รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การนำความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเพิ่มศักยภาพ ภาคอุตสาหกรรม

Mobility of knowledge technology and innovation of Burapha University for enhancing the potentiality of industry

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ พราหมณพันธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรัตน์ ประทุมชาติ
นางสาวศิริพร ทรัพย์โตทิม
นางสาวพัชรวรินทร์ เอี่ยมสอาด
นางสาวน้ำทิพย์ บุญขวาง
นางสาววรรณภา โปษยาอนุวัตร์
นายเจษฎา ปุรินทวรกุล
นายศุภากร วนิชลานันท์

โครงการวิจัยประเภทงบประมาณเงินรายได้
(เงินอุดหนุนจากรัฐบาล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562
มหาวิทยาลัยบูรพา

รหัสโครงการ 75183 (E282AB60)
สัญญาเลขที่ 60/2562

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
การนำความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเพิ่มศักยภาพ ภาคอุตสาหกรรม
Mobility of knowledge technology and innovation of Burapha University for enhancing the potentiality of industry

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ พราหมณพันธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรัตน์ ประทุมชาติ
นางสาวศิริพร ทรัพย์โตทิม
นางสาวพัชรวรินทร์ เอี่ยมสอาด
นางสาวน้ำทิพย์ บุญขวาง
นางสาววรรณภา โปษยาอนุวัตร์
นายเจษฎา ปุรินทวรกุล
นายศุภากร วนิชลานันท์
สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการนำความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเพิ่มศักยภาพภาคอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลักคือ (1) สร้างระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2562 (2) กิจกรรมการอบรมและเสวนากลุ่ม อาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 30 คน และ (3) กิจกรรมกรอกแบบสอบถามจากอาจารย์และบุคลากรที่ให้ความสนใจโครงการ Talent Mobility จำนวน 100 คน เกี่ยวกับการนำผลงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent) และค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งค่าเฉลี่ยที่ใช้มีการจัดระดับความสำคัญจากค่าน้อยสุดถึงสูงสุด 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 คะแนน 1.00-1.80 ระดับ 2 คะแนน 1.81-2.60 ระดับ 3 คะแนน 2.61-3.40 ระดับ 4 คะแนน 3.41-4.20 และระดับ 5 คะแนน 4.21-5.00

จากการวิจัย ได้ยกร่างระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2562 มีผู้เข้ารับการอบรมส่วนมากมาจากคณะวิทยาศาสตร์ 26.67% ตามด้วยคณะเทคโนโลยีการเกษตร (13.34%) ส่วนผู้ให้ความสนใจโครงการ Talent Mobility มากที่สุดมาจากคณะวิทยาศาสตร์ (29.10%) ตามด้วยจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ (10.47%) โดยผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่อบรมสูงขึ้น ก่อนการเข้าร่วมโครงการผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่อบรมทั้งหมด 2.74 คะแนน ($\bar{X}$ = 2.74) และหลังจากการอบรมแล้วผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่อบรมทั้งหมดสูงขึ้น ($\bar{X}$ = 4.69) ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของการอบรมว่ามีผลต่อการเพิ่มพูนความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมมากขึ้น กล่าวคือ เข้าใจระบบการทำงานวิจัยและการพัฒนาร่วมกันกับองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 4.53) อีกทั้งยังสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ($\bar{X}$ = 4.77) เข้าใจเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายงานวิจัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ($\bar{X}$ = 4.56) เข้าใจแนวทางในการสร้างเครือข่ายงานวิจัย ($\bar{X}$ = 4.50) เข้าใจลึกซึ้งในวัฒนธรรมองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 4.82) และวิธีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการตลาดได้ ($\bar{X}$ = 4.59) ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญาที่มีต่อการทำงานร่วมกับภาคเอกชน ($\bar{X}$ = 4.82) และสามารถนำทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ร่วมกับภาคเอกชน ($\bar{X}$ = 4.56) และผลจากการเสวนากลุ่ม เกี่ยวกับการนำผลงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ พบว่า มหาวิทยาลัยยังขาดการประชาสัมพันธ์และการสร้างความรับรู้เกี่ยวกับองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่มีในมหาวิทยาลัยให้ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยไม่มีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของอาจารย์/นักวิจัยอย่างชัดเจนที่เป็นระบบออนไลน์ ภาคเอกชนเข้าถึงอาจารย์/นักวิจัยของมหาวิทยาลัยต้องใช้ระยะเวลาและกระบวนการหลายขั้นตอน อีกทั้งมหาวิทยาลัยมีกฎระเบียบในการทำวิจัยร่วมกับภาคเอกชน ที่ซึ่งระเบียบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจริง

Abstract

Research on the mobility of knowledge, technology and innovation of Burapha University for enhancing the potentiality of industry included three main activities as (1) creating the regulation for supporting university staff to work with industry or private sector (Talent mobility) in B.E. 2562 (2) Training and group discussion activities, which were participated by 30 professors and staffs of Burapha University and (3) Questionnaire for a hundred of professors and staffs who interested in talent mobility program then analyze using descriptive statistic as percent and mean with 5 levels from 1 (1.00-1.80), 2 (1.81-2.60), 3 (2.61-3.40), 4 (3.41-4.20) to 5 (4.21-5.00), respectively.

From the results of research, Drafting a regulation for supporting university staff to work with industry or private sector (Talent mobility) in B.E. 2562 was performed. The majority of the most trainees came from the faculty of science (26.67%), followed by from faculty of agricultural technology (13.34%). The staffs from the faculty of science (29.10%) who was priority interested in talent mobility program and followed by faculty of engineering (10.47%). The trainees got superior knowledge concerning the topics of training. The trainees got overall scores before and after training were $\bar{X}$ = 2.74 and $\bar{X}$ = 4.69 respectively. This indicated that the training program affected significantly to enhancing their knowledge. The trainees comprehended how to joined and developed research with business and industrial organizations ($\bar{X}$ = 4.53), enhancing the ability of learning skills and teamwork ($\bar{X}$ = 4.77), knew how to integrated the research from networks to created the value ($\bar{X}$ = 4.56), and how to performed the research cluster ($\bar{X}$ = 4.50), perceived the culture of business and industrial organizations ($\bar{X}$ = 4.82), and how to developed product with the industry in order to respond the market demand ($\bar{X}$ = 4.59), including realized the importance of intellectual properties when deal with the private sectors ($\bar{X}$ = 4.82) onto implementing intellectual property to the private sector ($\bar{X}$ = 4.56). The results of group discussion concerning how to implementing university's research for commercialization found that university lacked public relation and recognition about knowledge, technology and innovation of university to private sector. University lacked obviously the online database of skillful professors/researchers, took a long time and many steps to access university's professor/researcher. Furthermore, regulation of the university for conducting research with the private sector was not convenience for actual work.

สารบัญ

หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง
สารบัญ ..... จ
สารบัญตาราง ..... ฉ
สารบัญรูป ..... ช
กิตติกรรมประกาศ ..... ซ
บทนำ 1
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4
วิธีดำเนินการวิจัย 9
ผลการวิจัย 11
อภิปรายผล 22
สรุปผลการวิจัย 28
ผลผลิต 28
เอกสารอ้างอิง 29

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปการประเมินผลการเรียนรู้ในหัวข้อ ความรู้ก่อน-หลังการอบรม.....	14
2	สรุปการประเมินผลการเรียนรู้ในหัวข้อ ทักษะการทำงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม.....	15
3	สรุปการประเมินผลการเรียนรู้ในหัวข้อ การสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ โดยเน้นการเป็น Cluster..... ..	16
4	สรุปการประเมินผลการเรียนรู้ในหัวข้อ วัฒนธรรมองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม.....	17
5	สรุปการประเมินผลการเรียนรู้ในหัวข้อ การจัดการและคุ้มครองด้านทรัพย์สินทางปัญญา.	18

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1	สัดส่วนผู้ให้ความสนใจโครงการ Talent Mobility.....	20
2	จำนวนผู้สนใจตามส่วนงานของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่เห็นความสำคัญของโครงการ Talent mobility.....	21
3	จำนวนผู้สนใจจากมหาวิทยาลัยเครือข่ายที่เห็นความสำคัญของโครงการ Talent mobility.	21

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ (เงินอุดหนุนรัฐบาล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยบูรพา ผ่านสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ เลขที่สัญญา 60/2562

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2554 ธนาคารโลก (The world Bank) ประกาศว่าประเทศไทยได้ขยับสถานะขึ้นมาอยู่ในกลุ่มประเทศรายได้ปานกลางขั้นสูง (Upper – Middle Income Country) อย่างไรก็ตาม ตลอดช่วงกว่าสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยยังติดอยู่ในกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle-Income Trap) สถานะดังกล่าวนี้เป็นสัญญาณเตือนสำคัญที่กำลังแสดงให้เห็นว่า รูปแบบเศรษฐกิจปัจจุบันของประเทศไทยไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวเข้าสู่ประเทศรายได้สูง และจำเป็นจะต้องเร่งปรับเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบเศรษฐกิจที่ภาคการผลิตและภาคบริการอาศัยความรู้เป็นตัวขับเคลื่อน ให้ความสำคัญในการวิจัยพัฒนาและสร้างนวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560)

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศไทยสามารถขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจฐานความรู้ มหาวิทยาลัยบูรพาจึงได้ดำเนินโครงการ การนำความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเพิ่มศักยภาพภาคอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไปปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตให้แก่ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาและพัฒนางานวิจัยในระดับที่สูงขึ้นในฐานะนักวิจัยมืออาชีพ และสามารถนำองค์ความรู้ใหม่จากการทำงานมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและเป็นโจทย์ในการทำวิจัยต่อไปได้ ตลอดจนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย เป็นการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

มหาวิทยาลัยบูรพา มีคณาจารย์และนักวิจัยที่มีขีดความสามารถและการทำงานร่วมกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ตลอดจนการเชื่อมโยงงานวิจัยไปสู่การปฏิบัติและตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ที่มีโอกาสเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม โดยบุคลากรมีความเชี่ยวชาญงานวิจัยในด้านต่างๆ อาทิเช่น ด้านเทคโนโลยีชีวภาพ ด้านวิทยาศาสตร์ทางทะเล ด้านวิทยาศาสตร์การอาหาร ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการพยาบาลและการแพทย์ ด้านการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภูมิสารสนเทศ ด้านศิลปกรรมศาสตร์ ด้านโลจิสติกส์และพานิชย์นาวี ฯลฯ ตลอดจนด้านการพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ อีกทั้งยังดำเนินการให้บริการทางวิชาการและการถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยและผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยสู่สาธารณะ (รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาบุคลากรวิจัย เพื่อรองรับการดำเนินการโครงการ Talent Mobility, 2561)

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับมอบหมายภารกิจในด้านการให้บริการทางวิชาการโดยการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีภายใน

มหาวิทยาลัย แก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมาโดยตลอด อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงคณาจารย์จากหลากหลายคณะของมหาวิทยาลัยได้ ในครั้งนี้ทางสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีการจัดอบรมโครงการ การนำความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อเพิ่มศักยภาพภาคอุตสาหกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรและนักวิจัยก่อนไปปฏิบัติงานร่วมกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยทำงานวิจัยและพัฒนาร่วมกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ผ่านการร่วมแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทำงานระหว่างกัน
2. เพื่อให้คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้นำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
3. เพื่อให้คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยปรับทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการทำงานร่วมกันกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมก่อนไปปฏิบัติงานจริง
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ให้เพิ่มขึ้น

ขอบเขตของโครงการ

จัดอบรมให้แก่อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 30 คน ระยะเวลาในการอบรม 2 วัน โดยแบ่งการอบรมเป็นกิจกรรมการบรรยาย 1 วัน และกิจกรรมเสวนากลุ่ม 1 วัน มีการประเมินผลการเรียนรู้และทัศนคติในการเข้าร่วม โดยมีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และจัดทำ (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2562

วิธีดำเนินการวิจัย

1. สร้างระเบียบของมหาวิทยาลัยในการอนุญาตให้แก่อาจารย์และบุคลากร เพื่อรองรับการไปปฏิบัติงานกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
2. ประชาสัมพันธ์โครงการ
3. เปิดรับสมัครอาจารย์หรือบุคลากรผู้มีความสนใจเข้าร่วมโครงการ
4. คัดเลือกผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการ
5. กิจกรรมการอบรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างคณาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
2. เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่นักวิจัยรุ่นใหม่
3. เกิดแนวคิดการนำผลงานวิจัย ไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์
4. เกิดแนวคิดในการทำวิจัยให้ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมมากขึ้น
5. ได้เข้าใจกระบวนการทำงานและความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โครงการ Talent mobility

ลักษณะของโครงการ Talent mobility คือเป็นโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุน ต้องเป็นโครงการที่ปฏิบัติงานร่วมกับสถานประกอบการจริง ทั้งขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) หรือโครงการที่ปฏิบัติงานร่วมกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ และต้องมีลักษณะดังนี้ ก่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาตามโจทย์ของภาคอุตสาหกรรมในด้านการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการ หรือก่อให้เกิดการพัฒนาด้านโครงสร้างองค์กรในเรื่องของการสร้างและพัฒนาการวิจัยในองค์กร (R&D) เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการแก้ปัญหาต่อการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา (กลุ่มนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

2. การสนับสนุนทุนโครงการ Talent Mobility ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

โครงการ Talent Mobility เป็นโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนทุนจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สามารถยื่นได้ตามกำหนดระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เปิดรับข้อเสนอโครงการในแต่ละรอบ โดยโครงการต้องได้รับความเห็นชอบจากสถาบันอุดมศึกษาต้นสังกัด และกรณีที่นักวิจัยสังกัดมหาวิทยาลัยที่มีศูนย์อำนวยความสะดวก (TM Clearing House) ของมหาวิทยาลัย ต้องยื่นข้อเสนอผ่านศูนย์อำนวยความสะดวก (TM Clearing House) ของมหาวิทยาลัยเท่านั้น (กลุ่มนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

ศูนย์อำนวยความสะดวก (TM Clearing House) ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) ให้การสนับสนุน มีจำนวน 21 แห่ง ดังนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยพะเยา มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมพระจอมเกล้าลาดกระบัง, 2561)

การสนับสนุนงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีดังนี้

1. การสนับสนุนงบประมาณในส่วนของค่าตอบแทนสำหรับอาจารย์/นักวิจัย วงเงินไม่เกิน 400,000 บาทต่อโครงการ โดยแบ่งเป็น ตำแหน่งอาจารย์ 4,000 บาทต่อวันทำการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 5,000 บาทต่อวันทำการ และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป 6,000 บาทต่อวันทำการ

2. การสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย วงเงินไม่เกิน 200,000 บาทต่อโครงการ ได้แก่ ค่าจ้างวิเคราะห์และทดสอบ ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าใช้จ่ายอื่นๆ และไม่ครอบคลุมครุภัณฑ์ ในส่วนนี้สถานประกอบการจะต้องสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในลักษณะที่เป็นตัวเงิน (in cash) และลักษณะที่ไม่เป็นตัวเงิน (in kind) ในการพิจารณาสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) จะนำข้อมูลการสนับสนุนจากสถานประกอบการมาพิจารณาความเหมาะสมในการสนับสนุนงบประมาณ (กลุ่มนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

3. การสนับสนุนทุนโครงการ Talent Mobility ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.)

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) ส่งเสริมให้อาจารย์/นักวิจัย ของมหาวิทยาลัย ไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อช่วยยกระดับ/พัฒนาศักยภาพให้แก่ภาคเอกชน (SME) โดยมีลักษณะงานที่ไปปฏิบัติจะต้องเป็นงานตามนี้ การวิจัยและพัฒนา การแก้ปัญหาเชิงเทคนิคและวิศวกรรม การวิเคราะห์ทดสอบและระบบมาตรฐาน และการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

โดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) ให้การสนับสนุนในส่วนของค่าชดเชยบุคลากรที่ออกไปปฏิบัติงานในภาคเอกชนให้แก่ต้นสังกัด (ภาควิชา) เพื่อจ้างบุคลากรทดแทนเป็นเงิน 1.5 เท่า ของเงินเดือนอาจารย์แต่ไม่เกิน 60,000 บาท/เดือน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 เดือน – 2 ปี และสามารถนำนิสิตออกไปร่วมปฏิบัติงานวิจัยโดยได้รับการสนับสนุนค่าตอบแทน โดยคิดอัตราค่าตอบแทนตามสัดส่วนเวลาที่ออกไปปฏิบัติงาน หรือคือ ปริญญาตรี เดือนละ 8,000 บาท ปริญญาโท เดือนละ 10,000 บาท ปริญญาเอก เดือนละ 12,000 บาท (ศูนย์ประสานงานและอำนวยความสะดวก Talent Mobility มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2561)

4. ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับการไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม (Talent Mobility)

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย แต่ละมหาวิทยาลัยจึงมีการจัดทำระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ เกี่ยวกับการไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม (Talent Mobility) โดยมีตัวอย่าง ดังนี้

1. ระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการสนับสนุนอาจารย์ไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจ (Talent Mobility) พ.ศ.2556 ประกอบด้วย 5 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 บททั่วไป

หมวดที่ 2 ลักษณะการสนับสนุน

หมวดที่ 3 หลักเกณฑ์การพิจารณา

หมวดที่ 4 การจ่ายค่าตอบแทนแก่อาจารย์และค่าชดเชยที่มหาวิทยาลัยพึงจะได้รับ

หมวดที่ 5 การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล

(ระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการสนับสนุนอาจารย์ไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจ (Talent Mobility), 2556)

2. ประกาศสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคลากรสายวิชาการไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย พ.ศ.2558 ประกอบด้วย 3 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 บททั่วไป

หมวดที่ 2 หลักเกณฑ์การพิจารณา

หมวดที่ 3 การดำเนินงาน การติดตามแลประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ประกาศสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคลากรสายวิชาการไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย, 2558)

3. ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้อาจารย์หรือนักวิจัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2559 ประกอบด้วยเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

- กิจกรรมที่จะให้อาจารย์หรือนักวิจัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน
- คุณสมบัติของอาจารย์หรือนักวิจัยที่จะไปปฏิบัติงาน
- ระยะเวลาการไปปฏิบัติงาน
- ค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการไปปฏิบัติงานของอาจารย์หรือนักวิจัย
- ค่าตอบแทนผู้ช่วยวิจัย โดยแบ่งตามระดับการศึกษา
- ค่าชดเชยและเงินสนับสนุนที่มหาวิทยาลัยอาจได้รับ

(ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้อาจารย์หรือนักวิจัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility), 2559)

4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคเอกชน พ.ศ.2557 ประกอบด้วย 4 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 บททั่วไป

หมวดที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคเอกชน

หมวดที่ 3 การให้พนักงานในมหามหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคเอกชน

หมวดที่ 4 ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

(ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคเอกชน, 2557)

5. ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการให้บุคลากรไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (Talent Mobility) ภายใต้กรอบความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ.2559 ประกอบด้วยเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

- ประเภทของงานที่จะให้บุคลากรไปปฏิบัติในสถานประกอบการ
- ค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
- ข้อปฏิบัติเพื่อไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

(ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการให้บุคลากรไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (Talent Mobility) ภายใต้กรอบความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ, 2559)

5. ความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชน (Public-Private Partnership)

การร่วมทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน เป็นการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ (Public Private Partnership หรือ PPP) คือ การอนุญาต หรือให้สัมปทาน หรือให้สิทธิแก่เอกชนดำเนินกิจการของรัฐ ทั้งในกิจการเชิงพาณิชย์และสังคม ซึ่งกิจการของรัฐดังกล่าวต้องเป็นกิจการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย หรือกิจการดังกล่าวจะต้องให้ทรัพยากรธรรมชาติหรือทรัพย์สินของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงบประมาณของรัฐสภา, 2559)

ประโยชน์ของการร่วมทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วม (Stake-holders) ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อภาครัฐ โครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชน (Public-Private Partnership) สามารถสนับสนุนการดำเนินงานภาครัฐ โดยสร้างความคุ้มค่าทางการเงิน ช่วยให้ประหยัดต้นทุน เนื่องจากเอกชนจะสามารถออกแบบเพื่อก่อให้เกิดการประหยัดในการดำเนินโครงการ

2. ประโยชน์ต่อภาคเอกชน โครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชน (Public-Private Partnership) สามารถเพิ่มโอกาสการทำธุรกิจให้กับภาคเอกชนในการให้บริการสาธารณะด้วยความมีประสิทธิภาพและในบางครั้งที่สภาพเศรษฐกิจเริ่มชะลอตัว (Economic Downturn) จะถือว่าเป็นการสนับสนุนเศรษฐกิจของประเทศโดยส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมลงทุนในโครงการ

3. ประโยชน์ต่อประชาชน ในการให้บริการสาธารณะของโครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชน (Public-Private Partnership) ประชาชนผู้รับบริการสามารถได้รับบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพในราคาที่เหมาะสมมีมาตรฐาน เนื่องจากโครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชน (Public-Private Partnership) เป็นการดำเนินงานและให้บริการโดยรวมความเชี่ยวชาญของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ภายใต้เงื่อนไขการกำกับดูแลที่เหมาะสม (Syracuse university, 2016)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. สร้างระเบียบของมหาวิทยาลัยในการอนุญาตให้แก่อาจารย์และบุคลากร เพื่อรองรับการไปปฏิบัติงานกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม โดยระเบียบจะต้องรองรับอาจารย์หรือบุคลากรเพื่อไปปฏิบัติงานในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ในด้านของจำนวนเวลาในการไปปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ผู้เข้ามาปฏิบัติงานแทนภายในมหาวิทยาลัย ฯลฯ

2. ประชาสัมพันธ์โครงการ

2.1 ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ (Online) เช่น

- เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยบูรพา
- เว็บไซต์และเฟสบุ๊คของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เว็บไซต์และเฟสบุ๊คของกองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยบูรพา
- เว็บไซต์และเฟสบุ๊คของศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญา สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ส่งอีเมล์โดยผู้ดูแลระบบ

2.2 ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออฟไลน์ (Offline) เช่น

- ขอความอนุเคราะห์ติดป้ายประชาสัมพันธ์โครงการไปยังแต่ละคณะ ภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา

3. เปิดรับสมัครอาจารย์หรือบุคลากรผู้มีความสนใจเข้าร่วมโครงการ

3.1 ผ่านช่องทางออนไลน์ (Online) เช่น

- เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยบูรพา
- เว็บไซต์และเฟสบุ๊คของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เว็บไซต์และเฟสบุ๊คของกองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยบูรพา
- เว็บไซต์และเฟสบุ๊คของศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญา สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ส่งอีเมล์โดยผู้ดูแลระบบ

3.2 ผ่านช่องทางออฟไลน์ (Offline)

- เขียนใบสมัครด้วยตนเองได้ที่ ศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ชั้น 5 อาคารศาสตราจารย์ประยูร จินดาประดิษฐ์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. คัดเลือกผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการ

โดยมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จากทั้งหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย

5. กิจกรรมการอบรม

กลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน โดยการอบรมแบ่งเป็นกิจกรรมการบรรยาย 6 ชั่วโมง และกิจกรรมเสวนากลุ่ม 6 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

5.1 กิจกรรมการบรรยาย

- ทักษะการทำงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม จำนวน 1.5 ชั่วโมง
- การสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ โดยเน้นการเป็นกลุ่ม Cluster จำนวน 1.5 ชั่วโมง โดย คุณดิเรก ประทุมทอง ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ธุรกิจแฟรนไชส์สินค้าราคาเดียว 20 บาททุกอย่าง ทเวนตี้ ช็อป และอาจารย์คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- วัฒนธรรมองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม จำนวน 1.5 ชั่วโมง โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย เศรษฐ์อนวัช อาจารย์คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- การจัดการและคุ้มครองด้านทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 1.5 ชั่วโมง โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรัตน์ ประทุมชาติ รองผู้อำนวยการ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 กิจกรรมเสวนากลุ่ม โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม

6. กิจกรรมกรอกแบบสอบถาม

ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) จากอาจารย์ นักวิจัยในมหาวิทยาลัยบูรพาและมหาวิทยาลัยเครือข่าย ตลอดจนผู้ที่ให้ความสนใจและบุคคลภายนอก โดยให้มีการสุ่มตัวอย่างจากหลากหลายสาขา จำนวน 100 คน โดยมีการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) รายละเอียดดังนี้

6.1 จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีลักษณะคำถามเป็นชนิดปลายปิด (Close-ended response question)

6.2 ทำการสุ่มหาตัวอย่าง (Sampling) ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จำนวน 100 คน

6.3 จัดทำสรุปผลการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ทราบถึงสาขาที่มีผู้สนใจและเห็นถึงความสำคัญของโครงการ Talent mobility

ผลการวิจัย

1. (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2562

ศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ทำการ (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2562 ประกอบ 4 หมวด ดังนี้ ลักษณะการสนับสนุน หลักเกณฑ์การพิจารณา ผลประโยชน์ และการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล

หมวด 1 ลักษณะการสนับสนุน ประเภทของงานที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานนอกมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หมวด 2 หลักเกณฑ์การพิจารณา ประกอบด้วยข้อย่อย 7 ข้อ ดังนี้

2.1 คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่จะไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย

2.2 ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ทางวิชาการหรือวิชาชีพของผู้ที่จะไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย

2.3 ในระหว่างที่ไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงกับส่วนงานต้นสังกัด

2.4 มีเวลากลับมาปฏิบัติงานที่ส่วนงานต้นสังกัดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของระยะเวลาที่เคยไปปฏิบัติงาน แต่ไม่เกิน 3 ปี

2.5 หัวหน้าส่วนงานจะต้องพิจารณาถึงอัตรากำลังที่มีอยู่ ไม่ให้เสียหายกับส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย และต้องไม่ตั้งเป็นอัตรากำลังเพิ่ม

2.6 ระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย ต้องไม่น้อยกว่า 3 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี โดยขยายระยะเวลาได้ 2 ครั้ง โดยทางมหาวิทยาลัยบูรพามีเนื้อหาครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

2.6.1 ในกรณีมีความจำเป็นที่จะไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัยระยะเวลาเกิน 2 ปี ให้ขออนุมัติอธิการบดีเป็นรายกรณี

2.6.2 การไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัยในเวลาปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย โดยไม่ได้รับอนุญาต ถือเป็นความผิดทางวินัย

2.6.3 ในกรณีไปปฏิบัติงานให้หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยนอกเวลาปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และไม่มีงานมอบหมายให้ปฏิบัติงานสามารถกระทำได้ แต่ไม่เป็นสาเหตุให้ปฏิเสธงานนอกเวลาที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

2.7 สัดส่วนการไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย

หมวด 3 ผลประโยชน์ ประกอบด้วยข้อย่อย 3 ข้อ ดังนี้

3.1 การพิจารณาค่าตอบแทนและแรงจูงใจ สำหรับผู้ที่ไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย

3.2 ค่าชดเชยที่มหาวิทยาลัยพึงจะได้รับ

3.3 การหาประโยชน์ทางทรัพย์สินทางปัญญา ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชนที่ไปปฏิบัติงาน

หมวด 4 การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วยข้อย่อย 3 ข้อ ดังนี้

4.1 การดำเนินงาน

4.1.1 การยื่นแบบใบลาไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) ให้กับส่วนงานต้นสังกัดล่วงหน้าอย่างน้อย 120 วัน

4.1.2 ในระหว่างไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย หากส่วนงานต้นสังกัดพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไม่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลง ให้ส่วนงานต้นสังกัดรีบรายงานตามลำดับถึงอธิการบดีโดยไม่ชักช้า

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีอาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกลับเข้าปฏิบัติงานก่อนครบกำหนดได้ โดยผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความเสียหายใดๆ อันเกิดจากการไม่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงนั้น เผื่อหากเกิดเหตุสุดวิสัยผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไม่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลง ส่วนงานต้นสังกัดจะได้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน

4.2 การติดตามและประเมินผล

4.3 การประกันความเสียหาย ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชนไปปฏิบัติงาน

บทเฉพาะกาล เป็นบทที่เชื่อมโยงระหว่างระเบียบเก่าและระเบียบใหม่ให้สอดคล้องกัน ถูกเขียนขึ้นโดยคณะกรรมการร่างและกลั่นกรองข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อใช้รองรับการปฏิบัติงานของอาจารย์/นักวิจัยในมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ทำงานร่วมกับภาคเอกชนก่อนหน้าที่จะมีระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2562 ขึ้นมา

2. กิจกรรมการอบรม

จากการเปิดรับสมัครอาจารย์หรือบุคลากรผู้มีความสนใจเข้าร่วมโครงการ การนำความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเพิ่มศักยภาพภาคอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยผ่านทั้งช่องทางออนไลน์ (Online) และช่องทางออฟไลน์ (Offline) พบว่ามีผู้สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น จำนวน 35 คน โดยเป็นการสมัครผ่านช่องทางออนไลน์ (Online) จำนวน 35 คน (100%)

2.1 กิจกรรมการบรรยาย

2.1.1 สรุปประเมินผลการเรียนรู้และทัศนคติในการเข้าร่วม

โครงการ การนำความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเพิ่มศักยภาพภาคอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จัดโดย ศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น จำนวน 34 คนและมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 34 คน ผลการประเมินพบว่า ภาพรวมของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63) คิดเป็นร้อยละ 92.60 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยในการประเมินผลการเรียนรู้และทัศนคติในช่วงการฝึกอบรม มีความหมาย ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

1. ความรู้ก่อน-หลังการอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่อบรม (ก่อนอบรม) คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.74 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่อบรม (หลังอบรม) คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.77 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 สรุปการประเมินผลการเรียนรู้ในหัวข้อ ความรู้ก่อน-หลังการอบรม

รายการ	**ระดับผลการเรียนรู้ (n = 34)**					**คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)**	**แปลความหมาย**
	มากที่สุด (5)	**มาก (4)**	**ปานกลาง (3)**	**น้อย (2)**	**น้อยที่สุด (1)**		
1. ความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่อบรม (ก่อนอบรม)	-	-	25 คน (73.53%)	9 คน (26.47%)	-	2.74 (54.80%)	ปานกลาง
2. ความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่อบรม (หลังอบรม)	26 คน (76.47%)	8 คน (23.53%)	-	-	-	4.77 (95.40%)	มากที่สุด

หมายเหตุ : คะแนนเต็มของการประเมินคือ 5 คะแนน

2. หัวข้อ ทักษะการทำงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม

ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นในส่วนของหัวข้อ ทักษะการทำงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65) คิดเป็นร้อยละ 93 โดยผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจระบบการทำงานวิจัยและการพัฒนาร่วมกันกับองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 58.82 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 35.29 และผู้เข้ารับการอบรมสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เพียงใด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 76.47 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 23.53 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 สรุปการประเมินผลการเรียนรู้ในหัวข้อ ทักษะการทำงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม

รายการ	**ระดับความคิดเห็น (n = 34)**					**คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$)**	**แปลความหมาย**
	มากที่สุด (5)	**มาก (4)**	**ปานกลาง (3)**	**น้อย (2)**	**น้อยที่สุด (1)**		
1. ท่านเข้าใจระบบการทำงานวิจัยและการพัฒนาร่วมกันกับองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม	20 คน (58.82%)	12 คน (35.29%)	2 คน (5.88%)	-	-	4.53 (90.60%)	มากที่สุด
2. ท่านสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เพียงใด	26 คน (76.47%)	8 คน (23.53%)	-	-	-	4.77 (95.40%)	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	67.65%	29.41%	2.94%	-	-	4.65 (93.00%)	มากที่สุด

3. หัวข้อ การสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ โดยเน้นการเป็น Cluster

ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นในส่วนของหัวข้อ การสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ โดยเน้นการเป็น Cluster ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53) คิดเป็นร้อยละ 90.60 โดยผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ที่ได้จากเครือข่ายงานวิจัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและกำเนิดนวัตกรรมที่เหมาะสมของกลุ่มอุตสาหกรรมได้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 55.88 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 44.15 และผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแนวทางในการสร้างเครือข่ายงานวิจัย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 58.82 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 32.35 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 สรุปการประเมินผลการเรียนรู้ในหัวข้อ การสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ โดยเน้นการเป็น Cluster

รายการ	**ระดับความคิดเห็น (n = 34)**					**คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$)**	**แปลความหมาย**
	มากที่สุด (5)	**มาก (4)**	**ปานกลาง (3)**	**น้อย (2)**	**น้อยที่สุด (1)**		
1. ท่านเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ที่ได้จากเครือข่ายงานวิจัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและกำเนิดนวัตกรรมที่เหมาะสมของกลุ่มอุตสาหกรรมได้	19 คน (55.88%)	15 คน (44.12%)	-	-	-	4.56 (91.20%)	มากที่สุด
2. ท่านเข้าใจแนวทางในการสร้างเครือข่ายงานวิจัย	20 คน (58.82%)	11 คน (32.35%)	3 คน (8.82%)	-	-	4.50 (90.00%)	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	57.35%	38.24%	4.41%	-	-	4.53 (90.60%)	มากที่สุด

4. หัวข้อ วัฒนธรรมองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม

ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นในส่วนของหัวข้อ วัฒนธรรมองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71) คิดเป็นร้อยละ 94.20 โดยผู้เข้ารับการอบรมลึกซึ้งในวัฒนธรรมองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 82.35 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 17.65 และผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจวิธีการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีศักยภาพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 67.65 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 23.53 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 สรุปการประเมินผลการเรียนรู้ในหัวข้อ วัฒนธรรมองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม

รายการ	**ระดับความคิดเห็น (n = 34)**					**คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)**	**แปลความหมาย**
	มากที่สุด (5)	**มาก (4)**	**ปานกลาง (3)**	**น้อย (2)**	**น้อยที่สุด (1)**		
1. ท่านเข้าใจลึกซึ้งในวัฒนธรรมองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม	28 คน (82.35%)	6 คน (17.65%)	-	-	-	4.82 (96.40%)	มากที่สุด
2. ท่านเข้าใจวิธีการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการร่วมกับภาคอุตสาหกรรมให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีศักยภาพ	23 คน (67.65%)	8 คน (23.53%)	3 คน (8.82%)	-	-	4.59 (91.80%)	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	75.00%	20.59%	4.41%	-	-	4.71 (94.20%)	มากที่สุด

5. หัวข้อ การจัดการและคุ้มครองด้านทรัพย์สินทางปัญญา

ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นในส่วนของหัวข้อ การจัดการและคุ้มครองด้านทรัพย์สินทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69) คิดเป็นร้อยละ 93.80 โดยผู้เข้ารับการอบรมตระหนักถึงความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญาที่มีต่อการทำงานร่วมกับภาคเอกชน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 82.35 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 17.65 และผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ร่วมกับภาคเอกชน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 55.88 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 44.12 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 สรุปการประเมินผลการเรียนรู้ในหัวข้อ การจัดการและคุ้มครองด้านทรัพย์สินทางปัญญา

รายการ	**ระดับความคิดเห็น (n = 34)**					**คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$)**	**แปลความหมาย**
	มากที่สุด (5)	**มาก (4)**	**ปานกลาง (3)**	**น้อย (2)**	**น้อยที่สุด (1)**		
1. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญาที่มีต่อการทำงานร่วมกับภาคเอกชน	28 คน (82.35%)	6 คน (17.65%)	-	-	-	4.82 (96.40%)	มากที่สุด
2. ท่านสามารถนำทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ร่วมกับภาคเอกชน	19 คน (55.88%)	15 คน (44.12%)	-	-	-	4.56 (91.20%)	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	69.12%	30.88%	-	-	-	4.69 (93.80%)	มากที่สุด

2.1.2 กิจกรรมเสวนากลุ่มโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม

โครงการ การนำความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเพิ่มศักยภาพภาคอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้จัดกิจกรรมเสวนากลุ่มโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสวนากลุ่มทั้งสิ้น 34 คนโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ การนำผลงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ : อุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน

1. มหาวิทยาลัยยังขาดการประชาสัมพันธ์ การสร้างความรับรู้ ให้ภาคเอกชนทราบว่าทางมหาวิทยาลัยมีองค์ความรู้ งานวิจัย หรือนวัตกรรมใดที่สามารถเพิ่มกำไร ลดต้นทุน หรือเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ภาคเอกชนได้

2. มหาวิทยาลัยไม่มีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของอาจารย์/นักวิจัยที่เป็นระบบออนไลน์ (online) ซึ่งฐานข้อมูลนี้จะทำให้ภาคเอกชนสามารถเข้าถึง องค์ความรู้ งานวิจัย หรือนวัตกรรมที่มหาวิทยาลัยมีได้อย่างรวดเร็วและทันท่วงที

3. การที่ภาคเอกชนจะเข้าถึงอาจารย์/นักวิจัยนั้น ต้องใช้ระยะเวลาและกระบวนหลายขั้นตอน บางครั้งต้องใช้ระยะเวลา ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา

4. มหาวิทยาลัยมีกฎระเบียบในการทำวิจัยร่วมกับภาคเอกชน ที่ซึ่งบางครั้งระเบียบนั้นไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจริง ทำให้เกิดปัญหาหรือปฏิบัติงานได้ล่าช้า

5. มหาวิทยาลัยเน้นในเชิงทฤษฎี กว่าจะแก้ไขปัญหาได้อาจต้องลองถูกลองผิดหลายครั้ง ซึ่งภาคเอกชนต้องการการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้อง เพื่อที่จะได้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด

6. ภาคเอกชนจะเน้นผลลัพธ์ของงานวิจัยที่เป็นตัวเงินหรือสิ่งที่เห็นผลได้จริง เช่น สามารถลดต้นทุน หรือเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิต มากกว่าผลการวิจัยที่เป็นนามธรรม

7. อาจารย์/นักวิจัย ไม่ทราบถึงเทรนด์ (Trends) งานวิจัยว่า ภาคเอกชนต้องการงานวิจัยแนวทางใดหรืองานวิจัยแนวใดที่สามารถเพิ่มกำไร ลดต้นทุน หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ภาคเอกชนได้ ทำให้อาจารย์/นักวิจัยผลิตงานวิจัยออกมาไม่ตรงตามความต้องการของภาคเอกชน

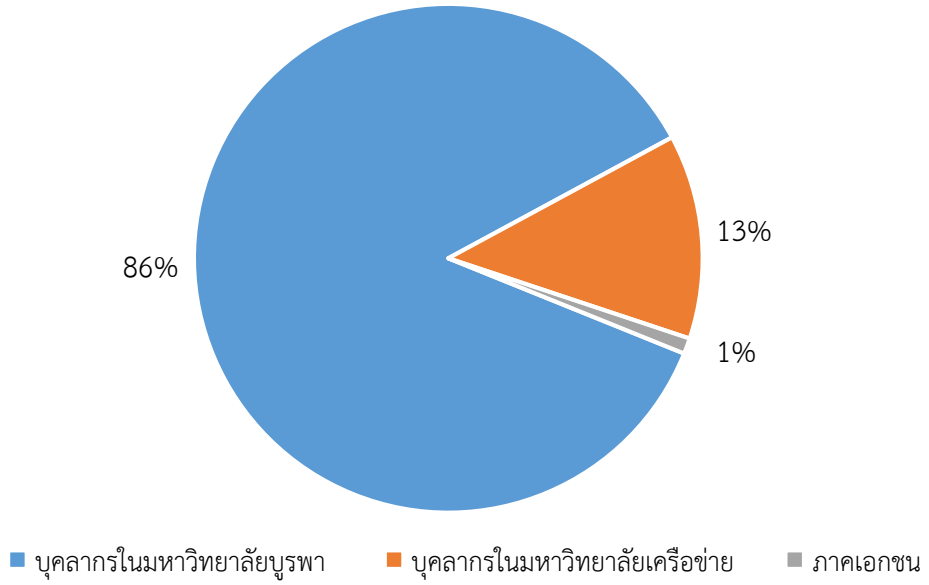
3. กิจกรรมกรอกแบบสอบถาม

จากกิจกรรมการอบรมที่จัดขึ้นแล้วนั้น ทางศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญาและถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ทำการเก็บฐานข้อมูลอาจารย์/นักวิจัย ที่ให้ความสนใจโครงการ Talent Mobility จำนวน 100 คน รายละเอียดดังนี้

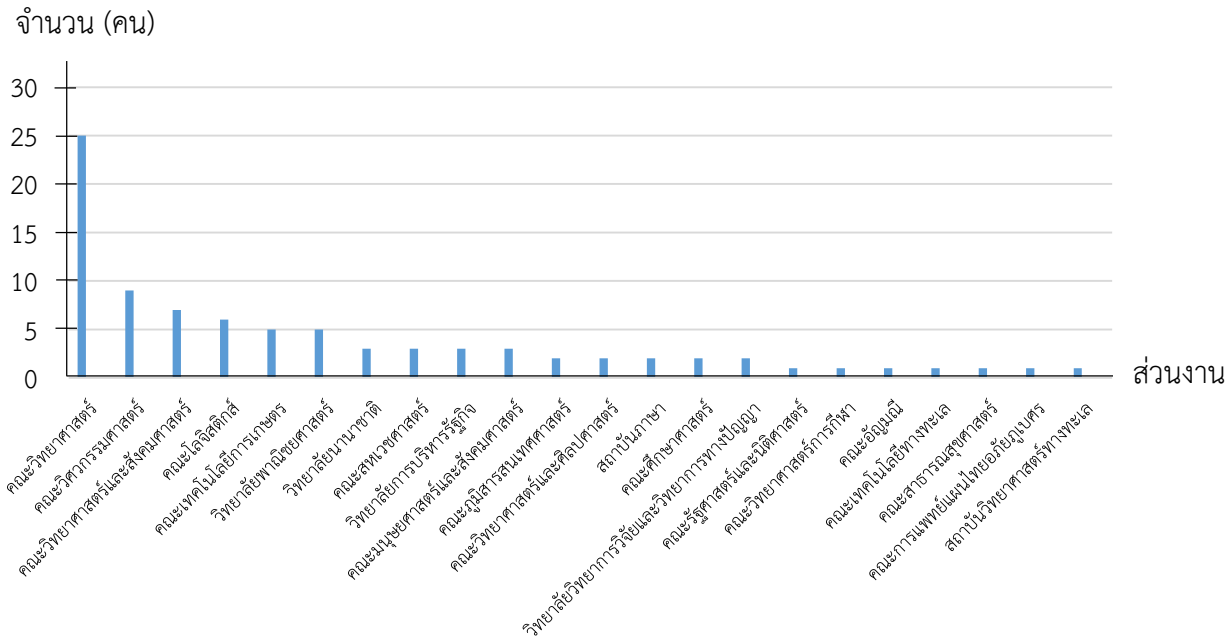
อาจารย์/นักวิจัย ที่ให้ความสนใจโครงการ Talent Mobility สามารถแบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้ บุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 86 คน และบุคลากรในมหาวิทยาลัยเครือข่าย จำนวน 13 คน และภาคเอกชน จำนวน 1 คน (ภาพที่ 1)

จากบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 86 คน พบว่า คณะที่ให้ความสนใจโครงการ Talent Mobility มากที่สุดคือคณะวิทยาศาสตร์จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 รองลงมาคือคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.47 (ภาพที่ 2)

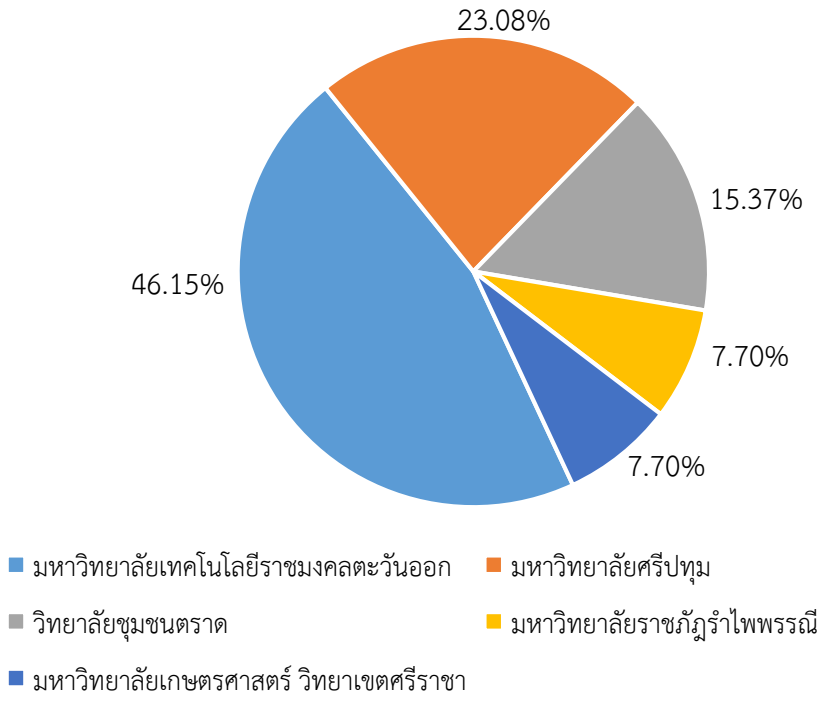
จากบุคลากรในมหาวิทยาลัยเครือข่าย จำนวน 13 คน พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยศรีปทุม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 วิทยาลัยชุมชนตราด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.37 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 (ภาพที่ 3) และมีภาคเอกชนที่ให้ความสนใจ 1 แห่ง คือ บริษัท ฟินมอร์ จำกัด



ภาพที่ 1 สัดส่วนผู้ให้ความสนใจโครงการ Talent Mobility



ภาพที่ 2 จำนวนผู้สนใจตามส่วนงานของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่เห็นความสำคัญของโครงการ Talent mobility



ภาพที่ 3 จำนวนผู้สนใจจากมหาวิทยาลัยเครือข่ายที่เห็นความสำคัญของโครงการ Talent mobility

อภิปรายผล

1. (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2562

ศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ทำการ (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2562 ประกอบ 4 หมวด ดังนี้ ลักษณะการสนับสนุน หลักเกณฑ์การพิจารณา ผลประโยชน์ และการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการสนับสนุนอาจารย์ไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจ (Talent Mobility) พ.ศ.2556 ประกอบด้วย 4 หมวด ดังนี้ ลักษณะการสนับสนุน หลักเกณฑ์การพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทนแก่อาจารย์และค่าชดเชยที่มหาวิทยาลัยพึงจะได้รับ และการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล

หมวด 1 ลักษณะการสนับสนุน ประเภทของงานที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานนอกมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคเอกชน พ.ศ. 2557 เหตุที่เลือกของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นต้นแบบเพราะมหาวิทยาลัยบูรพาเล็งเห็นถึงความเป็นไปได้ของกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่จะเกิดการร่วมงานกับภาคเอกชน ซึ่งมหาวิทยาลัยอื่นระบุเพียงกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เท่านั้น

หมวด 2 หลักเกณฑ์การพิจารณา ประกอบด้วยข้อย่อย 7 ข้อ ดังนี้

2.1 คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่จะไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้อาจารย์หรือนักวิจัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2559

2.2 ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ทางวิชาการหรือวิชาชีพของผู้ที่จะไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย เพิ่มจากระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับการไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม (Talent Mobility) ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อให้การไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัยของอาจารย์/นักวิจัย เกิดประโยชน์สูงสุด

2.3 ในระหว่างที่ไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงกับส่วนงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้อาจารย์หรือนักวิจัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2559

2.4 มีเวลากลับมาปฏิบัติงานที่ส่วนงานต้นสังกัดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของระยะเวลาที่เคยไปปฏิบัติงาน แต่ไม่เกิน 3 ปี ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการสนับสนุนอาจารย์ไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจ (Talent Mobility) พ.ศ.2556

2.5 หัวหน้าส่วนงานจะต้องพิจารณาถึงอัตรากำลังที่มีอยู่ ไม่ให้เสียหายกับส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย และต้องไม่ตั้งเป็นอัตรากำลังเพิ่มซึ่งสอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้อาจารย์หรือนักวิจัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2559

2.6 ระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย ต้องไม่น้อยกว่า 3 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี โดยขยายระยะเวลาได้ 2 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการสนับสนุนอาจารย์ไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจ (Talent Mobility) พ.ศ.2556 และทางมหาวิทยาลัยบูรพามีเนื้อหาครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

2.6.1 ในกรณีมีความจำเป็นที่จะไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัยระยะเวลาเกิน 2 ปี ให้ขออนุมัติอธิการบดีเป็นรายกรณี

2.6.2 การไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัยในเวลาปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย โดยไม่ได้รับอนุญาต ถือเป็นความผิดทางวินัย

2.6.3 ในกรณีไปปฏิบัติงานให้หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยนอกเวลาปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และไม่มีงานมอบหมายให้ปฏิบัติงานสามารถกระทำได้ แต่ไม่เป็นสาเหตุให้ปฏิเสธงานนอกเวลาที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

2.7 สัดส่วนการไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้อาจารย์หรือนักวิจัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2559

หมวด 3 ผลประโยชน์ ประกอบด้วยข้อย่อย 3 ข้อ ดังนี้

3.1 การพิจารณาค่าตอบแทนและแรงจูงใจ สำหรับผู้ที่ไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการสนับสนุนอาจารย์ไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจ (Talent Mobility) พ.ศ.2556

3.2 ค่าชดเชยที่มหาวิทยาลัยพึงจะได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้อาจารย์หรือนักวิจัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2559

3.3 การหาประโยชน์ทางทรัพย์สินทางปัญญา ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชนที่ไปปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนโยบายเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ซึ่งมีข้อตกลงว่าหากเกิดทรัพย์สินทางปัญญาจะต้องตกลงอีกครั้งระหว่างมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) และบุคคลที่ 3 (หรือผู้ให้การสนับสนุนทางการเงิน ทั้งทางตรงและทางอ้อม)

หมวด 4 การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วยข้อย่อย 3 ข้อ ดังนี้

4.1 การดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับประกาศสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคลากรสายวิชาการไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย พ.ศ.2558 และมหาวิทยาลัยบูรพามีเนื้อหาครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

4.1.1 การยื่นแบบใบลาไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) ให้กับส่วนงานต้นสังกัดล่วงหน้าอย่างน้อย 120 วัน ก่อนที่จะไปปฏิบัติงาน และต้องดำเนินการในนามของมหาวิทยาลัยเท่านั้น เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการขออนุมัติไปปฏิบัติงานและไม่ให้เกิดผลกระทบต่อส่วนงานต้นสังกัด

4.1.2 ในระหว่างไปปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย หากส่วนงานต้นสังกัดพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไม่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลง ให้ส่วนงานต้นสังกัดรีบรายงานตามลำดับถึงอธิการบดีโดยไม่ชักช้า

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีอาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกลับเข้าปฏิบัติงานก่อนครบกำหนดได้ โดยผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความเสียหายใดๆ อันเกิดจากการไม่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงนั้น เผื่อหากเกิดเหตุสุดวิสัยผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไม่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลง ส่วนงานต้นสังกัดจะได้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน

4.2 การติดตามและประเมินผลซึ่งสอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้อาจารย์หรือนักวิจัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2559

4.3 การประกันความเสียหาย ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชนไปปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยการสนับสนุนอาจารย์ไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจ (Talent Mobility) พ.ศ. 2556

บทเฉพาะกาล เป็นบทที่เชื่อมโยงระหว่างระเบียบเก่าและระเบียบใหม่ให้สอดคล้องกัน ถูกเขียนขึ้นโดยคณะกรรมการร่างและกลั่นกรองข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อใช้รองรับการปฏิบัติงานของอาจารย์/นักวิจัยในมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ทำงานร่วมกับภาคเอกชนก่อนหน้าที่จะมีระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2562 ขึ้นมา

2. ผลการเรียนรู้ในการเข้าร่วมโครงการ

ก่อนการเข้าร่วมโครงการ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่อบรม คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.74 และหลังจากการอบรมแล้ว พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่อบรมคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.69 แสดงให้เห็นว่าหลังจากการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่อบรมสูงขึ้น ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของการอบรมว่ามีผลต่อความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม รายละเอียดดังนี้

2.1 ทักษะการทำงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจระบบการทำงานวิจัยและการพัฒนาร่วมกันกับองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้

2.2 การสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ โดยเน้นการเป็น Cluster ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ที่ได้จากเครือข่ายงานวิจัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและเข้าใจแนวทางในการสร้างเครือข่ายสัมพันธ์โดยเน้นการเป็น Cluster เพิ่มมากขึ้น

2.3 วัฒนธรรมองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจความสำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งเข้าใจวิธีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการตลาดได้

2.4 การจัดการและคุ้มครองด้านทรัพย์สินทางปัญญา ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญาที่มีต่อการทำงานร่วมกับภาคเอกชนและสามารถนำทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ร่วมกับภาคเอกชนได้มากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศินิภา ศรีกัลยานิวาท (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำวิจัยของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) การทดสอบก่อนอบรม = 12.5 และคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) การทดสอบหลังอบรม = 15.5 แสดงให้เห็นว่าผู้ที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ในการทำวิจัยที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. กิจกรรมเสวนากลุ่ม

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (2559) ได้ทำการสำรวจการวิจัยและพัฒนาในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย พบว่า รูปแบบความร่วมมือโดยภาพรวมของมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษากับผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมไทยที่ให้ความร่วมมือมากที่สุด คือ การรับนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งมีความร่วมมือ ร้อยละ 44.18 รองลงมาเป็นการฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งมีความร่วมมือ ร้อยละ 6.19 และการแลกเปลี่ยนบุคลากรชั่วคราว ซึ่งมีความร่วมมือ ร้อยละ 1.56 ตามลำดับ ซึ่งการทำวิจัยร่วมกันและการว่าจ้างให้ทำวิจัย มีความร่วมมือเพียง 0.28 และ 0.16 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าน้อยมาก และในอดีตที่ผ่านมามหาวิทยาลัยมหิดลได้ทำการสำรวจถึงปัญหาที่พบในโครงการ Talent Mobility พบปัญหาดังนี้ ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยของอาจารย์/นักวิจัยไม่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม อาจารย์/นักวิจัยไม่สามารถสนับสนุนหรือแก้ไขปัญหาได้ตามที่วางแผนไว้ อุตสาหกรรมไม่มีปัญหาหรือไม่มีความต้องการในด้านการวิจัยที่ชัดเจน ปัญหาของการจัดการด้านทรัพย์สินทางปัญญา (IP)

อุตสาหกรรมไม่มีแผนก R&D ที่จะคอยสนับสนุนการทำงานของอาจารย์/นักวิจัย และขีดจำกัดด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์/นักวิจัย (กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2016)

ในการนี้ ศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงได้จัดกิจกรรมเสวนากลุ่ม ในหัวข้อ การนำผลงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ : อุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม เพื่อให้ทราบถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจารย์/นักวิจัยในมหาวิทยาลัยบูรพาพบ พร้อมทั้งแนวทางแก้ไข ดังนี้

3.1 มหาวิทยาลัยยังขาดการประชาสัมพันธ์ การสร้างความรับรู้ ให้ภาคเอกชนทราบว่ามหาวิทยาลัยมีองค์ความรู้ งานวิจัย หรือนวัตกรรมใดที่สามารถเพิ่มกำไร ลดต้นทุน หรือเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ภาคเอกชนได้ แนวทางการแก้ไขคือทำการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ งานวิจัย หรือนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น โดยผ่านทุกช่องทาง ไม่ว่าจะเป็นออนไลน์หรือออฟไลน์ เช่น การจัดทำสื่อโซเชียลมีเดีย การจัดทำโปสเตอร์หรือแผ่นผับ เพื่อส่งข้อมูลให้ทางภาคเอกชนรับรู้ โดยสื่อที่ใช้จะต้องมีเนื้อหากระชับ อ่านแล้วสื่อถึงสิ่งที่ต้องการนำเสนอ ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการประชาสัมพันธ์

3.2 มหาวิทยาลัยไม่มีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของอาจารย์/นักวิจัยที่เป็นระบบออนไลน์ ซึ่งฐานข้อมูลนี้จะทำให้ภาคเอกชนสามารถเข้าถึง องค์ความรู้ งานวิจัย หรือนวัตกรรมที่มหาวิทยาลัยมีได้อย่างรวดเร็วและทันท่วงที แนวทางการแก้ไขคือ สร้างฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของอาจารย์/นักวิจัยโดยจัดทำเป็นระบบออนไลน์ เพื่อสะดวกและรวดเร็วต่อการเข้าถึงข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Abraham AbebeAssefa (2016) ที่ทำการศึกษาเรื่อง Assosa University - Industry Linkage Practices, Determinants and Challenges Theoretical and Empirical Article Review: Lessons for Effective and Successful Collaboration พบว่า มหาวิทยาลัย Assosa ได้จัดทำโปรแกรมสำหรับผู้ประกอบการ โดยรวบรวมอาจารย์ที่สนใจทำงานร่วมกับภาคเอกชน นำงานวิจัยที่สามารถไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์มาจัดรวบรวมเป็นฐานข้อมูล

3.3 การที่ภาคเอกชนจะเข้าถึงอาจารย์/นักวิจัย ต้องใช้ระยะเวลาและกระบวนการหลายขั้นตอน บางครั้งมีกระบวนการที่ซับซ้อน ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Peter Koekoek (2012) ที่ทำการศึกษาเรื่อง Making Industry-University Partnerships work Lessons from successful collaborations พบว่า ปัญหาของงานวิจัยในมหาวิทยาลัยคือบริษัทต้องการงานวิจัยที่เร่งด่วน เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้ามหาวิทยาลัยช้าบริษัทก็จะหันไปใช้บริการของมหาวิทยาลัยอื่น แนวทางการแก้ไขคือลดกระบวนการที่ไม่จำเป็นลงเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความรวดเร็วและสะดวกต่อภาคเอกชนหรือผู้ขอเข้ารับบริการ

3.4 มหาวิทยาลัยมีกฎระเบียบในการทำวิจัยร่วมกับภาคเอกชน ที่ซึ่งบางครั้งระเบียบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจริง ทำให้ปฏิบัติงานได้ล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salter et al. (2009) ที่ทำการศึกษาเรื่อง Investigating the factors that diminish the barriers to university-industry

collaboration พบว่า มหาวิทยาลัยมีกฎระเบียบและขั้นตอนมากมายเกี่ยวกับการวิจัยร่วมกับภาคเอกชน ซึ่งก่อให้เกิดความวุ่นวายให้แก่บริษัท แนวทางการแก้ไขคือ ให้อาจารย์/นักวิจัยที่เคยร่วมงานกับภาคเอกชนแล้วนั้น มาเสนอถึงปัญหาที่พบเจอในการที่ทำงานที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะได้ปรับแก้กฎระเบียบของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องและสะดวกต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3.5 มหาวิทยาลัยเน้นในเชิงทฤษฎีมากกว่าจะแก้ไขปัญหาได้อาจลองถูกลองผิดหลายครั้ง ซึ่งภาคเอกชนต้องการการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้อง เพื่อที่จะได้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด แนวทางการแก้ไขคือ ประยุกต์การวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชนมากขึ้น ลดหลักทฤษฎี เน้นการปฏิบัติ และเน้นให้ได้ผลลัพธ์ที่ตอบโจทย์ความต้องการของภาคเอกชน

3.6 ภาคเอกชนจะเน้นผลลัพธ์ของงานวิจัยที่เป็นตัวเงินหรือผลลัพธ์ในเชิงรูปธรรม เช่น สามารถลดต้นทุน หรือเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิต มากกว่าผลการวิจัยที่เป็นนามธรรม แนวทางการแก้ไขคือ อาจารย์/นักวิจัยจะต้องประยุกต์ผลลัพธ์ของงานวิจัยที่ได้ให้เป็นในเชิงธุรกิจ (Business) มากขึ้น บอกถึงประโยชน์ของงานวิจัยว่า สามารถช่วยภาคเอกชนได้อย่างไร นำไปใช้แล้วสามารถสร้างกำไรหรือลดต้นทุนได้กี่เปอร์เซ็นต์

3.7 อาจารย์/นักวิจัย ไม่ทราบถึงแนวโน้ม งานวิจัยว่า ภาคเอกชนต้องการงานวิจัยแนวทางใดหรืองานวิจัยแนวใดที่สามารถเพิ่มกำไร ลดต้นทุน หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ภาคเอกชนได้ ทำให้อาจารย์/นักวิจัยผลิตงานวิจัยออกมาไม่ตรงตามความต้องการของภาคเอกชน แนวทางการแก้ไขคือจัดทำแผนที่สิทธิบัตร (Patent mapping) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยมุ่งเป้า ทำให้เห็นภาพรวม ทราบแนวโน้มและทิศทางการวิจัยพัฒนาของภาคเอกชนขนาดใหญ่ทั่วโลก ทำให้เลือกทิศทางการวิจัยพัฒนาได้ถูกต้อง หรือกระตุ้นความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคเอกชนโดยการสร้างโอกาสให้นักวิจัยและภาคเอกชนได้เสวนาหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salter et al. (2009) ที่ทำการศึกษาเรื่อง Investigating the factors that diminish the barriers to university-industry collaboration พบว่า การทำงานวิจัยร่วมกับระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคเอกชนจะต้องมีการกระตุ้นเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน โดยจัดให้นักวิจัยและภาคเอกชนพบกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการ

สรุปผลการวิจัย

1. เกิด (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2562

2. ผู้เข้ารับการอบรมสมัครผ่านช่องทางออนไลน์ (Online) จำนวน 35 คน (100%)

3. ผู้เข้ารับการอบรมมาจากคณะวิทยาศาสตร์มากที่สุด

4. ผู้ให้ความสนใจโครงการ Talent Mobility ส่วนใหญ่ มาจากคณะวิทยาศาสตร์

5. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้ง ทักษะการทำงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม การสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ โดยเน้นการเป็น Cluster วัฒนธรรมองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม และการจัดการและคุ้มครองด้านทรัพย์สินทางปัญญา ภายหลังการอบรม

ผลผลิต

1. (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2562

2. บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาและมหาวิทยาลัยเครือข่าย เข้าใจและเห็นความสำคัญของโครงการ Talent mobility และมีการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาการวิจัยให้เพิ่มผลผลิตได้ตามเป้าหมายของภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2560. ไทยเลื่อนชั้นเป็นประเทศรายได้ปานกลางขั้นสูง (ออนไลน์). สืบค้นจาก www.worldbank.org/th/news, 15 สิงหาคม 2562.

กลุ่มนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2561. Talent Mobility กับสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวข้องกันอย่างไร (ออนไลน์). สืบค้นจาก www.research.nu.ac.th/th/signup/research63/TM-sirat.pdf, 26 สิงหาคม 2562

กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล. 2559. Talent Mobility Program: Crucial mechanism for Thailand sustainable development (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://www.senate.mahidol.ac.th/Data/Academic%2022%20Jul/Mahidol%20Talent%20Mobility%20Program%20for%20Faculty%20Senate.pdf, 27 สิงหาคม 2562

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2558. ประกาศสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคลากรสายวิชาการไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย พ.ศ.2558 (ออนไลน์). สืบค้นจาก www.person.ku.ac.th/new_personweb/per_2/per_2_3/per_2_3-6.pdf, 13 พฤศจิกายน 2561

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. 2559. ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการให้บุคลากรไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (Talent Mobility) ภายใต้กรอบความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ.2559 (ออนไลน์). สืบค้นจาก www.rmuti.ac.th/2015/images/regulation/d-59-07.pdf, 13 พฤศจิกายน 2561

มหาวิทยาลัยมหิดล. 2559. ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้อาจารย์หรือนักวิจัยไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility) พ.ศ.2559 (ออนไลน์). สืบค้นจาก https://km4ors.files.wordpress.com/2015/11/unnamed-file-1.pdf, 13 พฤศจิกายน 2561

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2556. ระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการสนับสนุนอาจารย์ไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจ (Talent Mobility) พ.ศ. 2556 (ออนไลน์). สืบค้นจาก www.devserv.phuket.psu.ac.th/index.php/2012-04-17-02-21-06/2016-07-07-07-05-02/94-2012-04-26-07-45-51, 12 พฤศจิกายน 2561

ศูนย์ประสานงานและอำนวยความสะดวก Talent Mobility มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2561. Talent Mobility (ออนไลน์). สืบค้น จากhttps://kuservice.ku.ac.th/Attach_Files/KUSS_20181101101334.pdf, 27 สิงหาคม 2562

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2561. รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาบุคลากรวิจัย เพื่อรองรับการดำเนินการโครงการ Talent Mobility. 2-6 กรกฎาคม 2561. หน้า 3-4.

สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมพระจอมเกล้าลาดกระบัง. 2561. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง การรับข้อเสนอโครงการส่งเสริมให้บุคลากรวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไปปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตให้กับภาคอุตสาหกรรม (Talent Mobility) ประจำปีงบประมาณ 2562 (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://161.246.35.43/images/Academic%20services/Talent%20Mobility%202562.pdf, 26 สิงหาคม 2562

AbebeAssefa, A., 2016. University- industry linkage practices, determinants and challenges theoretical and empirical article review: lessons for effective and successful collaboration. *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce,* 6 (03), : 4-6

Koekoek, P., 2012. Making Industry-University Partnerships work lessons from successful collaborations. *Science | Business Innovati on Board AISBL*, 8-12.

Salter, A., Bruneel, J., and D'Este P. 2009. Investigating the factors that diminish the barriers to university-industry collaboration. *Paper to be presented at the Summer Conference 2009,* 13-16.

Statement of Policy in Regard to Intellectual Property. 2019. Retrieved September 1, 2019, from https://otd.harvard.edu/upload/files/IP_Policy_6-11-2019_(FINAL).pdf

Syracuse University. 2016. Retrieved August 30, 2019, from http://eng-cs.syr.edu/wp-content/uploads/2017/04/P3Report.pdf