

รูปแบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้าน R2R นอกองค์กร ที่มีความหลากหลายของผู้เรียน

Routine to research (R2R) knowledge transfer model for other organizations
with the diversity of learners

มาศโมฬี จิตวิริยธรรม^{1*}

Masmolee Jitwiriatham^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบรูปแบบการดำเนินกิจกรรมการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย (R2R) ที่เหมาะสมของหน่วยงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการ R2R ที่เหมาะสมต่อไป โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) แบบภาคตัดขวาง (cross-sectional survey) กลุ่มประชากร คือ ผู้ที่เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ R2R ของโรงพยาบาลสมุทรสาคร สถาบันพัฒนาอนามัยแม่และเด็กแห่งชาติ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ในปีงบประมาณ 2561-2562 จำนวน 180 ราย มีผู้ตอบแบบสอบถาม 170 คน (ร้อยละ 94.44) เครื่องมือในการประเมินผลในเชิงปริมาณคือ Google Form ประเมินโครงการอบรม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ในเชิงคุณลักษณะ ผู้วิจัยใช้กระบวนการ BAR/AAR และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการอบรมที่เหมาะสม ต้องช่วยสร้างแนวคิดในการพัฒนางานให้ผู้เข้าอบรมผ่านการฝึกปฏิบัติได้ จึงต้องมีองค์ประกอบสำคัญคือ ต้องมีเนื้อหาของ R2R ที่ชัดเจน เน้นการตั้งประเด็นปัญหาให้ชัด มีการสร้างองค์ความรู้ให้ฝึกฝนทักษะครบทั้งความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ระเบียบวิธีวิจัย การสร้างเครื่องมือ สถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนผลการวิจัยอย่างชัดเจน สิ่งสำคัญคือ การมีเรื่องเล่าความสำเร็จของคนทำ R2R การนำเสนอผลการวิจัย ต้องเน้นการนำเสนอสถิติมาใช้ หัวใจสำคัญคือทีมวิทยากรที่มีองค์ความรู้ มีเทคนิคในการถ่ายทอดที่ดี มีความพยายาม ทุ่มเทอบรม รวมถึงมีกิจกรรมที่มีความสนุกสนาน ผ่อนคลาย ความเครียด และดึงให้ทุกคนมีส่วนร่วมได้ จึงจะเป็นรูปแบบการดำเนินกิจกรรมการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย (R2R) ที่เหมาะสม

คำสำคัญ: การพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย (R2R) รูปแบบ งานประจำ งานวิจัย

Abstract

The objective of this research is to find a suitable Routine to Research (R2R) knowledge transfer model of the department and use it as a guideline for proper R2R process management. The research method is Survey Research with Cross-Sectional Survey. The populations are 180 people who attended the R2R workshop of Samut Sakhon Hospital,

¹ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

¹ Golden Jubilee Medical Center, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University

* Corresponding author. E-mail: masmolee.jit@mahidol.edu

National Institute of Child Health, and Samut Sakhon Provincial Public Health Office in the financial year 2018 - 2019, A number of respondents is 170 (94.44%). The research tool used is google form assessment, with data analysis using frequency and percentage. For qualitative aspect, the tool used is BAR/AAR process, with content analysis method.

The research results found that the suitable R2R knowledge transfer model must be able to develop people to create ideas for job development. Therefore, there must be an important component such as clear content of R2R concept, emphasizing clear problem issues. Knowledge is created to practice complete skills, both the background and the importance of the problem, research methodology, tool creation, statistics, data analysis, and writing of research results clearly. It is important to have a success story of R2R practitioners, and to present research results, it must focus on the use of statistics. The key is a team of knowledgeable speakers with good communication techniques, putting effort and dedication to training, including fun activities, relieving stress, and getting everyone involved. Therefore, this will be a model of R2R knowledge transfer that is suitable for the department.

Keywords: routine to research (R2R), model, routine, research

บทนำ

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (routine to research: R2R) เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยผสมผสานระหว่างการพัฒนาคุณภาพการทำงาน และการวิจัยที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ส่งผลต่อคุณภาพการบริการ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ตนเองปฏิบัติเป็นประจำ และสามารถต่อยอดเป็นงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ทั้งเป็นการส่งเสริมการทำวิจัยในงานประจำอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการได้อีกด้วย ดังที่ Srisasalux, & Tantawevong (2008) ได้กล่าวไว้ว่า R2R เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน โดยมีผลลัพธ์เป็นการพัฒนาตนเอง

แต่กระบวนการในการเพิ่มองค์ความรู้ด้าน R2R นั้น ต้องอาศัยกระบวนการที่เหมาะสม ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร เนื่องจากมีบริบทที่ต่างกัน โดยส่วนใหญ่มักใช้การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้หลัก เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถหรือทักษะที่เหมาะสม ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ซึ่งเป็นความสามารถที่ต้องการในการทำงาน (Chandavimol, 2013) นับเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและเพิ่มองค์ความรู้ R2R ในองค์กร เนื่องจากเป็นผู้ที่เข้าใจบริบทของตนได้เป็นอย่างดี (Srisasalux, & Jamniandamrongkarn, 2009; (Nopmaneejumruslers, & Nimmannit, 2015) ดังจะเห็นได้จากผลงาน R2R ที่ได้รับรางวัลล้วนแต่เป็นผลงานที่ตกผลึกจากองค์ความรู้ที่สั่งสมมาของคนหน้างานทั้งสิ้น (Thianthong, 2019) ซึ่ง

รูปแบบแรกในการถ่ายทอดความรู้ คือ การจัดอบรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบของการอบรมที่ได้ปฏิบัติไปด้วย เพื่อให้เหมาะสมกับการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Nopmaneejumruslers, & Nimmannit, 2010; Nopmaneejumruslers, Nimmannit, & Thephamongkhon, 2011)

จากประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้เรื่อง R2R ที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบว่า กระบวนการในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ต้องมีการปรับเปลี่ยนตามผู้เข้าอบรม แต่อย่างไรก็ตาม หัวใจหลักของกระบวนการย่อมมีความใกล้เคียงกัน และเพื่อให้ได้มาซึ่งกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นกระบวนการหลัก สามารถนำไปใช้ได้หลาย ๆ องค์การและโดยคนหลายคน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการค้นหารูปแบบการดำเนินกิจกรรมการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย (R2R) ที่เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการที่ผู้ร่วมวิจัย คนทำงานในแต่ละองค์การ จะนำไปประยุกต์เป็นรูปแบบในการพัฒนานตนเองด้วยกระบวนการ R2R อย่างเหมาะสม เกิดศักยภาพในการแก้ปัญหาหน้างานได้ อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้องค์การมีกระบวนการในการส่งเสริม R2R อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืนต่อไป ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดัง (Figure 1)

วัตถุประสงค์

เพื่อทราบรูปแบบการดำเนินกิจกรรมการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย (R2R) ที่เหมาะสมของหน่วยงาน

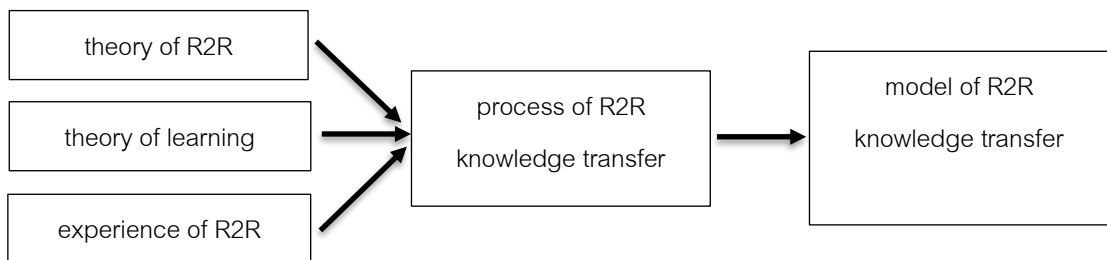


Figure 1 The research concept.

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) แบบภาคตัดขวาง (cross-sectional survey) โดยมีกลุ่มประชากร คือ ผู้ที่เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ R2R ของโรงพยาบาลสมุทรสาคร สถาบันพัฒนาอนามัยแม่และเด็กแห่งชาติ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ในปีงบประมาณ 2561-2562 จำนวน 180 ราย โดยไม่มีการคำนวณขนาดตัวอย่าง เนื่องจากใช้กลุ่มประชากรทั้งหมด คือ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบประเมินในแบบประเมินออนไลน์ จากผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้า 3 ข้อ คือ เป็นผู้เข้าอบรมเป็นครั้งแรก เป็นผู้เข้าอบรมได้ตลอดระยะเวลาหรืออย่างน้อยร้อยละ 80 และยินยอมตอบแบบประเมินออนไลน์ โดยการที่ผู้ร่วมวิจัยไม่ทำแบบประเมินหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบ ถือเป็นการถอนตัว/ยุติการเข้าร่วมการวิจัยโดยอัตโนมัติ โดยมีกระบวนการเชิญชวนให้เข้าร่วมการวิจัยตามแนวทางของคณะกรรมการวิจัยในคน คือ ขอความอนุเคราะห์บุคลากรที่

เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการให้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยจะมีการส่งแบบสอบถามซึ่งอยู่ในรูปแบบแบบประเมินออนไลน์ ส่งให้แก่ผู้จัดหลังจากเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ R2R ครั้งสุดท้าย 1 สัปดาห์ เพื่อจัดส่งให้แก่บุคลากรในกลุ่ม Line ได้ทำแบบประเมินการอบรมตามความสมัครใจ

เครื่องมือในการทำวิจัย ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ 2 ชิ้น คือ แบบประเมินแบบประเมินออนไลน์ เรื่อง แบบประเมินการอบรมการพัฒนางานประจำด้วยการวิจัย (R2R) เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการวิจัยครั้งนี้ในเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือดังกล่าว ได้ผ่านการตรวจคุณภาพด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ด้วยกระบวนการ IOC และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณลักษณะซึ่งได้จากกระบวนการ before action reviews (BAR) และ after action reviews (AAR) ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เวลา 30 นาที ในการทดสอบ และทบทวนผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (Pisanbut, 2012)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละตามเกณฑ์	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	84.20 - 100.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	68.20 - 84.91	มาก
2.61 - 3.40	52.20 - 68.19	ปานกลาง
1.81 - 2.60	36.20 - 52.19	น้อย
1.00 - 1.80	00.00 - 36.19	น้อยที่สุด

ข้อพิจารณาทางด้านจริยธรรมการวิจัยในคน การวิจัยครั้งนี้ แม้จะเป็นเพียงการสอบถามความคิดเห็น แต่เพื่อให้อาสาสมัครในการวิจัยได้รับการปกป้อง จึงได้ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในคนเอกสารอ้างอิง COA no. Si 769/2019 และมีกระบวนการเชิญชวนให้เข้าร่วมการวิจัยตามแนวทางของคณะกรรมการวิจัยในคน โดยขอความอนุเคราะห์บุคลากรที่เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการให้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยจะมีการส่งแบบสอบถามซึ่งอยู่ในรูป Google Form ส่งให้แก่ผู้จัดหลังจากเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ R2R ครั้งสุดท้าย 1 สัปดาห์ เพื่อให้จัดส่งให้แก่บุคลากรในกลุ่ม Line ได้ทำแบบประเมินการอบรมตามความสมัครใจ

ผลการศึกษา

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้าน R2R นอกองค์กร ที่มีความหลากหลายของผู้เรียน ได้จัดทำขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ เพื่อทราบรูปแบบการดำเนินกิจกรรมการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย (R2R) ที่เหมาะสมของหน่วยงาน โดยมีกลุ่มประชากร คือ ผู้ที่เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ R2R ของโรงพยาบาลสมุทรสาคร สถาบันพัฒนาอเนกมัยแม่และเด็กแห่งชาติ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

ในปีงบประมาณ 2561-2562 จำนวน 180 ราย พบว่า มีผู้ทำแบบสอบถามกลับคืนมา โดยคิดเฉพาะที่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 170 คน คิดเป็น 94.44% โดยมีผลการวิจัยดัง (Table 1)

Table 1 The evaluation results of the routine to research (R2R).

facet	subject	number of people (%)									
		5		4		3		2		1	
knowledge/ understanding	1. before training	23	(13.53)	22	(12.94)	71	(41.76)	32	(18.82)	22	(12.94)
	2. after training	43	(25.29)	108	(63.53)	14	(8.24)	5	(2.94)	0	(0.00)
applying	1.can apply knowledge	64	(37.65)	88	(51.76)	17	(10.00)	1	(0.59)	0	(0.00)
knowledge	2. solve problems through the research process	56	(32.94)	91	(53.53)	21	(12.35)	2	(1.18)	0	(0.00)
	3.can transfer the knowledge	42	(24.71)	102	(60.00)	17	(10.00)	9	(5.29)	0	(0.00)
lecturers and process	1. knowledge	136	(80.00)	31	(18.24)	3	(1.76)	0	(0.00)	0	(0.00)
	2. knowledge transfer	121	(71.18)	42	(24.71)	7	(4.12)	0	(0.00)	0	(0.00)
	3.explaining the content	114	(67.06)	54	(31.76)	2	(1.18)	0	(0.00)	0	(0.00)
	4. integrate knowledge	103	(60.59)	61	(35.88)	6	(3.53)	0	(0.00)	0	(0.00)
	5. complete content	107	(62.94)	56	(32.94)	7	(4.12)	0	(0.00)	0	(0.00)
	6. answering inquiries	116	(68.24)	47	(27.65)	7	(4.12)	0	(0.00)	0	(0.00)
	7.determination, dedication	140	(82.35)	28	(16.47)	2	(1.18)	0	(0.00)	0	(0.00)
	8. punctuality	127	(74.71)	40	(23.53)	3	(1.76)	0	(0.00)	0	(0.00)
lecturers and process	9. time management	102	(60.00)	60	(35.29)	6	(3.53)	2	(1.18)	0	(0.00)
	10.appropriate activities	92	(54.12)	71	(41.18)	4	(2.35)	3	(1.76)	0	(0.00)
	11.training results as expected	91	(53.53)	70	(41.18)	8	(4.71)	1	(0.59)	0	(0.00)
	12. benefits/value for the organization	115	(67.65)	40	(23.53)	3	(1.76)	0	(0.00)	0	(0.00)
	13. there are expert lecturers available to replace them	6	(3.53)	7	(4.12)	23	(13.53)	62	(36.47)	72	(42.35)
	14. teaching media	87	(51.18)	72	(42.35)	10	(5.88)	1	(0.59)	0	(0.00)

จาก (Table 1) แสดงให้เห็นว่าในส่วนความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรมความถี่ของคะแนนอยู่ที่ 3 คือ 71 คน (41.76%) ในขณะที่หลังการอบรมคะแนนส่วนใหญ่อยู่ที่ 4 คือ 108 คน (63.53%) ส่วนการนำความรู้ไปใช้ คะแนนอยู่ที่ 4 ทั้ง 3 ประเด็น คือ แก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัยได้ 91 คน (53.53%) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 88 คน (51.76%) มั่นใจในการนำไปเผยแพร่/ถ่ายทอดต่อได้ 102 คน (60.00%) ส่วนเรื่องของทวิพยากรณ์และการกระบวนการคะแนนส่วนใหญ่อยู่ที่ 5 คะแนนถึง 13 ข้อจาก 14 ข้อ ซึ่งข้อที่มีคะแนน 3 อันดับแรก คือ เรื่องความมุ่งมั่น/ทุ่มเทของวิทยากร มีคนให้คะแนน 5 จำนวน 140 คน (82.35%) รองลงมาคือ องค์ความรู้ของวิทยากรมีคะแนน 5 ถึง 136 คน (80.00%) และการตรงต่อเวลา จำนวน 127 คน (74.71%) ส่วนข้อที่มีคนเลือก 1 มีเพียง 2 ข้อ คือ ข้อที่ 13 สามารถหาวิทยากรที่เชี่ยวชาญทดแทนได้ มีคนเลือก 1 มากถึง 72 คน จาก 170 คน คิดเป็น 42.35% ในขณะที่มีคนให้คะแนน 5 น้อยที่สุดเพียง 6 คน (3.53%) และข้อที่ 1 ในหมวดความรู้ความเข้าใจ ที่ถามถึงระดับความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรม 22 คน คิดเป็น 12.94% ซึ่งทั้งสองข้อล้วนเป็นข้อคำถามเชิงลบทั้งสิ้น

ในส่วนของผลการวิจัยเชิงคุณลักษณะ ในกระบวนการ BAR/AAR ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ได้ความเห็นด้านหลักสูตรที่พึงประสงค์แบบเปิดกว้างนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาสรุปได้เป็น 6 ประเด็น คือ เนื้อหา กระบวนการในหลักสูตร กิจกรรมในหลักสูตร ระยะเวลา ที่มีวิทยากร และผลที่คาดหวังจากการอบรมดัง (Table 2)

Table 2 The evaluation results of the routine to research (R2R) in terms of qualitative.

facet	subject	number of people (%)	
content	1. there is complete content on research methods	34	19.88
	2. techniques for finding problems are taught	29	16.96
	3. covers knowledge about R2R completely and clearly	28	16.37
	4. there is teaching about searching for information	24	14.04
	5. correct according to academic principles and supported by theory	19	11.11
	6. presentation techniques are taught	19	11.11
	7. techniques for writing research papers for publication are taught	18	10.53
process in the course	1. focus on practice especially SPSS data entry	21	12.35
	2. there are games and activities inserted into the curriculum	14	8.24
	3. participants' knowledge can be developed through practical training	14	8.24
	4. there is an interesting process of inducing content	13	7.65
	5. there must not be too many trainees	13	7.65
	6. have a facilitator in the department to support research activities	12	7.06
	7. have a criterion for studying and submitting paper	12	7.06
	8. trainers must be selected from those who are truly interested and willing	12	7.06
	9. there are learning activities that help create ideas for work development	11	6.47

Table 2 The evaluation results of the routine to research (R2R) in terms of qualitative. (continue)

facet	subject	number of people (%)	
	10. arrange small group meetings 1-2 times a week	11	6.47
	11. the main points of the content are highlighted	10	5.88
	12. there is a small stage to present work and exchange knowledge	10	5.88
	13. the cause of knowledge and experiences in networks can be exchanged	9	5.29
	14. separate study groups into professional /primary /tertiary	8	4.71
curriculum	1. have fun and relieve stress	40	23.53
activities	2. get to know each other better	37	21.76
	3. everyone can participate	31	18.24
	4. there is knowledge involved	23	13.53
	5. create a bond between each other	20	11.76
	6. make the picture of R2R clearer	19	11.18
period	1. there is more time to go into detail about statistics	36	21.18
	2. allow time for the topics of research methods and tool creation	32	18.82
	3. there is sufficient time to work and submit work	30	17.65
	4. training duration should be 2-3 days/time, 5-6 times per course	28	16.47
	5. increase the time for ethics requests and data collection in research	25	14.71
	6. the duration of each training round must not be too far apart	19	11.18
lecturers	1. transfer knowledge/explain content easily	33	19.41
	2. be friendly	28	16.47
	3. be attentive and attentive to the trainees	26	15.29
	4. explains R2R clearly	25	14.71
	5. have effort and dedication	21	12.35
	6. there are techniques to make the participants interested in the research	20	11.76
	7. teach and explain in detail	17	10.00
expected	1. gain knowledge in developing work	25	14.71
results	2. apply knowledge to work	16	9.41
from the	3. able to develop routine work into research	15	8.82
training	4. gain listening, reading, writing, and presentation skills	13	7.65
	5. create work/innovation for yourself and your organization	12	7.06
	6. get inspired to practice and develop work	10	5.88
	7. SPSS can be used for statistical analysis	13	7.65
	8. understand and have clear goals for developing work	10	5.88

Table 2 The evaluation results of the routine to research (R2R) in terms of qualitative. (continue)

facet	subject	number of people (%)	
expected	9. able to disseminate and transfer knowledge	10	5.88
results	10. search and analyze problems at the work site systematically	9	5.29
from the	11. increased teamwork skills	9	5.29
training	12. there is unity among the working team	9	5.29
	13. there is cooperation between network partners	8	4.71
	14. create ideas outside the box in your work	6	3.53
	15. learn to listen to other people's opinions	5	2.94

จาก (Table 2) เป็นตารางที่จัดทำขึ้นจากการสรุปข้อมูลเชิงคุณลักษณะที่ได้จากกระบวนการ BAR/AAR แสดงให้เห็นหลักสูตรที่พึงประสงค์ในประเด็นต่าง ๆ 6 ประเด็น คือ ผลที่คาดหวังจากการอบรม เนื้อหา กระบวนการ ในหลักสูตร กิจกรรมในหลักสูตร ระยะเวลา และทีมวิทยากร ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูล เฉพาะประเด็นความเห็นที่ผู้เข้าอบรมต้องการมากที่สุดใน 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านเนื้อหา มีประเด็นความเห็นจำนวน 7 ข้อ พบว่า ประเด็นสำคัญที่ต้องมีในเนื้อหา คือ ต้องการให้เนื้อหา มีเรื่องระเบียบวิธีวิจัยครบถ้วน 34 ความเห็น (ร้อยละ 19.88) มีการสอนเรื่องเทคนิคในการค้นหาปัญหา 29 ความเห็น (ร้อยละ 16.96) ครอบคลุมความรู้เรื่อง R2R อย่างครบถ้วน ชัดเจน 28 ความเห็น (ร้อยละ 16.37)

ด้านกระบวนการในหลักสูตร มีประเด็นความเห็นจำนวน 14 ข้อ พบว่า ประเด็นสำคัญที่ต้องมีในกระบวนการฝึกอบรม คือ ต้องเน้นไปที่การฝึกปฏิบัติ โดยเฉพาะการป้อนข้อมูลในโปรแกรม SPSS 21 ความเห็น (ร้อยละ 12.35) มีเกมส์และกิจกรรมแทรกในหลักสูตร 14 ความเห็น (ร้อยละ 8.24) สามารถพัฒนาความรู้ผู้เข้าอบรมผ่านการฝึกปฏิบัติ 14 ความเห็น (ร้อยละ 8.24) ผู้เข้ารับการอบรมต้องไม่มากเกินไป 13 ความเห็น (ร้อยละ 7.65) วิธีชักจูงในการเริ่มต้นการเข้าเนื้อหาอบรมน่าสนใจ 13 ความเห็น (ร้อยละ 7.65)

ด้านกิจกรรมในหลักสูตร มีประเด็นความเห็นจำนวน 6 ข้อ พบว่า ประเด็นสำคัญที่ต้องมีในการจัดกิจกรรม คือ กิจกรรมมีความสนุก ผ่อนคลายความเครียดได้ 40 ความเห็น (ร้อยละ 23.53) ทำให้รู้จักกันมากขึ้น 37 ความเห็น (ร้อยละ 21.76) ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมได้ 31 ความเห็น (ร้อยละ 18.24)

ด้านระยะเวลา มีประเด็นความเห็นจำนวน 6 ข้อ พบว่า ประเด็นสำคัญที่ต้องมี คือ มีเวลาในการลงรายละเอียดในเรื่องสถิติมากขึ้น 36 ความเห็น (ร้อยละ 21.18) ให้มีเวลากับหัวข้อระเบียบวิธีวิจัยและการสร้างเครื่องมือ 32 ความเห็น (ร้อยละ 18.82) มีระยะเวลาในการทำงานและส่งงานเพียงพอ 30 ความเห็น (ร้อยละ 17.65)

ด้านทีมวิทยากร มีประเด็นความเห็นจำนวน 7 ข้อ พบว่า ประเด็นสำคัญที่วิทยากรต้องมี คือ การถ่ายทอดความรู้/อธิบายเนื้อหาได้เข้าใจง่าย 33 ความเห็น (ร้อยละ 19.41) มีความเป็นกันเอง 28 ความเห็น (ร้อยละ 16.47) เอาใจใส่และใส่ใจผู้เข้าอบรม 26 ความเห็น (ร้อยละ 15.29)

ในส่วนของผลที่คาดหวังจากการอบรม มีประเด็นความเห็นจำนวน 15 ข้อ พบว่า ประเด็นที่เป็นความคาดหวังของผู้เข้าอบรม คือ ต้องการได้องค์ความรู้ในการพัฒนางาน 25 ความเห็น (ร้อยละ 14.71) รองลงมาคือนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานได้ 16 ความเห็น (ร้อยละ 9.41) และสามารถพัฒนางานประจำให้เป็นงานวิจัยได้ 15 ความเห็น (ร้อยละ 8.82)

จากผลการวิจัยข้างต้น เมื่อนำมาสรุปเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่าในแต่ละด้านล้วนมีความถี่ของคะแนน อยู่ที่ 4 และ 5 โดยด้านวิทยากรมีความถี่สูงสุดอยู่ที่ 5 คะแนน คือ 1,457 จาก 2,380 คะแนน คิดเป็น 61.22% ส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.43 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบเกณฑ์แล้วจัดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการนำความรู้ไปใช้ มีความถี่สูงสุดอยู่ที่ 4 คะแนน คือ 281 จาก 428 คะแนน คิดเป็น 58.30% ค่าเฉลี่ยด้านนี้อยู่ที่ 4.16 จัดว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจ แยกเป็น 2 ส่วน คือ ก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเพียง 2.95 เนื่องจากความถี่ไปกองอยู่ที่ 3 คะแนน คือ 71 จาก 170 คะแนน ในขณะที่หลังการอบรมมีความถี่ขยับขึ้นมาที่ 4 คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 4.11 อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลังการอบรม ยังคงจัดอยู่ในระดับปานกลางตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในช่วง 2.61 - 3.40 ดัง (Table 3)

Table 3 shows the efficiency scores of the current activity model.

facet	average		5	4	3	2	1	total
knowledge/understanding								
before training	2.95	total score	23	22	71	32	22	170
		(%)	13.53	12.94	41.76	18.82	12.94	100
after training	4.11	total score	43	108	14	5	0	170
		(%)	25.29	63.53	8.35	2.94	0.00	100
applying knowledge	4.16	total score	162	281	32	7	-	482
		(%)	33.61	58.30	6.64	1.45	0.00	100
lecturers and process	4.43	total score	1,457	693	89	69	72	2,380
		(%)	61.22	29.12	3.74	2.90	3.03	100

เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นภาพ จึงนำเสนอเป็นแผนภูมิรูปภาพทั้งภาพรวมและรายข้อ โดยมีสัญลักษณ์และความหมายดัง (Figure 2)

อภิปรายผล

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ต้องการทราบรูปแบบการดำเนินกิจกรรมการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย (R2R) ที่เหมาะสมของหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงจะอภิปรายผลข้อมูลที่เก็บได้ ดังนี้

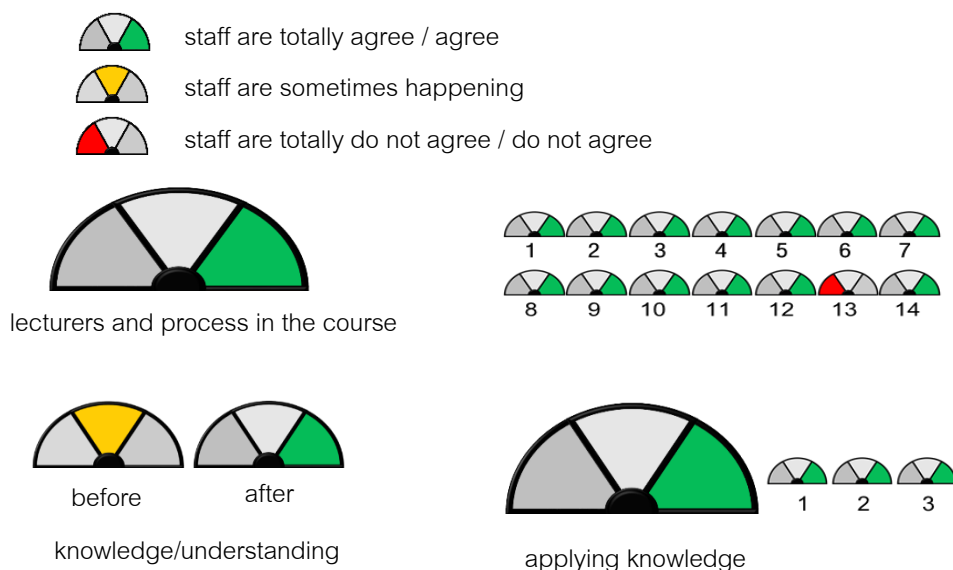


Figure 2 The efficiency scores of the activity model.

การถ่ายทอดความรู้ในกระบวนการ R2R หัวใจหลักคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถพัฒนา
 หน่วยงานของตนได้ ฉะนั้น จึงต้องเป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างแนวคิดในการพัฒนางาน และสามารถพัฒนา
 องค์ความรู้ผู้เข้าอบรมผ่านการฝึกปฏิบัติได้ จึงต้องมีการเน้นจุดสำคัญของเนื้อหาอย่างเป็นวิชาการ มีทฤษฎีรองรับ
 และสามารถอธิบายความหมาย และเนื้อหาของ R2R อย่างชัดเจนและเห็นภาพ โดยเฉพาะอธิบายตัวปัญหา และ
 วิธีการในการค้นหาปัญหาได้ชัดเจน การแทรกแซงทางนโยบาย (intervention) มีหัวข้อครบทั้งความเป็นมาและ
 ความสำคัญของปัญหา ระเบียบวิธีวิจัย การสร้างเครื่องมือ สถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนผลการวิจัยอย่าง
 ชัดเจน มีตัวอย่างผลงาน R2R นวัตกรรม การนำเสนอผลการวิจัย และผลทางสถิติที่สามารถจับต้องได้ ต้องเน้นการ
 นำสถิติมาใช้ในแต่ละงานวิจัย การมีแนวทางหรือตัวอย่างในการเก็บและการใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้
 รูปแบบหลักสูตรที่เหมาะสม แยกรายประเด็นได้ ดังนี้

ด้านเนื้อหา รูปแบบของการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้าน R2R ที่พึงประสงค์นั้น จะต้องครอบคลุมความรู้เรื่อง
 R2R อย่างครบถ้วน ชัดเจน ถูกต้องตามหลักวิชาการและมีทฤษฎีรองรับ ไม่ว่าจะเป็น เทคนิคในการค้นหาปัญหา
 การสืบค้นข้อมูล ระเบียบวิธีวิจัย รวมถึง เทคนิคการเขียนและนำเสนอผลงานงานวิจัยทั้งบนเวที และการตีพิมพ์

ด้านกระบวนการในหลักสูตร ต้องเป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างแนวคิดในการพัฒนางาน มิใช่เริ่มด้วยระเบียบ
 วิธีวิจัย สอดคล้องกับงานของ Chaikongkiat, & Kumkong (2017) ที่กล่าวไว้ว่า งานวิจัย R2R ไม่ควรเริ่มต้นด้วย
 การอบรมระเบียบวิธีวิจัยและสถิติ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้นี้ ต้องเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสนใจ
 และมีจำนวนไม่มากเกินไป โดยแยกกลุ่มการเรียนรู้เป็นกลุ่มวิชาชีพ หรือระดับของโรงพยาบาล มีวิชาชีพเข้าสู่การ
 เข้าสู่เนื้อหาที่น่าสนใจ มีเกมและกิจกรรมสนุก ๆ สอดแทรกในหลักสูตร ต้องสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ประสบการณ์การทำงานจากหน้างานของตน เพราะจะทำให้สามารถพัฒนาความรู้ผู้เข้าอบรมผ่านการฝึกปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Poompeng (2022) ที่พูดถึงความชำนาญในหน้าที่ของตนเองว่า เป็นแรงจูงใจและปัจจัย ส่วนตัวบุคลากรสายสนับสนุนเอง ที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีกระบวนการที่เน้นการสอน ปฏิบัติมากกว่าทฤษฎีโดยเฉพาะการฝึกลงมือปฏิบัติ การป้อนข้อมูลในโปรแกรม SPSS และเนื่องจากต้องมีการ สืบค้นข้อมูล ในการเรียนควรมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตพร้อมใช้ทุกคน และควรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างเป็นระบบ เช่น การดูงาน R2R ของเครือข่าย ระหว่างที่ยังไม่มีการแลกเปลี่ยนกลุ่ม ใหญ่ ควรให้มีการพบปะกลุ่มย่อย เพื่อความต่อเนื่อง ติดตามงาน และให้ความช่วยเหลือในข้อขัดข้อง 1-2 อาทิตย์ ต่อครั้ง โดยผู้อำนวยการประจำหน่วยงาน อาจารย์ดูแลกลุ่มควรเป็นสหสาขาวิชาชีพ ในระดับอาวุโส (senior) ช่วยดูแลระหว่างทวิวิจัย และเป็นคนเดิม เพื่อความต่อเนื่องในการให้คำปรึกษา ในการแลกเปลี่ยนควรมีรูปแบบเป็น รูปแบบการนำเสนอด้วยวาจา (oral presentation) เมื่อสิ้นสุดคอร์ส ควรมีเวทีเล็ก ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการมอบรางวัล ในกิจกรรมหรือผลงานที่ผ่านการคัดเลือก และนำผลงาน R2R ในแต่ละรุ่นมารวบรวมไว้ เพื่อประยุกต์ใช้และต่อยอดต่อไป

ด้านกิจกรรมในหลักสูตร ต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสนุก ผ่อนคลายความเครียด ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมได้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จัก และผูกพันกันมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็ต้องเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมมองเห็นภาพ ของ R2R ชัดเจนขึ้น และมีความรู้สึสดแทรกอยู่ด้วย

ด้านระยะเวลา ควรจัดแบ่งระยะเวลาในแต่ละหัวข้อให้เหมาะสม เช่น ระยะเวลาของการอบรมเรื่อง ระเบียบวิธีวิจัยและการสร้างเครื่องมือ และช่วงของการขอจริยธรรมและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ควรให้ระยะเวลาที่ ยาวขึ้น แต่ต้องไม่ห่างกันเกินไปในการอบรมแต่ละรอบ โดยเวลาที่เหมาะสมคือกลางปีงบประมาณ และควรจัด คอร์สละ 5-6 ครั้ง ครั้งละ 2-3 วัน มิฉะนั้นอาจกระทบกับภาระงาน และชีวิตส่วนตัวได้ เนื่องจาก สิ่งเหล่านี้มี ผลต่อการทำ R2R สอดคล้องกับงานของ Boonkhum, & Sukustit (2016) ที่ว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากบุคลากร คือ มีภาระงานประจำที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก จึงไม่สามารถจัดการเวลาในการพัฒนางานไปสู่งานวิจัยได้

ด้านทีมวิทยากร ต้องเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดี สอนและอธิบาย R2R ได้ชัดเจน ละเอียด เข้าใจง่าย พยายามและทุ่มเทที่จะสอนให้เข้าอบรมเข้าใจ มีเทคนิคในการทำให้ผู้เข้าอบรมมีความสนใจกับงานวิจัย มีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ผู้เข้าอบรมเป็นอย่างดี

ด้านผลที่คาดหวังจากการอบรม ผู้เข้าอบรมมีความคาดหวังต่อการอบรมในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการที่มี ศักยภาพในการทำวิจัยมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านองค์ความรู้หรือทักษะ ในการที่จะสามารถนำกระบวนการวิจัยไป แก้ไขปัญหาหน้างาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น เช่น การใช้โปรแกรม วิเคราะห์ทางสถิติ การสืบค้นข้อมูล การเขียนและนำเสนอผลงาน และศักยภาพส่วนบุคคลอันได้แก่ การเป็นผู้ที่ที่ดี การคิดนอกกรอบ คิดวิเคราะห์ คิดอย่างเป็นระบบ ความสามารถที่จะเข้าใจและตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนา งานได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ ทักษะในการทำงานเป็นทีม

โดยความคาดหวังที่ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ต้องการ คือ ด้้องค์ความรู้และแรงบันดาลใจในการปฏิบัติและพัฒนางาน และสามารถนำองค์ความรู้นั้นไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นผลงานหรือนวัตกรรมให้กับตนเอง และหน่วยงานได้ และสามารถเป็นผู้เผยแพร่และถ่ายทอดความรู้นั้นได้ทั้งในและนอกหน่วยงาน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายได้ในที่สุด

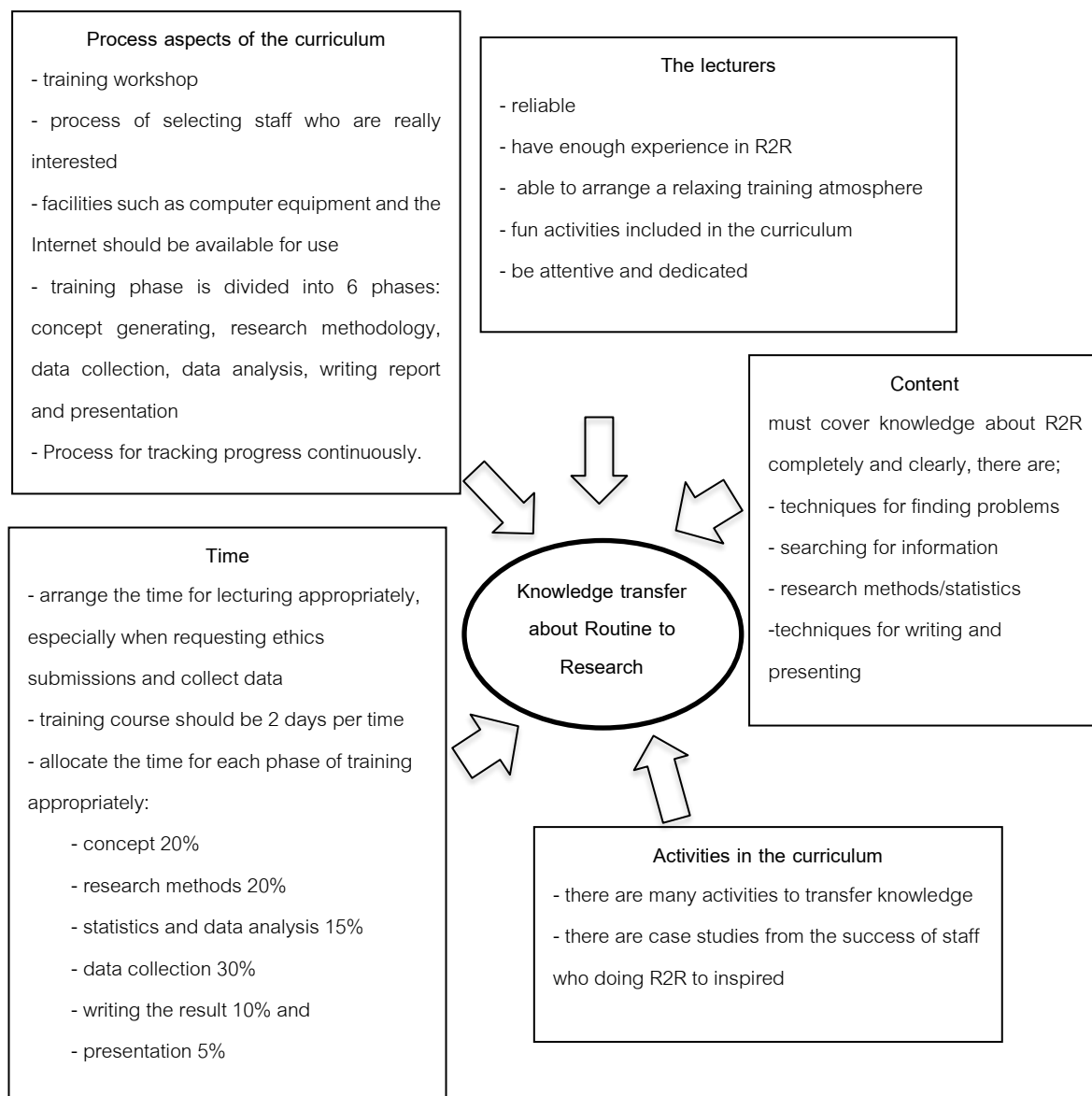


Figure 3 Model of R2R knowledge transfer.

สรุป

จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการดำเนินกิจกรรมการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย (R2R) ที่เหมาะสมของหน่วยงาน ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ประการ ที่จะทำให้การถ่ายทอดความรู้นั้นประสบความสำเร็จ ประการแรก คือ ตัววิทยากร อันได้แก่ การมีเทคนิคในการถ่ายทอดให้สามารถเข้าใจได้ง่าย ซึ่งข้อนี้มีความสำคัญที่สุด แต่ก็เป็นไปได้ค่อนข้างยาก เพราะวิทยากรต้องตกผลึกองค์ความรู้อย่างดี จึงสามารถถ่ายทอดเรื่องที่ยากให้เข้าใจได้ อันเป็นผลมาจากการได้สั่งสมองค์ความรู้ และประสบการณ์มาอย่างยาวนาน นอกจากนี้ ยังต้องสามารถสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เป็นกันเอง มีความทุ่มเท และใส่ใจผู้เรียน ประการต่อมา คือ เนื้อหาที่นำมาบรรยาย ต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ตรงประเด็น และปัจจัยสุดท้ายที่สำคัญไม่แพ้กันคือ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งกระบวนการถ่ายทอดความรู้ใน R2R นั้น ควรมีลักษณะที่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มิใช่การบรรยายแต่อย่างเดียว เพราะจะเป็นสิ่งที่สร้างการมีส่วนร่วมได้อย่างดี ซึ่งสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อผู้สนใจได้นำไปประยุกต์กับการถ่ายทอดความรู้ R2R ในองค์กรของตน ในรูปของแผนผังความคิดดัง (Figure 3)

ซึ่งในปัจจุบัน ผลการวิจัยดังกล่าว นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ในการได้นำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงกระบวนการไปใช้ในการอบรมให้เหมาะสมกับแต่ละสถานที่แล้ว ยังเกิดประโยชน์แก่ทีมงาน R2R ของเครือข่ายภาคตะวันตก เนื่องจากผู้วิจัยได้นำรูปแบบแนวทางในการถ่ายทอดความรู้ด้าน R2R ไปถ่ายทอดให้แก่ทีมงาน และผู้สนใจได้ใช้เป็นแนวทางอีกด้วย

สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการทำวิจัยเพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรว่า กิจกรรมรูปแบบใดที่เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะในการพัฒนางานด้วยตนเองได้ เพื่อให้องค์การที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ สามารถดำเนินงานด้าน R2R ด้วยตนเองได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- Boonkhum, P., & Sukstit, P. (2016). Needs, motivations, barriers, promoting and supporting the routine to research (R2R): A case study of Staff personnel in Institute for Population and Social Research, Mahidol University. *Journal of Council of University Administrative Staff of Thailand*, 12(2), 67-80. (in Thai)
- Chaikongkiat, P., & Kumkong, M. (2017). Routine to research: Driving to utilization. *The Southern Collage Network Journal of Nursing and Public Health*, 4(3), 259-270. (in Thai)
- Chandavimol, P. (2013). *Development of a blended training model with knowledge management and action learning principles to develop training program design competencies of personnel development staff* (Doctoral dissertation). Chulalongkorn University, Bangkok. (in Thai)
- Nopmaneejumruslers, C., & Nimmannit, A. (2010). *Facilitator not secret: Driven R2R*. Bangkok: Union Creation. (in Thai)
- Nopmaneejumruslers, C., & Nimmannit, A. (2015). *Fill heart, fill fire, fill dreams important skills of facilitator*. Bangkok: Union Creation. (in Thai)
- Pisanbut, S. (2012). *Classroom research: Learn in 5 hours*. Bangkok: Witthayaphat. (in Thai)

- Poompeng, K. (2022). A study of needs and motivation for routine to research (R2R) developing of academic supporting staff in Faculty of Science Burapha University. *CUAST Journal*, 11(2), 52-61. (in Thai)
- Srisasalux, J., & Jamniandamrongkarn, S. (2009). *R2R not secret central; General; community hospital context*. Bangkok: Union Creation. (in Thai)
- Srisasalux, J., & Tantawevong, A. (2008). *R2R: Routine to Research, overcome monotonous work with research entering a new world of routine work*. Nonthaburi: Health Systems Research Institute (HSRI). (in Thai)
- Thianthong, S. (2019). *National health R2R forum 2019*. Bangkok: Project to Support the Routine to Research to National Research. (in Thai)