก ๆ อธิการที่เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีประสบการณ์หรือผู้ที่มีถิ่นกำเนิดในจังหวัด อันเป็นที่ตั้งของวิทยาลัยครู จึงเป็นบุคคลจากส่วนกลางไปบุกเบิกดำเนินการได้เป็นอย่างดี โดยอาศัยประสบการณ์ และความคุ้นเคยในฐานะถิ่นกำเนิด ในขณะที่สมาชิกคนอื่น ๆ ที่ร่วมงานต่างมีคุณสมบัติไม่แตกต่างจากผู้อำนวยการเท่าใดนัก ในระยะต่อมา สถาบันเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มากขึ้น คณาจารย์และสมาชิกอื่น ๆ พัฒนาดอกให้มีความรู้สูงขึ้น ผู้บริหารสถาบันหรืออธิการวิทยาลัยครูในระยะต่อมาจึงน่าที่จะเป็นผู้ที่มีความรู้สูง มีหลักการทางการบริหารการศึกษา หรือการอุดมศึกษามากขึ้นเพื่อการบริหารสถาบันที่มีสมาชิกที่มีความรู้สูงและมีจำนวนมากขึ้นตามลำดับ วิทยาลัยครูส่วนหนึ่งกลับได้

ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสม เกิดปัญหาในการบริหารสถาบัน อันเป็นผลมาจากกระแสของประชาธิปไตยหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2518 และรับเอาระบบการเลือกตั้งเข้ามาใช้ในการให้ได้มาซึ่งผู้บริหารในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในสถาบัน รวมทั้งตำแหน่งอธิการที่ต้องอาศัยคะแนนเสียงสนับสนุนจากคณาจารย์กลุ่มต่าง ๆ ในสถาบัน เสนอชื่อเพื่อคัดเลือกในระดับวิทยาลัย สหวิทยาลัย และ/หรือกรรมการฝึกหัดครู จึงปรากฏเป็นปัญหาอยู่เสมอในการบริหารงานของวิทยาลัยครูต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยคะแนนนิยมและความพึงพอใจของคณาจารย์เป็นหลัก การสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงในการปฏิบัติงานในสถาบัน ยิ่งเป็นผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งเป็นวาระแรกและมีภูมิลาเนาในท้องถิ่นอื่น การไปดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อธิการยิ่งต้องอาศัยคณาจารย์กลุ่มต่าง ๆ ในสถาบันที่เป็นเจ้าของท้องที่ให้ความช่วยเหลือ พึงพาอาศัยในเรื่องต่าง ๆ ในบางกรณีจึงเกิดการต่อรองผลประโยชน์ ครอบงำ และ/หรือที่นำผู้บริหารบางคนจนเกิดปัญหาต่าง ๆ ติดตามมาอย่างมากมาย ในขณะที่เดียวกัน อธิการบางคนก็พยายามสร้างกลไกและเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งในทางที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม เพื่อให้สามารถบริหารสถาบันได้อย่างราบรื่นมั่นคงไม่ว่าจะเป็นกลไกที่ใช้ความดีความชอบกรณีพิเศษประจำปี ตำแหน่ง และ/หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ในระดับวิทยาลัย นอกจากนี้การพิจารณาตีความในเรื่องวาระการดำรงตำแหน่งอธิการที่ให้ถือว่า เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 2 วาระ ๆ ละ 4 ปี รวมเป็น 8 ปีแล้ว การไปดำรงตำแหน่งในวิทยาลัยครูอื่นที่ไม่ใช่ที่เดิมถือว่าเป็นการดำรงตำแหน่งวาระใหม่เป็นวาระแรก ทำให้สามารถดำรงตำแหน่งอธิการติดต่อกันเป็นระยะเวลานานจนเกินควร ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำตำแหน่งอธิการ และในตำแหน่งต่าง ๆ ที่สถาบันดำเนินการ ทำให้คณาจารย์ต่าง ๆ พยายามที่จะเข้าสู่ตำแหน่งอธิการด้วยวิธีการต่าง ๆ นานา แม้ในบางกรณีอาจเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมกับการที่จะเป็นผู้นำในสถาบันทางวิชาการนักก็ตาม เช่น อาศัยอำนาจของนักรการเมืองหรือวิธีการที่อาศัยข้อต่อรองแลกเปลี่ยนในการเลือกตั้งทุกระดับ เป็นต้น ซึ่งในบางกรณีไม่ได้คำนึงถึงคุณวุฒิ คุณสมบัติ ความสามารถหรือทักษะในการบริหารงานของบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำในสถาบันอุดมศึกษา ดังเช่น วิทยาลัยครูแต่อย่างใด



สภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถพิจารณาได้อย่างชัดเจนว่าด้วยวิธีการได้มาซึ่งอธิการ และสภาพการณ์การทำงานของคณาจารย์ในสถาบันที่ แบ่งเป็นกลุ่มพยายามแสวงหาตำแหน่ง อำนาจและผลประโยชน์ต่าง ๆ ทำให้อาจารย์และผู้บริหารจำนวนไม่น้อยที่ละเลยบทบาทของตนทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาททางการวิจัย ซึ่งไม่ปรากฏผลงานเด่นชัดเป็นรูปธรรม มีผลประโยชน์ตอบแทนชัดเจนในระยะสั้นเหมือนการค้าเงินงานด้านการบริหารและตำแหน่งผู้บริหาร ที่มีพร้อมทั้งตำแหน่ง เงินตรา และอำนาจจนละเลยภารกิจการศึกษาที่จะสร้างการยอมรับ ศรัทธา บารมี ในฐานะนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา อธิการหลาย ๆ ท่าน จึงขาดความสนใจ เน้นย้ำ ให้ความสำคัญ ทั้ง ๆ ที่เป็นวิธีการและภารกิจสำคัญของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่จะสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ อันจะส่งผลต่อความเชื่อถือ ศรัทธาที่จะเกิดแก่สถาบันก็ตาม ในขณะที่อีกหลาย ๆ ท่านไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของผู้เข้าชมชนทางวิชาการได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากต้องพยายามรักษาสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของตนในเวลาเดียวกันกับดำเนินการบริหารงานสถาบันไปด้วย จึงเน้นและให้ความสำคัญต่องานที่ปรากฏเป็นรูปธรรม เช่น งานธุรการ งานพัสดุ ครุภัณฑ์ งานสารบรรณ การก่อสร้าง และอื่น ๆ มากกว่างานทางวิชาการที่ต้องอาศัยระยะเวลาและเกิดผลทางอ้อมในระยะยาว ดังเช่นงานวิจัย การสร้างความสัมพันธ์และการให้บริการชุมชน โดยอาศัยการศึกษาวิจัยเป็นพื้นฐาน เป็นต้น ผลผลิตทางการวิจัยของคณาจารย์จะเพิ่มขึ้นหรือลดลง อธิการซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดจึงมีส่วนสำคัญโดยการให้ความสำคัญ เน้นย้ำ ให้ความสำคัญและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในลักษณะของผู้นำทางวิชาการควบคู่กับการเป็นผู้บริหาร อันเป็นคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งที่ควรได้รับการพิจารณาประกอบการได้มาซึ่งอธิการในวิทยาลัยครูต่าง ๆ เพื่อให้สถาบันมีลักษณะของชุมชนทางวิชาการ ที่ใช้วิธีการและความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย สร้างสรรค์วิชาการใหม่ ๆ และใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิถีทางของปัญญาชนมากกว่าใช้ผลประโยชน์และเงินไข สิ่งจูงใจต่าง ๆ ทำให้วัตถุประสงค์และอุดมการณ์ของการอุดมศึกษาในสถาบันเบี่ยงเบนไป

9. การควบคุมงานวิจัย

การควบคุมงานวิจัย ที่ประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย การตรวจสอบ และประเมินผลและการพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องเป็นหลักการสำคัญ การควบคุมงานวิจัยของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเป็นอิสระทางวิชาการ จึงควรอาศัยวิธีการ กลไกใน

การควบคุมที่เป็นที่ยอมรับของคณาจารย์ ผู้ทำการวิจัยให้มากที่สุดเปิดโอกาสให้คณาจารย์ มีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นพิจารณาเป้าหมายและมาตรฐานงานวิจัยของคณาจารย์ในสถาบัน เพื่อเป็นบรรทัดฐานแก่คณาจารย์ทั่วไป กำหนดหัวข้อโครงการ แนวทางและหลักเกณฑ์การประเมินต่าง ๆ ที่จะประกาศให้รับทราบทั่วกัน ต่อจากนั้นเมื่อมีการพิจารณาให้ทุนวิจัยควรเปิดโอกาสให้คณาจารย์ผู้จะทำการวิจัยนำเสนอ (Presentation) โครงการวิจัยให้คณะกรรมการผู้สมัครของทุนวิจัยคนอื่น ๆ และผู้สนใจได้รับรู้ อันเป็นการให้สัญญาต่อสาธารณชนผู้เกี่ยวข้องว่าจะดำเนินการตามที่ได้นำเสนอทั้งยังเกิดการเปรียบเทียบกับโครงการของผู้อื่นที่นำเสนออีกด้วย อันเป็นการประเมินก่อนการทำงานวิจัย และจัดให้มีการประเมินความก้าวหน้าโดยการนำเสนอคณะกรรมการเป็นระยะ ๆ ตามงวดเงินที่จะได้รับจากทุนวิจัย ควบคู่ไปกับการให้คำปรึกษาหารือเมื่อการปรับปรุงแก้ไข และควรมีการประเมินผลในขั้นตอนสุดท้ายก่อนจะจ่ายเงินงวดสุดท้าย มีการประเมินคุณภาพตามงานวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงก่อนการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มเพื่อการเผยแพร่ และ/หรือใช้ประโยชน์ต่อไป อันเป็นการใช้กลไกที่เป็นทุนวิจัยในการควบคุมโดยอาศัยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างคณาจารย์ผู้ทำการวิจัยกับสถาบันที่ได้กำหนดแนวทางเป็นบรรทัดฐานร่วมกันไว้ล่วงหน้า โดยบุคคลที่ประกอบเป็นคณะกรรมการจะต้องเป็นที่ยอมรับในความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่จะสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในการควบคุม ติดตามประเมินผลและแก้ไขปรับปรุงคุณภาพงานวิจัยให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy) และเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) เป็นหลักการสำคัญในการดำเนินงานนั้น การควบคุมโดยตรง ด้วยกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ให้คณาจารย์ปฏิบัติตาม ดุจจะได้ผลน้อยกว่าระบบการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ที่เป็นวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งเป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดที่สำคัญ ๆ ประจำตัวของบุคลากรที่มีอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ที่มีต่อสิ่งรอบตัวทั้งในและนอกองค์กร เป็นแบบแผนของคตินิยมเบื้องต้น (Basic Assumption) ที่ถูกสร้างขึ้นและพัฒนาโดยกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและปัญหาภายในกลุ่ม แบบแผนดังกล่าวนี้เกิดจากการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานว่า สิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ควรทำหรือไม่ควรทำอย่างไร หรือคือวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับสมาชิกที่ควรจะต้องทำตาม (Sathe, 1985 และ

Balasco, 1990 อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2534) วัฒนธรรมในองค์การที่เป็นลักษณะของการควบคุมอาจอยู่ในรูปของกฎเกณฑ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Norms) ที่รับรู้โดยไม่ต้องประกาศ (Unspoken Rule) ซึ่งต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ค่านิยม (Values) ต่าง ๆ ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การตัดสินใจ และอื่น ๆ ตลอดจนพิธีกรรมต่าง ๆ (Rites & Rituals) ซึ่งเป็นการแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมของวัฒนธรรมในองค์การ ที่องค์การจัดให้มีขึ้นเมื่อแสดงแนวทางแก่สมาชิก ถึงความมุ่งหวังอย่างไรในตัวสมาชิกและส่งเสริมค่านิยมบางอย่างที่องค์การต้องการให้ดำรงอยู่ต่อไป กลายเป็นตำนานที่จะสืบสานเล่าขาน และกลายเป็นแนวทางการทำงานหรือการปฏิบัติตนแก่สมาชิกรุ่นต่อ ๆ มา เช่น พิธีมอบรางวัลการวิจัยยอดเยี่ยมได้มาตรฐานของสถาบัน เป็นต้น รูปธรรมที่ปรากฏชัดเจนของวัฒนธรรมในองค์การ จึงอาจแสดงออกในรูปของตำนานหรือเรื่องเล่า พิธีกรรม วัชรบุรุษหรือแบบอย่างของบุคคลในองค์การ การสื่อสารให้เกิดทัศนคติภาพ เป็นต้น แบบแผนต่าง ๆ ดังกล่าวจะปั้นแต่งพฤติกรรมสมาชิกหรือคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องในสถาบันในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปอย่างไม่รู้ตัว

วัฒนธรรมในองค์การที่จะควบคุมพฤติกรรมคณาจารย์ในการดำเนินงานวิจัย ในสภาพขององค์การที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่ความต้องการได้มากน้อยเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับแบบแผนหรือวัฒนธรรมนี้ชี้ทิศทาง (Direction) ของสิ่งที่ควรทำอันได้แก่ เป้าหมายการวิจัยที่ชัดเจน และการผลักดันให้คณาจารย์ปฏิบัติตามเป็นประการแรก ประการต่อมาคือ แบบแผนหรือวัฒนธรรมนั้นได้รับการยอมรับทั่วถึงเพียงใดในองค์การ ยิ่งได้รับการยอมรับมากเพียงใดที่ยังมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นเท่านั้น และประการสุดท้ายคือ วัฒนธรรมนั้นมีความเข้มข้น (Strength) เพียงใดในการกดดันให้คณาจารย์ปฏิบัติตาม มีระบบรางวัลและการลงโทษที่ค่อนข้างมีประสิทธิภาพสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตาม

- วัฒนธรรม

10. วัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่น

วัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่น ซึ่งได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมเขมร ทำให้เกิดการผสมผสานเป็นค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ เช่น ค่านิยมการพึ่งตนเอง ค่านิยมความรักถิ่น ค่านิยมความสุภาพอ่อนน้อม ค่านิยมการเชื่อฟังและยอมรับผู้อื่น

ค่านิยมความรับผิดชอบ ค่านิยมการใฝ่ความรู้ และค่านิยมการให้ความช่วยเหลือกัน ค่านิยมต่าง ๆ เหล่านี้ปรากฏในเป็นในวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมโดยทั่วไป แม้ในวิทยาลัยครูสุรินทร์ก็ปรากฏเป็นวิถีชีวิตและการทำงานที่ส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ลุล่วงไปด้วยดี ด้วยค่านิยมที่เป็นนิสัยติดตัวคณาจารย์ที่ทำการวิจัยในสถาบัน

การดำเนินงานวิจัยที่มีความเป็นอิสระทางวิชาการประกอบด้วยคณาจารย์ผู้ทำการวิจัยที่มีความรับผิดชอบ ใฝ่ความรู้ เชื่อถือและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ฟังพาดตนเองในการเสาะหาความรู้ เพื่อนำผลวิจัยมาพัฒนาท้องถิ่นของตน ยึดถือคำมั่นสัญญาที่ทำไว้เพื่อรับทุนวิจัย คณาจารย์ที่ทำการวิจัยจึงพยายามดำเนินการวิจัยอย่างเต็มความสามารถ ตามลักษณะวัฒนธรรมและค่านิยมเป็นแรงผลักดัน จนปรากฏผลวิจัยอย่างมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาท้องถิ่น ก่อให้เกิดผลผลิตงานการวิจัยของคณาจารย์เพิ่มสูงขึ้นตามศักยภาพที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่นต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

11. ลักษณะสังคมท้องถิ่น

สังคมท้องถิ่นของจังหวัดสุรินทร์มีความหลากหลายซับซ้อนประกอบด้วยสังคมย่อยที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม อุดมการณ์ของกลุ่มชนต่าง ๆ เช่น เขมร ไทย ลาว กูย (ส่วย) จีน ญวน เป็นต้น มาอยู่รวมกัน เกิดการผสมกลมกลืน (Assimilation) เกิดเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มชนในท้องถิ่นและปัญหาที่ท้าทายให้ทำการศึกษาวิจัยในมิติต่าง ๆ อย่างมากมาย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจต่อสังคมท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน ขนบธรรมเนียมและศิลปวัฒนธรรม และอื่น ๆ ในอันที่จะใช้ผลการศึกษาวิจัยในวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ประกอบด้วยค่านิยมของประชาชนในท้องถิ่นที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการดำเนินงานวิจัย และความรักในถิ่นฐานของตน จึงเกิดการยอมรับความร่วมมือและบรรยากาศการทำวิจัยที่ดีที่คณาจารย์ผู้ทำการวิจัยจะสร้างผลผลิตงานการวิจัยเพิ่มขึ้น จากการทำงานวิจัยที่เป็นปัญหาหลากหลายของสังคมท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือในท้องถิ่น ตามสาขาและวิธีการวิจัยที่ตนศึกษาหรือสนใจให้เกิดความเชี่ยวชาญเป็นที่ถือของสังคมท้องถิ่นได้ต่อไป ก่อให้เกิดผลผลิตงานการวิจัยของสถาบันอย่างมากมาย อันเนื่องมาจากลักษณะท้องถิ่นดังกล่าว

12. การรวมตัวกันทางวิชาการในสังคม

สภาพการพัฒนาดังกล่าวของจังหวัดสุรินทร์ อันเป็นผลมาจากการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามโครงการนำพระทัยจากในหลวง หรือโครงการอีสานเขียว ก่อให้เกิดการทำงานในโครงการย่อยต่าง ๆ อย่างมีขั้นตอน วิธีการดำเนินงานโดยชัดเจนและสอดคล้องกัน ในขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ บทบาทของนักวิชาการที่มีต่อโครงการดังกล่าวนี้จึงมีลักษณะเป็นโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภูมิภาคต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ จึงเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาของท้องถิ่นอย่างมีเหตุผลโดยอาศัยวิธีการทางการวิจัยแสวงหาความรู้เพื่อการแก้ปัญหา ทำให้ประชาชนในสังคมต่าง ๆ ค้นเคยกับการพัฒนาในลักษณะดังกล่าว เกิดการรวมกลุ่มในสังคมและพึงพาการวิจัยที่มุ่งแสวงหาความรู้ความจริง ในการแก้ปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์ น่าเชื่อถือ มีความเป็นไปได้สูงมากกว่าอาศัยประสบการณ์แต่อย่างใด เช่นในอดีตที่ผ่านมา และเกิดการแพร่กระจายความคิดและวิธีการไปในระดับต่าง ๆ จนเป็นที่รู้จักค้นเคยกับการดำเนินงานในรูปของโครงการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยวิธีการวิจัยประกอบการดำเนินการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นประชาชนทั่วไป ข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ นักศึกษา และนักเรียนระดับต่าง ๆ

การรวมกลุ่มกันและอาศัยวิธีการเชิงประจักษ์หรือการวิจัยเพื่อการพัฒนาหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในท้องถิ่นดังกล่าว นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่ในท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ดังเช่น วิทยาลัยครูสุรินทร์ ในสาขาต่าง ๆ ที่มีความสนใจตรงกันกับกลุ่มบุคคลที่มีการรวมตัวกันในสังคมภายนอก เช่น การเกษตร การตลาด สหกรณ์ และอื่น ๆ จึงเกิดการตื่นตัวที่จะดำเนินการวิจัยในปัญหาต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ต่อท้องถิ่น การยอมรับ ความเชื่อถือเป็นฐานะของนักวิชาการในสาขานั้น ๆ ในสังคมท้องถิ่น สร้างความเชี่ยวชาญให้สามารถเป็นที่พึ่งแก่กลุ่มวิชาการในระดับต่าง ๆ ปรากฏเป็นผลผลิตทางการวิจัยที่เป็นปัญหาท้องถิ่นและข้อมูลท้องถิ่นในมิติต่าง ๆ อันมีลักษณะของโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาที่ขอทุนสนับสนุนการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอกทั่วไปทั้งในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และระดับชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

โดยภาพรวมสถาบันควรเน้นและให้ความสำคัญในการสนับสนุนเพื่อการวิจัยให้เพียงพอและสะดวกต่อการวิจัย สร้างเสริมบรรยากาศทางวิชาการด้านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และผู้บริหารสถาบันที่เป็นผู้นำทางวิชาการให้ความสำคัญและความสนใจต่องานวิจัยของสถาบัน ส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยเพื่อใช้ประกอบการสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรในสถาบัน การบริหารงานวิจัยที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมศักยภาพตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในสถาบัน การจัดเวลาที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร เพื่อการทำวิจัยและถือเป็นภาระการทำงาน (Work load) ด้วยส่วนหนึ่ง ตลอดจนการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการวิจัยแก่บุคคล ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยกระบวนการทางสังคมในสถาบัน เพื่อแก้ไขปรับปรุงหรือส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำวิทยานิพนธ์ระหว่างการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของคณาจารย์ ในส่วนของกระบวนการบริหารงานวิจัยควรเน้นถึงการควบคุมงานวิจัยที่เป็นระบบและมีขั้นตอนทั้งในด้านกฎเกณฑ์ เป้าหมาย การติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงเพื่อคุณภาพงานวิจัยที่จะเป็นผลผลิตปรากฏให้เห็น นอกจากนี้ควรพิจารณาถึงวัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่น ลักษณะสังคมท้องถิ่น ตลอดจนลักษณะการรวมตัวทางวิชาการในสังคม เพื่อการดำเนินงานวิจัยและผลงานวิจัยที่ปรากฏ มีความเหมาะสม สอดคล้อง มีคุณค่า และเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น โดยมีข้อเสนอแนะในรายละเอียดของปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนเพื่อการวิจัย ควรมีจำนวนมากเพียงพอที่จะสนับสนุนอย่างทั่วถึง และมีความสะดวกในการเบิกจ่าย โดยควรมีการระดมทุนจากแหล่งทุนและความช่วยเหลือตามโครงการต่าง ๆ ดำเนินการปรับปรุงระเบียบการเบิกจ่ายเงิน ตลอดจนการจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนเพื่อการวิจัยของสถาบัน เพื่อดำเนินการตอบสนองหลักการที่กล่าวมา

2. บรรยากาศทางวิชาการ สถาบันควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางวิชาการอย่างหลากหลายต่อเนื่องตลอดปี โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยในรูปแบบต่างๆ มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ และให้ความสำคัญต่องานวิจัยอย่างเข้มข้นในรูปแบบที่จะสามารถสื่อสารให้ผู้รับรู้เกิดทัศนียภาพชัดเจนต่องานวิจัยในสถาบัน เช่น การนำเสนอผลงานวิจัยใน

รูปของการแสดง (Play roll) เป็นต้น

3. ผู้บริหารสถาบัน ควรได้รับการทบทวนถึงการได้มาซึ่งอธิการและวาระในการดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูในระยะต่อ ๆ ไป โดยไม่ควรดำรงตำแหน่งเกิน 2 วาระ ๆ ละ 4 ปี รวม 8 ปี ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนด และควรมีการประเมินผลการดำเนินงานเมื่อครบแต่ละวาระอย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตรงไปตรงมา แล้วเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานในส่วนที่พบว่าไม่เหมาะสมในวาระแรก

การได้มาซึ่งผู้จะดำรงตำแหน่งอธิการ ควรดำเนินการด้วยวิธีการสรรหาอย่างแท้จริง ตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

- (1) การประเมินสถานการณ์และความต้องการในการพัฒนาวิทยาลัยครูที่มีอธิการครบวาระหรือตำแหน่งจะว่างลง
- (2) กำหนดคุณสมบัติของอธิการที่ได้รับจากการประเมินสถานการณ์และความต้องการเบื้องต้น เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา
- (3) รับสมัครอย่างเปิดเผยทั่วประเทศในตำแหน่งอธิการที่ต้องการต่าง ๆ โดยแจ้งคุณสมบัติเบื้องต้นที่ประเมินได้ให้ทราบทั่วไป ควบคู่ไปกับการเสาะหาผู้มีความสามารถเหมาะสมโดยผ่านทางกลไกของวิทยาลัยและสหวิทยาลัย
- (4) ดำเนินการกลั่นกรอง ตามเกณฑ์เพื่อประเมินความเหมาะสมของบุคคลกับสถานการณ์และภารกิจที่จะต้องดำเนินการในวิทยาลัยครูในอนาคตโดยพิจารณา กลั่นกรองให้ได้ผู้สมัคร (Candidates) ตำแหน่งต่าง ๆ ตำแหน่งละไม่เกิน 2-3 คน
- (5) ทดสอบความสามารถขั้นต้น และความเห็นพ้อง (Consensus) ของประชากรกลุ่มต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูที่ผู้สมัครได้รับการพิจารณากลั่นกรอง โดยการนำผู้สมัครแต่ละคนไม่พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติ ความมีมนุษยสัมพันธ์กับประชากรกลุ่มต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ ในวิทยาลัยครูในวาระต่าง ๆ กัน เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณาจารย์ทั่วไป กลุ่มตัวแทนนักศึกษาและเจ้าหน้าที่ เป็นต้น แล้วประเมินความคิดเห็นจากประชากรกลุ่มต่าง ๆ ดังกล่าว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ
- (6) พิจารณาส่งสุดท้าย โดยคณะกรรมการแล้วนำเสนอสภาการฝึกหัดครู เพื่อดำเนินการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

4. การควบคุมงานวิจัย ควรดำเนินการโดยอาศัยการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในการดำเนินงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมในองค์การ เกี่ยวกับการวิจัยโดยมีการเปลี่ยนแปลงแบบแผนหรือวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงจะยากง่ายเพียงใดขึ้นอยู่กับว่า วัฒนธรรมนั้น ๆ จะหยั่งลึกและแพร่ขยายไปกว้างขวางเพียงใด การเปลี่ยนแปลงอาจจะทำได้ดังต่อไปนี้

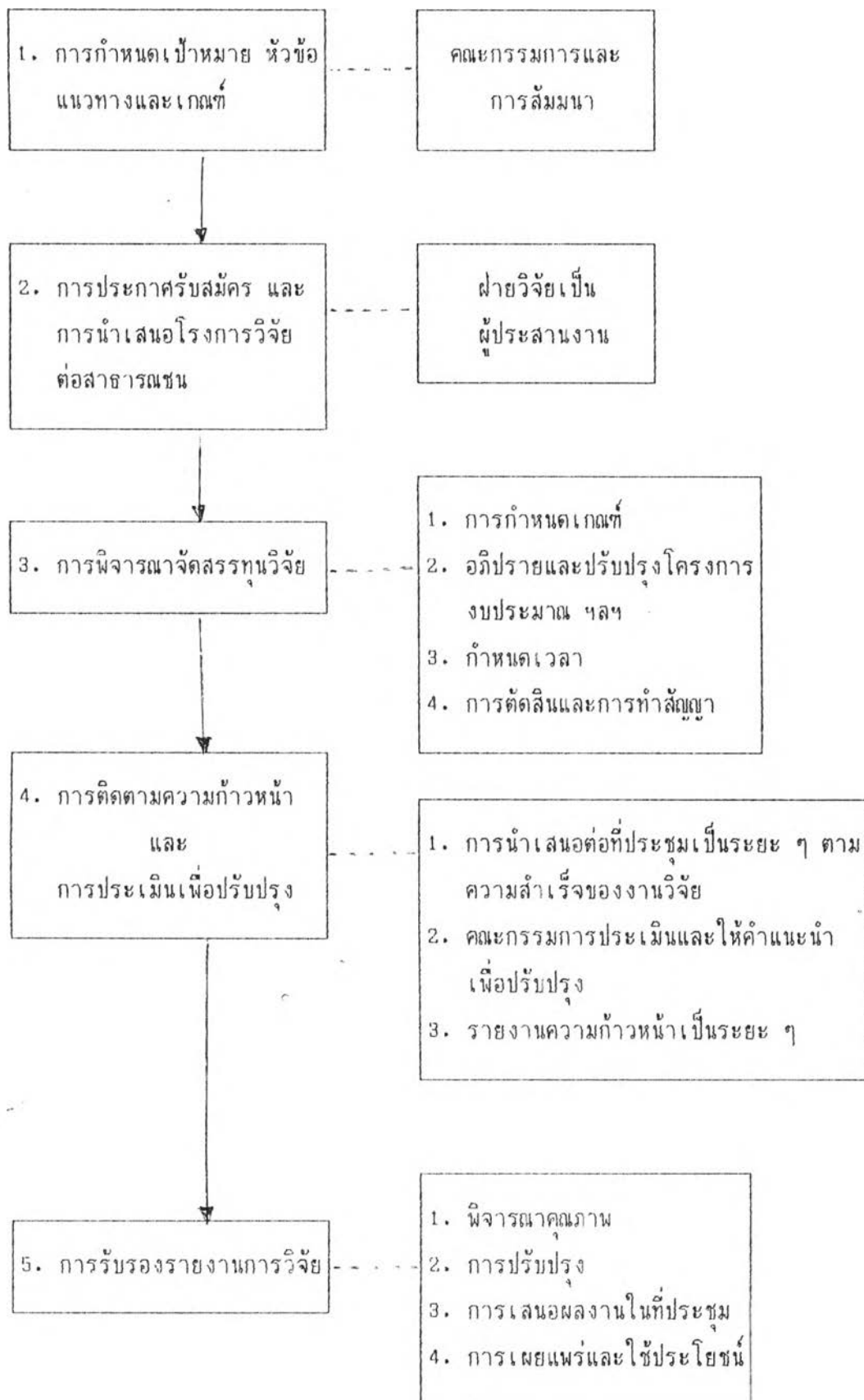
- (1) การสร้างทัศนียภาพ (Vistosa) ของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน ให้รู้ว่าทำอะไรได้ มีเป้าหมายการวิจัยของสถาบันอย่างไร ด้วยวิธีการใด
- (2) การศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสิ่งต่ำ ๆ ในวิทยาลัย เพื่อเป็นพื้นฐานข้อมูลเบื้องต้นของการเปลี่ยนแปลง
- (3) การหาเหตุการณ์หรือแรงกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงที่มีเหตุผล น่าเชื่อถือ เช่น นโยบายใหม่เกี่ยวกับการวิจัย เหตุการณ์พิเศษต่าง ๆ
- (4) การวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยศูนย์วิจัยฯ คณะวิชา และ/หรือภาควิชา ว่าควรทำกิจกรรมใด ช่วงเวลาใด เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- (5) ดำเนินการสื่อสารไปยังระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัยด้วยสื่อโครงการ คำขวัญ หรือการแสดงออก (Dramatization) รูปแบบต่าง ๆ แก่ผู้เกี่ยวข้องในวิทยาลัย
- (6) ปรับปรุงระบบย่อยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงลงใหม่ที่เกิดขึ้นให้สามารถดำรงอยู่ได้ เช่น การอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ การยกย่อง การให้รางวัล เป็นต้น

ส่วนการควบคุมงานวิจัยโดยอาศัยกลไกของการสนับสนุนทุนวิจัย เป็นเงื่อนไขในการกำกับ ควบคุมนั้น ควรแบ่งเป็น 5 ขั้นตอนสำคัญตามลำดับดังนี้

- (1) การกำหนดเป้าหมาย หัวข้อ แนวทางและเกณฑ์
- (2) การประกาศรับสมัคร และการนำเสนอโครงการวิจัยต่อ
 สาธารณชน
- (3) การพิจารณาจัดสรรทุนวิจัย
- (4) การติดตามความก้าวหน้าและการประเมินเพื่อปรับปรุง
- (5) การรับรองรายงานการวิจัย

โดยมีการเบิกจ่ายทุนวิจัยให้แก่ผู้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยเป็น 3 งวด หลังจากผ่านการดำเนินการในขั้นตอนที่ (3), (4) และ (5) แล้ว ขั้นตอนการควบคุมงานวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยและรายละเอียดข้างต้นนี้ ควรมีการกำหนดรายละเอียดในขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่ปรากฏในแผนภูมิที่ 11 ต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 11 ขั้นตอนการควบคุมงานวิจัย



5. ตำแหน่งทางวิชาการ วิทยาลัยควรส่งเสริมให้มีการทำผลงานวิจัย เพื่อการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างกว้างขวาง ให้เกียรติ ยกย่อง และให้การยอมรับ แก่ผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ เช่น ในการประชุม การเป็น วิทยากร และอื่น ๆ และควรเปิดโอกาสให้กรรมการฝึกหัดครูได้พิจารณาผลงานวิชาการเพื่อ การกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์แทนการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู (กค.) ที่มีการพิจารณาผลงานในระดับอื่นจำนวนมาก จนเกิดความล่าช้า ใน ขณะที่ปัจจุบันนี้ในวิทยาลัยครูต่าง ๆ มีผู้เชี่ยวชาญและ/หรือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนมากที่จะสามารถ ดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยทั่วไป

6. ลักษณะส่วนบุคคล ควรมีการพิจารณากำหนดนโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนแนวโน้มในการดำเนินงานวิจัยของสถาบัน ที่สามารถนำศักยภาพที่เป็นลักษณะเฉพาะ ของบุคคลในสถาบันมาใช้ดำเนินการในภารกิจการวิจัยให้เกิดผลผลิตงานการวิจัยที่เหมาะสม โดดเด่น เป็นเอกลักษณ์ของสถาบัน เช่น การวิจัยทางวัฒนธรรม การวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

7. เวลาเพื่อการวิจัย ควรจัดให้มีเวลาเพื่อดำเนินการวิจัยที่ต่อเนื่อง เป็นช่วงระยะเวลาเฉพาะเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัย และถือว่าเวลาที่ใช้เพื่อการวิจัยเป็น เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ (Workload) ด้วย

8. ทักษะต่อการวิจัย และประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ระหว่าง การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ควรตระหนักถึงทัศนคติของคณาจารย์ในสถาบันต่อภารกิจการวิจัย เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในสถาบันด้วยกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ส่งเสริมและประสานงานการวิจัยในลักษณะต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยเป็นทีมเพื่อเสริมสร้างลักษณะสังคมประภคิต (Socialization) ทางการวิจัยในสถาบัน

9. วัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมการดำเนินงานวิจัย ของสถาบันที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่นที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น เช่น การวิจัยทางวัฒนธรรม เป็นต้น

10. ลักษณะสังคมท้องถิ่น ควรมีการกระตุ้นและสร้างกลไกต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมศึกษาวิจัยในปัญหาการวิจัยของสังคมท้องถิ่นในมิติต่าง ๆ โดยละเอียด เพื่อแก้ไข

ปัญหาหรือพัฒนาท้องถิ่น แสวงหาความร่วมมือทางการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมท้องถิ่น

11. การรวมตัวทางวิชาการในท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมให้มีการร่วมมือกับกลุ่มวิชาการกลุ่มต่าง ๆ ในท้องถิ่น เพื่อการศึกษาวิจัย และนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เพื่อบริการชุมชนมากยิ่งขึ้น

นอกเหนือจากข้อเสนอแนะในภาพรวมที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด สำหรับคณาจารย์ผู้ทำการวิจัย วิทยาลัย และกรมการฝึกหัดครู มีข้อเสนอแนะเป็นการเฉพาะดังต่อไปนี้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับคณาจารย์ผู้ทำการวิจัย

(1) ผู้วิจัยควรสนใจการอ่านวารสารเกี่ยวกับการวิจัยให้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อติดตามการดำเนินงานวิจัยให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวารสารภาษาต่างประเทศที่พิมพ์เผยแพร่ทั่วไป

(2) ผู้วิจัยควรใช้เวลาเพื่อการวิจัยเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยการบริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพต่อการวิจัย

(3) ผู้วิจัยควรรหาโอกาสในการพัฒนาทักษะทางการวิจัย แสวงหาความรู้และวิธีการศึกษาวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานวิจัยของตนให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์เพิ่มขึ้น แทนที่จะใช้วิธีการแบบง่าย ๆ เดิม ๆ ที่เคยกระทำเป็นประจำ เช่น การวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งรวมไปถึงการแสวงหาความรู้ทางการวิจัย โดยการร่วมกิจกรรมทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเสวนาทางวิชาการกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้วิจัยอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เชิงวิจัย การศึกษา การฝึกอบรม การร่วมทีมงานวิจัย และอื่น ๆ

(4) ผู้วิจัยควรตระหนักถึงจรรยาบรรณของนักวิจัย มุ่งมั่นพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ เป็นที่เชื่อถือและสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้อย่างสมบูรณ์ ดำเนินงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นมากกว่าจะมุ่งผลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นทุนวิจัย เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โดยถือว่าเป็นปัจจัยที่จะเป็นผลสืบเนื่องมาในภายหลัง ไม่ใช่หลักสำคัญในการดำเนินงานวิจัยของตน

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับวิทยาลัย

(1) วิทยาลัยควรกำหนดเป้าหมาย นโยบาย มาตรการ ตลอดจนแนวทางในการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นระบบ ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร โดยการระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในวิทยาลัย ตามความสามารถ ความสนใจ และศักยภาพที่จะเป็นไปได้ ในการปฏิบัติงานวิจัยของวิทยาลัย อันจะแสดงถึงศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการวิจัยของสถาบันอย่างชัดเจน แก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด

(2) วิทยาลัยควรมีบทบาทในการเน้นย้ำ ให้ความสำคัญงานวิจัยในสถานะภารกิจสำคัญของสถาบัน นำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการทำงานในสถาบันอย่างจริงจัง เผยแพร่และประชาสัมพันธ์อย่างต่อ เนื่องให้เกิดการรับรู้ทั่วกันทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย รวมทั้งการนำผลการทำงานวิจัยมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ยกย่องผู้มีผลงาน

(3) วิทยาลัยควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการวิจัยสำหรับทุกปี เพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับการดำเนินงานตามนโยบายระดับต่าง ๆ

(4) วิทยาลัยควรสรรหาบุคลากรให้เพียงพอ เหมาะสมกับภารกิจฝ่ายต่าง ๆ ในศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของรองอธิการบดี ดูแลรับผิดชอบศูนย์วิจัยฯ ไว้อย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะหน้าที่ของรองอธิการฝ่ายกิจการพิเศษที่มีต่อศูนย์วิจัยฯ

(5) วิทยาลัยควรกระจายอำนาจ บทบาทในงานวิจัยไปยังคณะวิชา และภาควิชาให้มีบทบาทต่องานวิจัยมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยอาจเริ่มต้นจากการมอบหมายงานวิจัยสถาบันที่เป็นทีมงานหรือคณะวิจัย เพื่อกระจายการทำงานไม่ให้เป็นการมากเกินไป

(6) วิทยาลัยควรมีบทบาทในการประสานงานการให้ทุนสนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนต่าง ๆ ให้มีบรรทัดฐานเดียวกัน เกิดความยุติธรรม และเปิดโอกาสแก่ผู้วิจัยอย่างเสมอภาคกัน ลดการซ้ำซ้อนในการขอทุนจากหลาย ๆ แหล่งในเรื่องเดียวกัน ทำให้การให้เงินสนับสนุนการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(7) วิทยาลัยควรมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐาน การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิจัย อันเป็นการควบคุมการดำเนินงานและคุณภาพงานวิจัยของสถาบันให้มากกว่าที่เป็นอยู่ โดยอาศัยการควบคุมทางอ้อม เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อความรู้สึกเป็นอิสระในการทำวิจัยของคณาจารย์น้อยที่สุด เช่น การนำเสนอโครงสร้างการวิจัยต่อสาธารณชน เพื่อให้เกิดการรับรู้ เปรียบเทียบ แสดงรายละเอียดที่จะทำการวิจัย และการ

นำเสนอการทำงานวิจัยเป็นระยะ จนปรากฏผลงานวิจัย ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัย และผู้เกี่ยวข้องทราบการดำเนินงานของผู้อื่น เกิดการเปรียบเทียบ และพยายามพัฒนางานวิจัยของตนให้เหมาะสมที่สุด

(8) วิทยาลัยโดยศูนย์วิจัยฯ ควรมีบทบาทในการส่งเสริมและประสานงานในการเป็นที่ปรึกษาการทำวิจัยของคณาจารย์ มีการรวบรวมผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งจะช่วยดำเนินงานวิจัยในฐานะที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุง พัฒนางานวิจัยอย่างใกล้ชิด ถูกต้องตามเป้าหมายของงานวิจัยได้อย่างดี

(9) วิทยาลัยควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมการวิจัยพื้นฐานของวิทยาลัยให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อแสวงหาความรู้พื้นฐาน เพื่อการนำไปใช้ในด้านต่าง ๆ ในระยะยาว เนื่องจากการวิจัยประยุกต์จะเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมน้อยลง เมื่อเวลาและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ดำเนินการวิจัยมีการเปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนการส่งเสริมการทำงานวิจัยเป็นคณะวิจัย เพื่อสร้างผู้นำทางการวิจัยใหม่ ๆ และเสริมสร้างความมั่นใจในการทำวิจัยแก่ผู้วิจัยที่ยังมีประสบการณ์การทำงานวิจัยน้อย

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมการฝึกหัดครู

(1) ควรมีระบบการสรรหาเพื่อแต่งตั้งอธิการ ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุด ด้วยระบบคุณธรรม ที่ออกไปด้วยคุณสมบัติ หรือแนวความคิดที่มีต่อการวิจัย ในฐานะแนวทางเครื่องมือ หรือเป็นวิธีการสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจดำเนินการในการบริหารงานวิทยาลัยด้านต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล เป็นนักพัฒนาที่รู้จักใช้ประโยชน์จากงานวิจัย เพื่อสถาบันอย่างแท้จริง

(2) ควรอำนวยความสะดวกในการเบิก-จ่ายทุนสนับสนุนการวิจัยที่ได้จากเงินบำรุงการศึกษาของสถาบันแต่ละแห่ง โดยการออกเป็นระเบียบสภากการฝึกหัดครูให้มีลักษณะ เช่นเดียวกับการเบิกจ่ายทุนสนับสนุนจากงบประมาณที่กรมฯ จัดสรรให้ผู้วิจัยในปัจจุบันและควรส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนเพื่อการวิจัยของวิทยาลัยแต่ละแห่ง เพื่อความสะดวกในการสนับสนุนงานวิจัยของสถาบันในอนาคต

(3) ควรดำเนินการออกระเบียบสภากการฝึกหัดครู ว่าด้วยการหยุดราชการเพื่อดำเนินงานวิจัย โดยถือว่าการวิจัยเป็นภาระการทำงานเช่นเดียวกับการสอน เพื่อให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสใช้เวลาช่วงระยะหนึ่ง เช่น 1 ภาคการศึกษา เพื่อใช้ในการทุ่มเทแก่

งานวิจัยอย่างเต็มที่ โดยมีระบบการควบคุมการปฏิบัติงานวิจัยในช่วงของการหยุดราชการอย่างมีประสิทธิภาพ กฎเกณฑ์ เงื่อนไข ตลอดจนเป้าหมายที่จะได้จากการหยุดราชการอย่างเด่นชัด มีระบบชัดเจน ปฏิบัติได้ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในวิทยาลัยครู สหวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อค้นพบถึงสถานการณ์บริหารงานวิจัย ผลิตรายการวิจัย และคุณภาพงานวิจัย ตลอดจนปัจจัยการบริหารงานวิจัยที่มีผลต่อผลิตรายการงานวิจัยในวิทยาลัยตามภูมิภาคต่าง ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิจัยที่มีผลต่อผลิตรายการวิจัยของวิทยาลัยครู ในเชิงปริมาณ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการส่งเสริมงานวิจัย อย่างครบวงจร กล่าวคือ การกำหนดรูปแบบการส่งเสริมงานวิจัยที่ครอบคลุมปัจจัย หรือองค์ประกอบที่มีผลต่อผลิตรายการวิจัย การพัฒนารูปแบบดังกล่าว และการนำรูปแบบการส่งเสริมงานวิจัยที่พัฒนาแล้วไปทดลองปฏิบัติในวิทยาลัยดู แล้วติดตามประเมินผลการใช้รูปแบบเพื่อการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการส่งเสริมในรอบต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลิตรายการวิจัยให้ครอบคลุมมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น เช่น ระยะเวลาการทำวิจัย ทุนที่ใช้เพื่อการวิจัยและอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งดัชนีของผลิตรายการวิจัยที่มีลักษณะเป็นดัชนีรวม (Composit index) ที่น่าเชื่อถือยิ่งขึ้น