กระบวนการสนับสนุนนักวิจัยหน้าใหม่ด้วย KM Workshop with Generation Y ศอ.10
New Researcher Support Process with KM Workshop with GEN Y at HPC 10

เจนวิทย์ ศรพรหม, ฐิติรัตน์ ภาวะสุทธิพงษ์
ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี

ความเป็นมาและความสำคัญ

การพัฒนาผลงานทางวิชาการของศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี เป็นงานหลักที่สำคัญในหน่วยงานวิชาการของเรา **"ทำไม"** เพราะเราเป็นหน่วยงานวิชาการที่มีภารกิจในการผลิตและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม **"เพื่อ"** จะสร้างผลผลิตงานวิชาการด้านการวิจัย ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นทั้งของตนเองและเครือข่าย ผลงานที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้ประชาชนได้มีสุขภาพที่ดียิ่งขึ้น **"ดังนั้น"** งานวิจัยและนวัตกรรมฯ ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี จึงได้ร่วมกันคิดและระดมสรรพกำลังทั้ง องค์ความรู้ งบประมาณ การพัฒนาคุณภาพระบบงานและเครือข่ายวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ จากในหน่วยงานและเครือข่าย ได้แก่ วิทยาลัยแพทย์ ฯ ม. อุบลฯ คณะสาธารณสุขศาสตร์ ม.ราชภัฏอุบลฯ และ ผู้เชียวชาญจากศูนย์วิจัย โรงพยาบาลสรรพสิทธิ์ประสงค์ มาร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาหลักสูตร "KM Workshop with Generation Y" เพื่อพัฒนานักวิจัยหน้าใหม่ของเราขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-58 ไล่เรียงเรื่องราวการพัฒนา จนบัดนี้สิ้นสุดโครงการแล้ว ผู้เขียนจึงได้สรุปบทเรียนโดยการเขียนเรื่องราวในการทำงานไว้ในหนังสือเล่มนี้ เรื่องราวในเล่มจะมีเนื้อหาเริ่มจากการ**เกริ่น**ถึงความเป็นมาและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง **การรวมหัว**วางแผนก่อการดี จนเห็น**ดอกผลจากการร่วมแรง**และท้ายสุดที่ได้คือ**ก้าวต่อไปในการพัฒนาต่อยอด**นักวิจัย

วิธีการดำเนินการ

1. เกริ่น

หลังจากผู้เขียน ได้ไปเล่าเรียนในระดับปริญญาโท สาขาการวิจัยสุขภาพ และได้รับภารกิจในการร่วม

พัฒนานักวิจัยเพื่อเร่งสร้างผลผลิตงานวิจัยในหน่วยงานให้มีทั้งปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอต่อการใช้ประโยชน์สมกับบทบาทของการเป็นศูนย์วิชาการด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ เมื่อคิดจะเริ่มงานใหม่ก็ต้องมีองค์ความรู้ในเรื่องที่จะทำ จึงได้ทบทวนเอกสารการพัฒนากระบวนการสร้างนักวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการพัฒนางานวิจัยในหน่วยงาน ทำให้ผู้เขียนพอจะสรุปแนวทางการพัฒนางานวิจัยในประเทศไทยโดยสังเขป ได้ว่า

การวิจัยเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศทุกด้าน ดังนั้นการวิจัยจึงมีอยู่ทุกสาขาวิชาความรู้ รวมถึงความรู้ด้านสุขภาพอนามัยของคนในประเทศ แต่ในความเป็นจริงนี้ ทำไมแม้มีการสนับสนุนให้มีการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การมีโครงการพัฒนานักวิจัยทั้งในสถาบันการศึกษา หน่วยงานและองค์กรทางวิชาการ รวมถึงการให้ทุนแก่นักวิจัย แต่สัดส่วนนักวิจัยไทยก็มีแค่เพียง 0.57 คนต่อประชากร 1000 คน ในขณะที่ประเทศในเอเชียไม่ว่าจะเป็น ญี่ปุ่น เกาหลี มีนักวิจัย

ถึง 7.02 , 6.58 คนต่อประชากร 1000 คน ตามลำดับ หรือแม้กระทั่งประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สิงคโปร์ หรือมาเลเซีย ก็มีสัดส่วนสูงกว่าประเทศไทยทั้งสิ้น (คู่มือการฝึกอบรม วช.,2554)

ก็เลยเกิดความคิดว่า ถ้าอย่างนั้นการจะมีผลงานวิจัยดีๆ ได้ ก็จะต้องมีนักวิจัยดีๆ เพิ่มขึ้นเช่นกัน จึงจะสามารถเป็นแรงขับเคลื่อนงานด้านสุขภาพอนามัยของคนในประเทศ แล้วที่ผ่านมาการสนับสนุนให้มีนักวิจัยที่ดี ให้เยอะขึ้น ประเทศเรามีรูปแบบการสนับสนุนอย่างไร จากการทบทวนพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยสุขภาพ มีรูปแบบและแนวทางการสนับสนุน อยู่หลักๆ 4 ประเด็น ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยสุขภาพหลักๆ โดย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ(วช.)/สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย(สกว.) / สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)/สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)/สถาบันวิจัยต่างๆ/ สถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัย/ หน่วยงาน อิสละทั้งในไทยและเครือข่ายต่างประเทศ ฯ ซึ่งจะกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยในระดับประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดในระดับแผนงานและการปฏิบัติการในหน่วยงานสถาบันหรือองค์กรด้านสุขภาพที่ทำวิจัย

2. การจัดตั้งเครือข่ายนักวิจัยซึ่งมีเครือข่ายทางสุขภาพต่างๆ มากมาย

3. การให้ทุนสนับสนุนนักวิจัย เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)ให้ทุนวิจัยกว่า 13,300 ทุน ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา การให้ทุนกลุ่มนักวิชาการในองค์กรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติผ่านระบบบริหารวิจัยแห่งชาติ (NRPM) เป็นต้น

4. การพัฒนาแผนงานโครงการเพื่ออบรมนักวิจัยในรูปแบบต่างๆ ทั้งในหน่วยงานวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์และหน่วยงานต้นแบบและการถ่ายทอด รวมถึงหน่วยงานระดับปฏิบัติการ ได้จัดทำแผนงาน โครงการ หลักสูตร และคู่มือ เพื่อการพัฒนานักวิจัย มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ทั้งในหน่วยงานตนเองเครือข่ายสุขภาพและผู้สนใจเข้าร่วมในทุกๆ ปี

หลังจากได้ทบทวน จึงได้คิดว่าจะพัฒนารูปแบบและแนวทางสนับสนุน จึงเกิดการรวมหัววางแผนก่อการดีของการพัฒนานักวิจัยหน้าใหม่ โดยทีมงานศูนย์อนามัยที่ 10 ฯ และผู้มีส่วนให้ความร่วมมือที่สำคัญอีก 3 แห่ง คือ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข มีอาจารย์พลากร สืบสำราญ อาจารย์ด้านระบาดวิทยา อาจารย์ เมรีรัตน์ มั่นวงศ์ พี่เมย่าของน้องๆ นักวิจัย อาจารย์ด้านชีวสถิติ และอาจารย์กุลชญา ลอยหา ปริญญาเอกทางระบาดวิทยาจากมหาลัยขอนแก่น ดร. สุวารีเจริญ มุขยนันท์ ผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยจากโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ มาร่วมด้วยช่วยกันเพื่อทำหน้าที่รวมหัววางแผนพัฒนาหลักสูตรการพัฒนานักวิจัยหน้าใหม่ของศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานีต่อไป

2. การรวมหัววางแผนก่อการดี

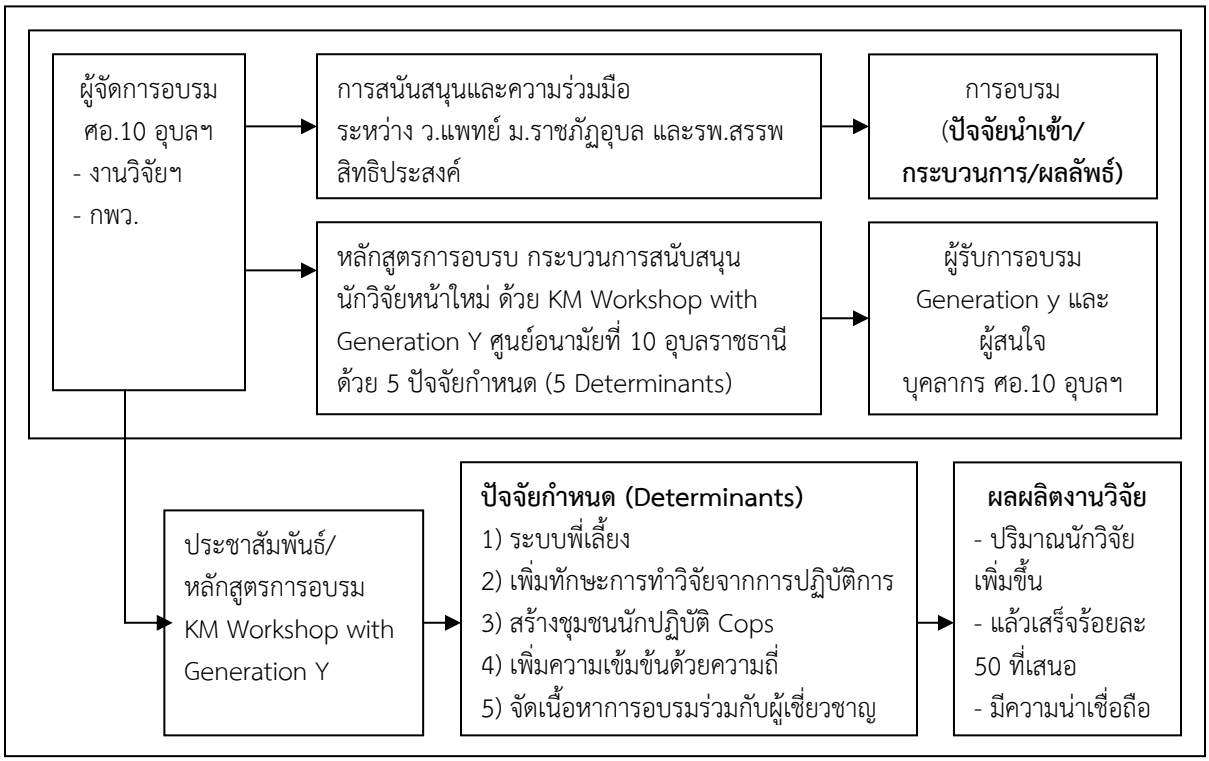
หลังจากการรวมตัวของทีมงาน (staff) ที่คาดว่าพร้อมในการสนับสนุนให้นักวิจัยในหน่วยงานศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี ทีมงานได้เสนอรูปแบบและแนวทางการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยที่ทบทวนมาให้กับทีมงานและได้ข้อสรุปว่า จากนโยบายและแผนงานวิจัยที่มีอยู่ในระดับกระทรวงและกรมอนามัยที่ศูนย์อนามัยสังกัดอยู่นั้น มีนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนานักวิจัยด้วยการจัดอบรมนักวิจัยด้วยหลักสูตรระยะสั้นและสนับสนุนทุนวิจัยแล้ว แต่ในส่วนการอบรมเชิงปฏิบัติ (Training) ยังไม่ชัดเจน

และเพียงพอที่จะทำให้นักวิจัย โดยเฉพาะนักวิจัยหน้าใหม่สนใจเข้าร่วมและได้เรียนรู้การทำวิจัยให้ได้จริง และสืบเนื่องจากปัญหาที่หน่วยงานได้ส่งนักวิจัยไปฝึกอบรมกับหน่วยงานหรือสถาบันต่างๆ พบว่าเมื่อกลับมาถึงแม้มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นแต่การลงมือทำวิจัยยังไม่ได้ผลงานเชิงปริมาณและคุณภาพที่ตั้งไว้เหมือนกับว่า **"รู้แล้วแต่ทำไมไม่ทำหรือทำไมยังทำไม่ได้"** ทีมงานจึงคิดหาแนวทางที่จะสร้างพลังให้แก่นักวิจัย เพื่อทำให้งานวิจัยในหน่วยงานของเราสำเร็จขึ้นมาให้ได้ ด้วยปัจจัยกำหนด (Determinants) เพิ่มเติมในการจัดการอบรมระยะยาว ดังนี้

1) ระบบพี่เลี้ยงให้มีที่ปรึกษานักวิจัยสามารถรับคำแนะนำและซักถามปัญหาโดยตรงจากที่ปรึกษา
2) เพิ่มทักษะการทำวิจัยจากการปฏิบัติการจริงควบคู่กับการให้คำปรึกษา
3) สร้างชุมชนนักปฏิบัติ Cops แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเภทงานวิจัยกลุ่มเล็ก 5-10 คน
4) เพิ่มความเข้มข้นด้วยความถี่ของการเข้ากลุ่มนักปฏิบัติจำนวน 8 ครั้ง ในระยะเวลา 6 เดือน
5) จัดเนื้อหาการอบรมร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย หลักการเบื้องต้นวิธีวิจัย ปัญหาและคำถามงานวิจัย การตั้งวัตถุประสงค์ การทบทวนวรรณกรรม การคำนวณขนาดตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนอภิปรายผลและบทคัดย่อ

หลังจากนั้นจึงวางกรอบแนวคิดและจัดทำหลักสูตรพัฒนานักวิจัยศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี และตั้งชื่อสูตรว่า **กระบวนการสนับสนุนนักวิจัยหน้าใหม่ ด้วย KM Workshop with Generation Y ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี** มีกรอบแนวคิดการทำงาน ดังนี้

<u>กรอบแนวคิดการทำงาน (KM Workshop with Generation Y)</u>



<u>เนื้อหาการฝึกอบรม</u>

<u>วัตถุประสงค์</u>

1. เพิ่มประมาณนักวิจัยหน้าใหม่ในหน่วยงาน
2. ผู้เข้าอบรมนักวิจัยหน้าใหม่เข้าใจระเบียบวิธีวิจัย
3. นักวิจัยสามารถเขียนผลงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือ

<u>การประเมินโครงการ</u>

1. ปริมาณสัดส่วนนักวิจัยในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น
2. ร้อยละ 50 ของผู้เข้าอบรมมีผลงานทางวิชาการที่อย่างน้อย 1 เรื่องแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ

<u>ตารางที่ 1</u> เนื้อหาการฝึกอบรม KM Workshop with Generation Y

กำหนดการอบรม	หัวข้อเรื่อง
ครั้งที่ 1 / 1 วัน	ปฐมนิเทศหลักสูตร (course outline)
ครั้งที่ 2 / 1 วัน	1. หลักการเบื้องต้นของระเบียบวิธีวิจัยและการเขียนผลงานวิชาการด้านสุขภาพ 2. ปัญหาและคำถามงานวิจัย 3. Cops : แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกตั้งคำถามงานวิจัยในงานและประเด็นปัญหาในงานของตนเอง ปรึกษาที่ปรึกษา
ครั้งที่ 3 / 1 วัน	1. นำเสนอและวิพากษ์ปัญหาและคำถามงานวิจัย 2. Cops : แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกตั้งวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับคำถามงานวิจัย ตั้งชื่อเรื่องและรับคำปรึกษาจากที่ปรึกษา (มอบภารกิจทบทวนระเบียบวิธีวิจัย)
ครั้งที่ 4 / 1 วัน	นำเสนอและวิพากษ์ระเบียบวิธีวิจัย (15 slide 10 นาทีต่อเรื่อง)
ครั้งที่ 5 / 1 วัน	1. การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (systemic review) 2. การคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size) 3. Cops : แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกการทบทวนวรรณกรรมและคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมกับการศึกษาของตนเอง)
ครั้งที่ 6 / 2 วัน วันที่ 1	1. นำเสนอและวิพากษ์การทบทวนวรรณกรรม (15 slide 10 นาทีต่อเรื่อง) 2. Confounder
วันที่ 2	1. ปฏิบัติการ การทำเครื่องมือในงานวิจัยด้านสุขภาพ 2. Cops แบ่งกลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษาตามประเภทงานวิจัย : แลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างเครื่องมือวิจัย 2. นำเสนอและวิพากษ์เครื่องมือ (เลือกเครื่องมือที่มีประเด็นน่าสนใจ)

งด 4 สัปดาห์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเก็บข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปทำเล่มผลงานทางวิชาการ	
ครั้งที่ 7 / 2 วัน	Cops แบ่งกลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษาตามประเภทงานวิจัย : แลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิเคราะห์ข้อมูลและเขียนรายงานการวิจัย
ครั้งที่ 8 / 1 วัน	นำเสนอวิพากษ์รายงานฉบับสมบูรณ์
AAR หลังสิ้นสุดโครงการ	

***** รวมระยะเวลาฝึกอบรม 8 ครั้งจำนวน 11 วัน

3. ดอกผล

เป็นเวลากว่า 2 ปีของการพัฒนานักวิจัยศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานีเราก็เริ่มเห็นพัฒนาการนักวิจัยที่เริ่มผลิดอกออกผล จึงได้สรุป การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี รายละเอียด ดังนี้

3.1 หลักสูตรการฝึกอบรม (KM Workshop with Generation Y)

3.2 สรุปความก้าวหน้า ปีงบประมาณ 2557-2558 (KM Workshop with Generation Y) เปรียบเทียบกับ 2555-2556 (รูปแบบเดิม)

3.1 วิธีการฝึกอบรม

ประชาสัมพันธ์หลักสูตรโดยใช้มาตรการสำคัญ เป็น 5 ปัจจัยกำหนด (5 Determinants) ในหลักสูตรการจัดการอบรม ดังนี้

1) ระบบพี่เลี้ยงให้มีที่ปรึกษานักวิจัยสามารถรับคำแนะนำและซักถามปัญหาโดยตรงจากที่ปรึกษา

2) เพิ่มทักษะการทำวิจัยจากการปฏิบัติการจริงควบคู่กับการให้คำปรึกษา

3) สร้างชุมชนนักปฏิบัติ Cops แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเภทงานวิจัยกลุ่มเล็ก 5-10 คน

4) เพิ่มความเข้มข้นด้วยความถี่ของการเข้ากลุ่มนักปฏิบัติจำนวน 8 ครั้ง ในระยะเวลา 6 เดือน

5) จัดเนื้อหาการอบรมร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย หลักการเบื้องต้นวิธีวิจัย ปัญหาและคำถามงานวิจัย การตั้งวัตถุประสงค์ การทบทวนวรรณกรรม การคำนวณขนาดตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนอภิปรายผลและบทคัดย่อ

3.2 สรุปความก้าวหน้า ปีงบประมาณ 2557-2558 (KM Workshop with Generation Y)เปรียบเทียบกับ 2555-2556 (รูปแบบเดิม)

มีนักวิจัยหน้าใหม่สนใจส่งโครงร่างและร่วมอบรมในหลักสูตรฯใหม่ ในปี 2557 จำนวน 31 เรื่อง ปี 2558 จำนวน 27 เรื่อง เพิ่มขึ้น 3-4 เท่าเทียบกับแบบเดิม (ปี 2555 จำนวน 13 เรื่อง 2556 จำนวน 7 เรื่อง) ความคิดเห็นจากนักวิจัยส่วนใหญ่ต่อกระบวนการใหม่มีความพึงพอใจ *“ทำให้นักวิจัยหน้าใหม่ไม่เครียดเมื่อต้องเรียนรู้และไม่กังวลในการทำวิจัยในเล่มต่อๆไป”*(AAR) โดยที่นักวิจัยหน้าใหม่ทำวิจัยแล้ว

เสร็จ คิดเป็นร้อยละ 55 เป็นผลงานวิจัยนักวิจัยหน้าใหม่ GEN Y ถึงร้อยละ 80 ของผลงานวิจัยทั้งหมด คิดเป็นสัดส่วนนักวิจัยในหน่วยงานที่ผลิตผลงานต่อปี 0.15 ต่อคนต่อปี (เป้า 0.20 ต่อคนต่อปี) ทุกเรื่องผ่านกระบวนการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญ ต่อยอดผลงานด้วยการทำวารสารวิชาการ ส่งนำเสนอผลงานวิชาการเพิ่มขึ้น เพื่อการเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์ และกระตุ้นให้ส่งโครงร่างเพื่อขอทุนวิจัยแห่งชาติ ในปี 2560 จำนวน 3 เรื่อง ได้รับทุน 2 เรื่อง ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 5 เรื่อง รอทราบผลการให้ทุน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปความก้าวหน้า ปีงบประมาณ 2557-2558 (KM Workshop with Generation Y) เปรียบเทียบกับ 2555-2556 (กระบวนการเดิม)

โครงการ	กระบวนการเดิม		กระบวนการใหม่	
	ปีงบ ฯ 2555	**ปีงบ ฯ 2556**	**ปีงบ ฯ 2557**	**ปี งบ ฯ 2558**
กิจกรรม	- การจัดอบรมระเบียบวิธีวิจัย-การจัดระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน - การอบรมสถิติเบื้องต้น - วารสารศูนย์ฯ ปีที่ 1 ฉบับที่ 1	- การประชาสัมพันธ์การส่งหัวข้อวิจัย-การจัดระบบคลินิกนักวิจัยให้คำปรึกษาใช้ที่ปรึกษาภายในหน่วยงาน - ประชุมนำเสนอและวิพากษ์หัวข้อวิจัย - วารสารศูนย์ ฯ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1	1. ประกาศนโยบายงานวิจัยและพัฒนาและประชาสัมพันธ์ข่าวสารงานวิจัย 2. การดำเนินงาน - จัดประชุมคณะกรรมการไตรมาสละ 1 ครั้ง - สนับสนุนการเสนอโครงร่างโดยนักวิจัยหน้าใหม่ **<u>จัดอบรม (KM Workshop with GENERATION Y)</u>** - จัดระบบให้คำปรึกษา, ควบคุมคุณภาพ, การเผยแพร่งานวิจัย - การจัดทำวารสารปีที่ 3 ฉบับที่ 1 - รวมรวมและส่งผลงานเพื่อเผยแพร่ -ให้แรงจูงใจมอบรางวัลนักวิจัยและ เพิ่มร้อยละเงินขั้นเงินเดือน	1. ประกาศนโยบายงานวิจัยและพัฒนา 2. ประกาศนโยบายการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change) 3. การดำเนินงาน - สนับสนุนการเสนอโครงร่างโดยนักวิจัยหน้าใหม่ **<u>จัดอบรม(KM Workshop with GENERATION Y)</u>** Generation y - จัดอบรมการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักวิจัยหน้าใหม่และการพัฒนางานวิจัยเชิงระบบ - จัดระบบให้คำปรึกษา, ควบคุมคุณภาพ, การเผยแพร่งานวิจัย - การจัดทำวารสารปีที่ 4 ฉบับที่ 1 - สนับสนุนการของบประมาณวิจัยแห่งชาติ ให้แรงจูงใจมอบรางวัลนักวิจัยและ เพิ่มร้อยละเงินขั้นเงินเดือน
เป้าหมาย	**-ร้อยละ 50 ของจำนวนวิจัยที่ส่งหัวข้อ (13 เรื่อง)** -การออกวารสารศูนย์ ฯ 1 ฉบับ - การถอดบทเรียนจากการทำงานพัฒนานักวิจัยจำนวน 1 เรื่อง	**-ร้อยละ 50 ของจำนวนวิจัยที่ส่งหัวข้อ (4 จาก 7 เรื่อง)** -การออกวารสารศูนย์ ฯ - การถอดบทเรียนจากการทำงานพัฒนานักวิจัยจำนวน 1 เรื่อง	**-ร้อยละ 50 ของจำนวนวิจัยที่ส่งหัวข้อ (24 จาก 31 เรื่อง)** - การออกวารสารศูนย์ปีที่ 3 จำนวน 1 ฉบับ - การถอดบทเรียนจากการทำงานพัฒนานักวิจัย	**- ร้อยละ 50 ของจำนวนวิจัยที่ส่งหัวข้อ (21 จาก 27 เรื่อง)** - การออกวารสารศูนย์ปีที่ 4 จำนวน 1 ฉบับ - ฐานข้อมูล IT งานวิจัย 55-59 - 58 ส่ง วช 60 จำนวน 3 เรื่อง, 59 ส่ง วช 61 จำนวน 5 เรื่อง - การถอดบทเรียนจากการทำงานพัฒนานักวิจัย
ผลลัพธ์	- นักวิจัยส่งโครงร่าง **13 เรื่อง** - ผลงาน**วิจัย 7 เรื่อง (ร้อยละ 53.86)** - วารสารฯ จำนวน 1 ฉบับ - ถอดบทเรียน “เรื่องเล่าความสำเร็จกระบวนการพัฒนาผลงานวิชาการ ” จำนวน 1 เรื่อง	- นักวิจัยส่งโครงร่าง **7 เรื่อง** - ผลงาน**วิจัย 5 เรื่อง (ร้อยละ 43)** - วารสารฯ จำนวน 1 ฉบับ - ถอดบทเรียน “เรื่องเล่าความสำเร็จกระบวนการพัฒนาผลงานวิชาการ ” จำนวน 1 เรื่อง	**- <u>นักวิจัยหน้าใหม่ส่งโครงร่าง 31 เรื่อง</u>** - ผลงาน**วิจัย 17 เรื่อง (ร้อยละ 55)** - วารสารฯ ศูนย์ จำนวน 1 ฉบับ (ร้อยละ 50) - ถอดบทเรียนแล้วเสร็จ จำนวน 1 เรื่อง - นำเสนอผลงานวิชาการ 7 เรื่อง	**- <u>นักวิจัยหน้าใหม่ส่งโครงร่าง 27 เรื่อง</u>** - ผลงาน**วิจัย 15 เรื่อง (ร้อยละ 55)** 12 เรื่องเป็นนักวิจัยหน้าใหม่ Generation y (ร้อยละ 80) - วารสารฯ อิเลคทรอนิคส์ฯ จำนวน 1 ฉบับ (ร้อยละ 50) - ฐานข้อมูล IT งานวิจัย 55-59 รวบรวมได้ร้อยละ 60 - 58 ส่ง วช 60 จำนวน 3 เรื่อง ผ่าน 2 เรื่อง - 59 ส่ง วช 61 จำนวน 5 เรื่อง รอผลการให้ทุน - ถอดบทเรียนแล้วเสร็จ จำนวน 1 เรื่อง - นำเสนอผลงานวิชาการ 10 เรื่อง
สัดส่วน	7/101 สัดส่วน **0.07 ต่อคนต่อปี**	3/101 สัดส่วน **0.03 ต่อคนต่อปี**	17/101 สัดส่วน 0.15 ต่อคนต่อปี **(เป้า 0.20 ต่อคนต่อปี)**	15/101 สัดส่วน 0.15 ต่อคนต่อปี **(เป้า 0.20 ต่อคนต่อปี)**

แนวทางการต่อยอด

4. ก้าวต่อไปในการพัฒนาต่อยอดจากมุมมองผู้วิจัย และจากมุมมองผู้จัด

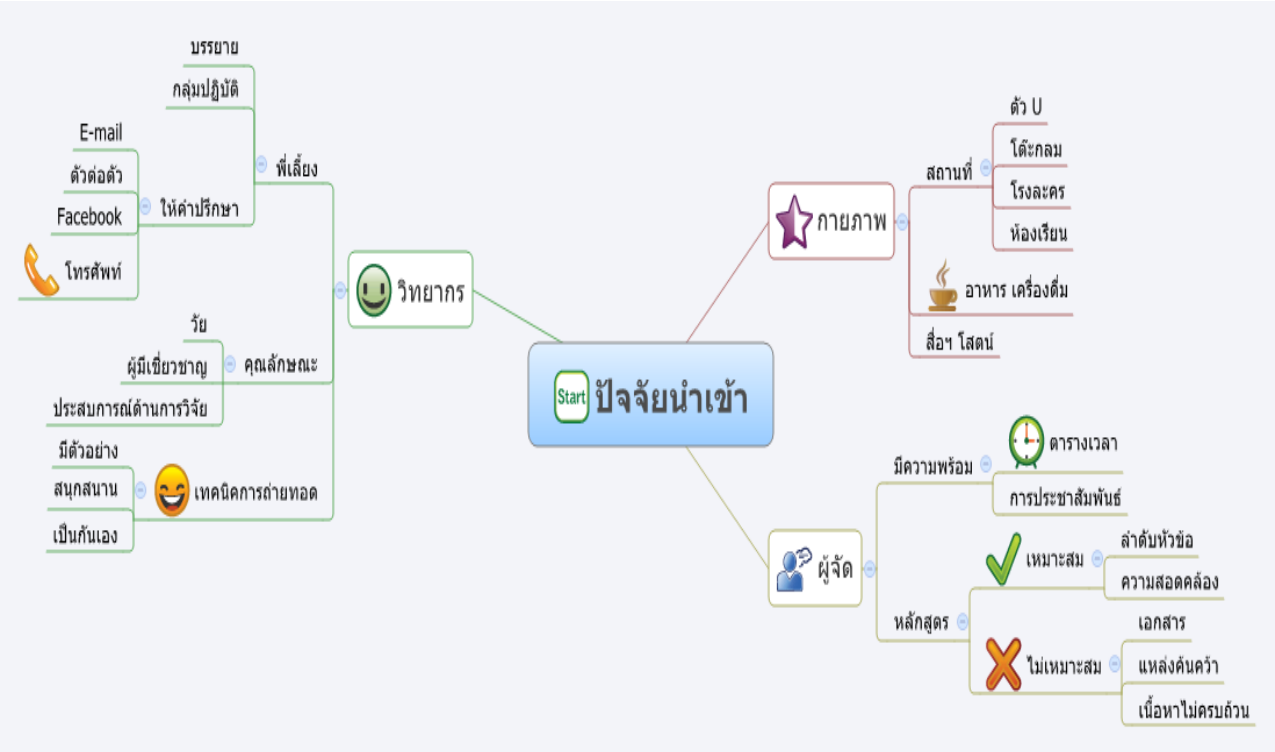
4.1 ก้าวต่อไปในการพัฒนาต่อยอดจากมุมมองผู้วิจัย

ผู้เขียนได้ทำกลุ่มแลกเปลี่ยน (AAR) หลังสิ้นสุดโครงการประเมินภาพรวมการอบรม จากมุมมองผู้วิจัยต่อปัจจัยนำเข้า ได้สรุปเป็นแผนภาพความคิดประกอบคำอธิบาย

<u>ปัจจัยนำเข้าในการอบรมจากมุมมองผู้วิจัย</u>

จากการเตรียมความพร้อมของทีมผู้จัดได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยนำเข้า 3 ด้านที่ทบทวนว่าจะส่งผลต่อกระบวนการและผลลัพธ์ที่ดีของหลักสูตร ได้แก่ การจัดเตรียมทางกายภาพ วิทยากรที่รับเชิญ และการดำเนินงานของผู้จัด เป็นปัจจัยนำเข้าของการอบรมฯ ที่นักวิจัยที่เข้าอบรมได้บอกเล่าแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาปัจจัยนำเข้าของหลักสูตรฯ ต่อไป ผู้เขียนได้แสดงไว้ดังแผนภาพความคิด ดังนี้

<u>ภาพที่ 1</u> ปัจจัยนำเข้าในการอบรมจากมุมมองนักวิจัย



จากแผนภาพมุมมองของนักวิจัยต่อการจัดการอบรมต่อปัจจัยนำเข้า ได้แยกเป็นปัจจัย 3 ด้านที่จะเป็นโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรฯ ได้แก่

<u>วิทยากร</u> ไม่ได้มีบทบาทแค่การบรรยายแต่มีหน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยง ในชุมชนนักปฏิบัติที่ได้สร้างช่องทางร่วมกันกับนักวิจัยที่หลากหลาย ทั้งการเข้ากลุ่มเรียนรู้ใน Cops การให้คำปรึกษาตัวต่อตัว สามารถพูดคุยทางโทรศัพท์ E-mail แม้เป็นอาจารย์นอกหน่วยงาน แต่ก็เป็น Partnership ที่เข้มแข็ง

การจัดบรรยากาศทางกายภาพเพื่อเอื้อต่อการเข้ารับการอบรม นักวิจัยเห็นว่าการจัดห้องเรียนหลากหลายให้เหมาะสมกับการเรียนแต่ละครั้ง มีอาหารเครื่องดื่มที่อร่อยแอร์เย็นๆ จัดสื่อ โสตน์และความเร็วอินเตอร์เนตสูงเพื่อสะดวกในการสืบค้นข้อมูล ทำงานโดยลื่นไหลไม่ถูกขัดจังหวะ

นักวิจัยคิดเห็นต่อผู้จัดว่า ไม่ได้มีบทบาทแค่เตรียมสถานที่ อุปกรณ์และประสานวิทยากร แต่ทำหน้าที่เป็นกาวใจและอำนวยความสะดวก (Fa) ในชุมชนนักปฏิบัติ รวมทั้งด้านการนัดหมาย การประชาสัมพันธ์ รวมถึงหลักสูตรสามารถสร้างองค์ความรู้และพลังในการทำงานวิจัยให้สำเร็จ แม้จะยังพบข้อด้อยจากมุมมองนักวิจัยในด้านการสืบค้นข้อมูลที่จำเป็น ไม่เพียงพอต่อการทำวิจัย ดังนั้นจึงเป็นโอกาสและความท้าทายของผู้พัฒนาหลักสูตรฯ ในการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านการสืบค้นข้อมูลและการทบทวนวรรณกรรมต่อไป

4.2 ก้าวต่อไปในการพัฒนาต่อยอดจากมุมมองผู้จัด

แผนภาพความคิดนี้เป็นภาพจากมุมมองผู้จัดการอบรมที่ได้วิเคราะห์จากการอ่าน สังเกตและพูดคุยตลอดการพัฒนานักวิจัยตั้งแต่การร่วม คิด ร่วมทำ พบเจอปัญหา ช่วยกันแก้ไข จนนำไปสู่ดอกผลจากการทำงาน ทำให้เห็นว่านักวิจัยศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานียังมีโอกาสในการพัฒนา ทำซ้ำจนเกิดเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ ต่อไป

การร่วมคิดพัฒนานักวิจัยร่วมกับทีมงาน ด้วยหลักสูตรการอบรมฯ และปัจจัยกำหนด (Determinant) ที่จะทำให้โครงการสำเร็จ คิดจากความเชื่อที่ว่า

- ความเชื่อที่ว่า ความถี่ของการติดตามเป็นระยะจำนวน 8 ครั้งและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนนักปฏิบัติ(Cops) จะทำให้งานวิจัยมีความก้าวหน้า แต่พบว่า สามารถกระตุ้นได้เพียงบางคน ที่สามารถทำได้ คือ พยายามทำวิจัยนอกเวลางาน ผู้ที่ทำไม่ได้ จะได้คำตอบ คือ เรื่องเวลาในภาระงานในกลุ่มงานและการหาข้อมูลไม่ได้ หรือ ไม่มีข้อมูล

- ความเชื่อที่ว่า การมีที่ปรึกษารายกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน จะได้รับคำแนะนำ สามารถสอบถามปัญหาความไม่เข้าใจจากการปฏิบัติได้จริง พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความกระจ่างมากขึ้นจากคำแนะนำและการให้คำปรึกษา แต่มีบางเสียงสะท้อนว่า “ไม่สามารถเข้าร่วมได้ต่อเนื่อง เพราะติดภาระงานหลัก ถึงแม้จะนัดพบอาจารย์หรือส่งงานทางเมลนอกเวลา แต่ก็ได้รับความกระจ่างน้อยกว่าการพูดคุยซักถามตัวต่อตัว และการลงมือปฏิบัติจริงในการอบรมถ้าไม่เข้าใจก็สามารถซักถามได้”

- ความเชื่อที่ว่า การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ Cops นักวิจัยจะได้รับพลังกระตุ้นจากกลุ่มให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้เสร็จทันกลุ่มเพื่อน และได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ระหว่างการดำเนินการตามแผนงานโครงการ ผู้จัดคิดว่ามีความจำเป็นในการที่จะสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ Cops ที่ประกอบด้วยผู้วิจัยและพี่เลี้ยง(ที่ปรึกษา)โดยผู้จัด (Fa) เป็นกาวคอยประสานและสร้างช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การนัดพบ จัดกลุ่ม เครือข่าย Facebook และสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัยทั้งสถานที่ที่สะดวกสบายมีแอร์เย็นๆ เพลงเบาๆ และอาหารว่างอาหารกลางวันที่อร่อยโดยคาดหวังว่าจะทำให้นักวิจัยไม่เครียดและเรียนรู้พัฒนาความก้าวหน้าในงานวิจัยของตนเองจนสำเร็จ

ก้าวต่อไป

ด้านกระบวนการ แม้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการเพิ่มปริมาณงานและความน่าเชื่อถือ แต่ก็ยังเป็นโอกาสที่ท้าทายในการสร้างกระบวนการพัฒนานักวิจัยหน้าใหม่ให้สามารถเพิ่มคุณค่าให้ผลงานและต่อยอดเป็นนวัตกรรม ดังนี้

- ควรกำหนด KPI เพื่อกระตุ้นความสนใจในการคิดปัญหาวิจัยและเขียนโครงร่างวิจัยทุกปี / ทุกงาน

- มีระบบสนับสนุนด้านการวิจัยเฉพาะ โดยสร้างระบบการให้คำปรึกษาและการเข้าถึงฐานข้อมูลวิจัย *ข้อเสนอ* คือ การจัดตั้ง คลินิกที่ปรึกษางานวิจัย โดยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา (Leader ทั้งภายในและภายนอก) หมุนเวียน และนัดหมายเวลาในการแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยรายกลุ่มและรายบุคคลสามารถจัดตารางเวลาให้สอดคล้องกับภาระงานหลัก

-ให้เพิ่มปัจจัยกำหนด (Determinants) ของโครงการในการจัดทำโครงการครั้งต่อไป

ความเชื่อที่ว่า บุคลากรจะไม่ทำงานวิจัยในเวลางานเพราะมีภาระงานหลักและเชื่อว่าบุคลากรจะไม่ทำงานวิจัยนอกเวลางานเพราะมีภาระทางครอบครัวและกิจส่วนตัว

จึงเพิ่มปัจจัยกำหนด คือ ผู้วิจัยในโครงการที่สามารถพัฒนาโครงร่าง เครื่องมือร่วมกับที่ปรึกษา และเก็บข้อมูลเสร็จแล้วสามารถขออนุมัติเพื่อเข้าร่วมกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานฉบับเต็ม(ปัญหาสำคัญ)ร่วมกับที่ปรึกษาภายในระยะ 1-2 สัปดาห์ที่คลินิกวิจัย จะได้ผลดีกว่าการขอเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิจัยที่ใช้ระยะเวลาเท่ากันหรือมากกว่า

การกำหนดผู้เชี่ยวชาญและแรงจูงใจ (Incentive) เฉพาะสาขาในหน่วยงาน ด้วยการคัดเลือกที่มีมาตรฐาน *ข้อเสนอ*

(1) มีการกำหนดสาขาผู้เชี่ยวชาญที่จำเป็นในแต่ละสาขาการวิจัยและนักสถิติ ด้วยการสอบคัดเลือกทุก 3 ปี

(2) ให้สิทธิพิเศษผู้เชี่ยวชาญ ในการเข้ารับการอบรมในสาขาที่เกี่ยวข้องไม่จำกัด

(3) เป็นคุณสมบัติพิเศษในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน

(4) ให้ค่าตอบแทนที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์รายเล่มในฐานะวิทยากรที่ปรึกษาทั้งในและนอกหน่วยงาน เพราะมีปัจจัยกำหนดที่เชื่อว่า "กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ต้องทำงานเพิ่มเติมจากภาระงานหลักย่อมต้องการและสมควรได้รับสิทธิพิเศษเป็นแรงจูงใจ และจะส่งผลให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีศักยภาพสูงไม่หยุดการพัฒนาตนเอง และมีการแข่งขันทางด้านวิชาการที่สูงขึ้น

ความเชื่อที่ว่า แม้งานวิจัยส่วนใหญ่ที่เพิ่มปริมาณขึ้น และมีความน่าเชื่อถือแล้ว แต่ยังขาดการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม การเพิ่มคุณค่างานวิจัยและต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมนั้น มีความจำเป็น และเป็นโอกาสท้าทายในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฯ

จึงเพิ่มปัจจัยกำหนด คือ การทบทวน เพื่อวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า (value Chain Analysis) และ GAP analysis เพื่อปรับปรุงกระบวนการพัฒนานักวิจัย

สุดท้ายนี้จึงขอฝากเสียงสะท้อนสำคัญ จากผู้ส่งงานปีนี้ ได้ยินว่า "วิจัยปีนี้ยุ่งยาก ทำยากขึ้น ขั้นตอนเยอะ" แต่ความจริงผลงานที่ผ่านมาแม้สามารถทำได้สำเร็จเป็นรูปเล่ม แต่ผลงานหลายเล่ม ไม่ถูกต้องตามหลักวิธีวิจัยและไม่มีคุณภาพน่าเชื่อถือ **และได้ยินว่า** *"งานวิจัยแต่ละเรื่องทำยากจริงๆ" "เปลี่ยนเรื่องดีกว่าเพราะมันไม่ถูกต้อง" "วางแผนทำไปข้างหน้าง่ายกว่าเอาข้อมูลเดิมมาทำ"* เพราะ...ส่วนใหญ่รู้แล้วว่าความน่าเชื่อถือ และความถูกต้องของงานวิจัยเป็นอย่างไร ยินดีที่จะทำวิจัย แต่ยังไม่มั่นใจว่าจะทำได้หรือไม่ **จึงฝากไว้สำหรับผู้พัฒนาระบบสนับสนุน ทั้งทีมผู้จัด หัวหน้ากลุ่มงานและผู้บริหาร ว่าต้องเข้าใจลูกน้องผู้วิจัย ให้ช่วยกันสนับสนุนต่อยอดและพร้อมที่จะช่วยเหลือ เพราะวิจัยที่ดีทำได้ไม่ง่ายนัก ฟังบรรยายแล้วอาจเข้าใจแต่เมื่อลงมือทำแล้วจึงจะพบปัญหา** แม้วิจัยจะยาก บุคลากร GEN Y ศูนย์ 10 ฯ ทำได้แน่นอน ส่วนทีมวิจัยและนวัตกรรมได้เรียนรู้ไปพร้อมๆ กับนักวิจัย ในวงจรแห่งการเรียนรู้ (KM) พร้อมที่จะยกระดับคุณภาพงาน แสวงหาความรู้วิธีการที่ทันสมัยและ<u>ปัจจัยกำหนดใหม่ๆ (Determinants)</u> เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในการเรียนรู้ นำมาสนับสนุนผู้วิจัยที่ตอนนี้เชื่อได้แน่ว่า งานวิจัยของนักวิจัยหน้าใหม่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และจะเข้าไปสู่วาระของความท้าทายเพื่อสร้างคุณค่าและต่อยอดให้เป็นนวัตกรรมสู่ Thailand 4.0

ภาคผนวก

ก บทสนทนาจากการทำกลุ่ม AAR (Focus group)

ข ภาพกิจกรรม

ค ฐานข้อมูลวิจัย IT และวารสาร

ก บทสนทนาจากการทำกลุ่ม (AAR)

เนื้อหาถาม-ตอบ FN (กระบวนการ)	ดัชนี
Q;ความคิดเห็นต่อวิทยากรแต่ละท่านเป็นอย่างไร A;(1)อาจารย์ ทุกคนโอค่ะ (2) อาจารย์ทุกท่านน่ารักและให้ความเอ็นดูมาก เนื่องจากผู้เรียนเคี่ยวเข็นได้ยากมาก (3)วิทยาการเป็นผู้มีความรู้มีประการณ์ในด้านวิจัยสามารถอธิบายให้ความกระจ่างได้ดี ทุกข้อมีความเป็นกันเองติดตามผู้เข้าร่วมการอบรมดีชอบวิทยากรทุกท่าน (4)อ.พลากร ต้องขอบคุณอาจารย์ที่สละเวลาในการอ่านวิจัยให้เราเป็นระยะ อาจารย์ให้คำแนะนำอย่างตรงไปตรงมา และสอนการทำ SPSS ปฏิบัติจริง ทำให้เข้าใจในหลักที่ถูกต้องจริง ๆ อ.เมรีรัตน์ เป็นอาจารย์ที่อธิบายได้อย่างฉะฉาน ตรงไปตรงมา เข้าใจได้ชัด เสียงดังฟังชัด ให้กำลังใจดีมาก อ.กุลชญา อาจารย์ให้คำแนะนำหลากหลายแนวทาง (5)โดยรวม เหมาะสมคะ ดี มีคุณภาพสามารถถ่ายทอดให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้ (6)อ.พลากร ยอมรับว่าตนไม่ค่อยได้เข้าฟังเวลาอาจารย์สอน แต่เท่าที่ได้ฟังเวลาให้คำแนะนำ อาจารย์ใจดี และให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ อ.เมรีรัตน์ อธิบายได้ชัดเจน พูดตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย น่ารักเป็นกันเองเสียงดังฟังชัด พูดจาฉะฉาน ให้กำลังใจดีมาก อ.กุลชญา อาจารย์ใจดี และด้วยความที่สนิทกันมาก่อน ทำให้ง่ายต่อการเข้าถึง ให้คำแนะนำดีมากค่ะ (7)อ.พลากร อาจารย์ใจดี สอนเข้าใจ ยกตัวอย่างประกอบชัดเจน อ.กุลชญา อาจารย์ใจดี สอนเข้าใจ ยกตัวอย่างประกอบชัดเจน อ.เมรีรัตน์ อาจารย์ใจดี สอนเข้าใจ ยกตัวอย่างประกอบชัดเจน อาจารย์พิเศษ (อ.หน่อย และ อ.บอย) อาจารย์ใจดี ติดตาม ถามไถ่ (8)วิทยากรทุกท่านมีความทุ่มเท และอยากช่วยผู้วิจัยจริงๆ แต่ด้วยความที่ตัวดิฉันเองด้อยเรื่องวิจัยมากๆ โดยเฉพาะวิจัยกึ่งทดลอง บางครั้งอาจารย์ให้ข้อเสนอแนะมาเป็นแบบกว้างๆ อาจจะไม่ค่อยเข้าใจว่าจะทำยังไงต่อดี (9)อาจารย์ทุกคนใจดี และน่ารักมากคะ ชอบอาจารย์เมย์มากๆเลยคะ เสียสละเวลาในการนั่งอ่านงานวิจัยให้และตอบกลับมาให้แก้ไขอย่างเร็วมากๆ แบบว่านักศึกษาแก้ส่งไม่ทันเลย (อ้อย)รักอาจารย์ค่ะ	- เข้าถึงเป็นกันเอง - มีความรู้ความสามารถ - มีประสบการณ์ - ทุ่มเทสละเวลา - สอนจริงพาปฏิบัติจริง

เนื้อหาถาม-ตอบ FN (กระบวนการ)	ดัชนี
Q; เอกสารประกอบและสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งอาหารและสถานที่สื่อโสตฯเป็นอย่างไร A; (2)OK(3)ทุกอย่างดีเหมาะ (4)ดีเยี่ยม (5)ดี ชัดเจนสุดเท่าที่เรามีแล้วค่ะ (6)ทุกอย่าง โอเค เปอเฟคต์มาก ยอดเยี่ยมค่ะ (7)เอกสารประกอบการเรียนน่าจะเป็นรูปเล่ม และได้ก่อนการเรียน เพราะจะได้สะดวกในการเรียนรู้ และศึกษาก่อนเรียน เอกสารที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนน่าจะมีหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น หนังสือ เอกสาร แหล่งที่สืบค้น ฯลฯ อาจจะพาไปที่ห้องสมุด อื่นๆ เป็นต้น อาหารแซบเว่อร์ ห้องเรียนเราไกลไปไหมอะ เวลามีคนไข้ต้องเดินแบบไกล แล้วก็ไม่อยากเดินกลับไปเรียนอีก แฮ่ๆๆรวมๆแล้วก็**<u>โอเคคร้า</u>** (8)เอกสารก็ครบ แต่ถ้าห้องสมุด มีหนังสือวิจัยใหม่ๆและตำราทางวิชาการให้ค้นคว้าเยอะกว่านี้ก็คงจะเพอร์เฟคมาก อาหารอร่อย อุดมสมบูรณ์ สถานที่ สื่อ โสต เหมาะสม (9)อาหารอร่อยทุกมื้อคะ สถานที่จัดประชุมดีแล้วคะ	- อาหาร สถานที่ สื่อโสตน์ เหมาะสม - เอกสารควรเป็นรูปเล่มเพื่อศึกษาก่อนเรียน - ขาดแหล่งค้นคว้าข้อมูลและตำราวิชาการที่ทันสมัย
Q; อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อกระบวนการฝึกอบรม A;(1)อย่าคาดหวังต่อ ผู้อบรมสูง เนื่องจากมีภาระงาน (2) งานประจำ (หลีกเลี่ยงไม่ได้หรอกนะ เพราะงานคือเงิน เงินคืองาน บรรดานสุข) ความตั้งใจของตัวผู้เรียน เช่น มีการประเมินเงินเข้ามาเกี่ยวข้องความรู้ ประมาณไอเดียในการคิดชื่อเรื่อง และต่อๆๆไป.....แหล่งการศึกษา ค้นคว้า ที่ปรึกษาในหน่วยงานเพราะบางทีก็คุยกะอาจาย์ทางเมลล์ไม่เก็ท!! (4)บางช่วงตรงกับที่ผู้เข้าร่วมอบรมติดภาระกิจ (5)อุปสรรคของการอบรมคือผู้วิจัยเองคะที่ขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายคะ (6)อุปสรรค คือเวลาที่ไม่ตรงกัน ข้อเสนอแนะ จัดอีกนะค่ะ ถ้าไม่ติดภาระกิจ จะเข้าอีก (7)อุปสรรค คือ ไม่มีเวลา ภาระงานประจำที่แบบเยอะ ข้อเสนอแนะ คือ ถ้าจะจัดอีกควรเพิ่มกลุ่มผู้อบรมให้ผู้คนที่สนใจจะทำมามีส่วนร่วม (8)งานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้เข้าอบรมได้ไม่ต่อเนื่อง (9)บางทีงานประจำทำให้เราไม่สามารถที่จะเข้ารับการอบรมได้ น่าจะมีการอัดวิดีโอในการสอนไว้ให้คนที่ไปราชการได้มีโอกาสมาเรียนรู้ในภายหลัง	- เวลา ภาระงานหลัก - แหล่งข้อมูลและที่ปรึกษาในหน่วยงาน - ความรับผิดชอบของผู้เข้าอบรม - การเข้าร่วมของกลุ่มอื่นที่ ไม่ต้องส่ง อวช เข้าร่วมอบรม

เนื้อหาการถามตอบ FN(ผล)	ดัชนี
Q; การเรียนรู้ที่ได้คืออะไร อย่างไร A; (1)เรียนรู้กระบวการการทำวิจัย ที่สามารถเป็นผลงานวิชาการ ส่งเลื่อนระดับ ดีมากๆค่ะ (2) หลักการทำวิจัยที่ถูกระเบียบวิธีวิจัย ทำให้รู้ว่าการทำวิจัย หนึ่งเรื่องมันยากมากจิงง (4)เรียนรู้หลักที่ได้ปฏิบัติจริง จากการเรียนรู้ครั้งนี้ ซึ่งไม่เคยได้ทำมาก่อน ทำให้เกิดความเข้าใจ (5)การเรียนวิจัยทีไรก็ใหม่ทุกที มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ยิ่งเรียนไปด้วย ลงมือไปด้วย มีที่ปรึกษางานด้วย สุดยอด (6)จากการเรียนรู้ ทำให้รู้ขั้นตอนการทำวิจัย การวิเคราะห์ การเขียน และการสรุป ทำให้เรามีแนวคิดและสามารถที่จะนำไปใช้ในการทำงานต่อไป (7)ขั้นตอนการทำวิจัย ตั้งแต่ การตั้งชื่อเรื่อง การหาคำถาม การเขียนความสำคัญ การเขียนวัตถุประสงค์ การเลือกระเบียบวิธีวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารจัดการเวลา ว่านอกจากเราทำงานประจำแล้วก็ต้องพัฒนางานวิจัยด้วย จะทำอย่างไรให้ออกมาดีทั้ง 2 อย่าง คน ว่าทุกคนมีความต้องการของตนเอง เราจะทำตามใจทุกคนไม่ได้ แต่เราต้องทำให้ทุกคนมีความสุข (8)รู้ว่า ในการทำวิจัยต้องค้นคว้าให้มาก หาแหล่งที่จะเข้าถึงข้อมูลโดยการถามจากผู้รู้ เช่นอาจารย์ พี่ๆ หัวหน้า เพื่อนๆ โดยเฉพาะคนที่จบ ป โท เพราะจะมีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาแล้ว (9)ได้เรียนรู้ในการทำวิจัยที่ถูกต้อง และควรมีการพัฒนางานประจำของเราให้เป็นงานวิจัยได้อย่างไร ได้เรียนรู้ทักษะในการเขียนงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น	- รับรู้ ความยาก - เรียนรู้ขั้นตอนวิธีการ - เข้าใจหลักการ - ลงมือทำนำไปใช้ได้จริง - ที่ปรึกษามีความสำคัญ - มองว่างานวิจัยไม่ใช่งานหลัก - การทำงานร่วมกันระหว่างลูกน้อง หัวหน้าและผู้สนับสนุน - ผู้รู้ที่ปรึกษาในหน่วยงาน - แหล่งค้นคว้า
Q; พฤติกรรมของผู้เข้าอบรมแต่ละท่านในการเรียนรู้และการทำงานเป็นอย่างไร เพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น A;(1)ทุกคนจะตั้งใจทำงาน และเรียนมากๆๆๆๆ เนื่องจากสามารถทำเป็นผลงานวิชาการ ส่งเลื่อนระดับ (4)มีความกระตือรือร้น ในการอยากได้ชิ้นงาน แต่ด้วยภาระงานจึงเกิดความล่าช้า (5)คนอื่นไม่รู้ รู้แต่ตัวเอง ที่มีแต่ข้ออ้างในการทำงานปล่อยเวลาให้เรื่อยเปื่อย พอลงมือทำมันก็จะเสร็จอยู่นะ ถ้าไม่แวะข้างทางนานาไปหน่อย (6)พฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละท่านแตกต่างกัน ด้วยภาระงาน ด้วยนิสัย และด้วยบุคลิกของแต่ละคน แต่ที่เห็นแน่ๆ คือเห็นความตั้งใจในการเรียนรู้ และตั้งใจที่จะทำให้สำเร็จให้ได้ (7)ไม่ได้สังเกตผู้เข้ารับการอบรมคนอื่นๆขนาดนั้น ว่าใครทำอะไร เพราะอะไร รู้แต่ว่าเรามีความตั้งใจในการเรียนรู้ (เพราะคิดว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้มีประโยชน์) ตั้งใจในการทำการบ้าน (คงเพราะต้องการส่งผลงานดีๆออกสู่สายตาประชาชนและได้รับการเลื่อนระดับ) (8)ทุกคนทุ่มเทในการเรียน และการทำวิจัย ไม่เข้าใจต้องถามผู้รู้ (9) ผู้เข้ารับการอบรมตั้งใจเรียนและพยายามส่งงานอาจารย์เต็มที่คะ	- แรงจูงใจ มีความสำคัญ - ความตั้งใจและการลงมือทำ - พฤติกรรมที่แตกต่าง

เนื้อหาการถามตอบ FN(ผล)	ดัชนี
Q; ผลที่ได้จากการฝึกอบรมมีผลต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านอย่างไรบ้าง A;(1)ให้คะแนน สูงสุดเลยค่ะ ต่อตัวเอง เพราะสามารถทำงานวิจัยได้อย่างถูกต้องตามรูปแบบ ไม่อายใคร ศูนย์ก็ย่อมได้เจ้าหน้าที่ที่สามารถทำงานวิจัยและเอกสารวิชาการได้เพิ่มอีก 1 คนคว้า (2)ได้วิจัยหนึ่งเรื่องและทำให้ได้ทราบเกี่ยวกับการทำวิจัยที่ถูกต้อง (3)ได้รับความรู้เรื่องการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น และจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน (4)ทำให้เกิดงานวิจัย 1 เล่ม ที่ผ่านกระบวนการที่ถูกต้อง หน่วยงานได้ประโยชน์ นำไปใช้ได้จริง (5)พัฒนาตนเองด้านวิจัยมากขึ้น (6)ผลที่ได้จากการอบรมทำให้รู้ว่า ตัวเองยังต้องพัฒนาและเรียนรู้อีกมากมายในการทำวิจัย แต่ยังไงก็จะสู้ ส่วนหน่วยงานที่จะได้แน่ๆ ก็คือ วิจัยอีกเล่มแน่นอนค่ะ แต่รอก่อนนะค่ะ(ขอเวลาอีกนิด) <u>(7)ต่อตัวเอง</u> เรียนรู้การทำวิจัยมากขึ้น เรียนรู้การบริหารเวลา เรียนรู้การจัดการความเครียด เรียนรู้การแสดงความคิดเห็นที่ต่างด้วยวิชาการ <u>หน่วยงาน</u> นักวิจัยหน้าใหม่ ผลงานทางวิชาการที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย (8)ตัวเองได้ค่อนข้างเยอะ เพราะตอนเรียน ป ตรี ที่ มสธ.ไม่ได้ทำวิจัย เรียนเฉพาะทฤษฎี เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัย R2R แค่ครั้งเดียวแต่ก็ยังไม่เข้าใจเท่าไร พอมาเรียนครั้งนี้และได้ทำไปด้วย ปรึกษาอาจารย์ไปด้วย ก็ทำให้เข้าใจมากขึ้น แต่ก็ยังไม่เสร็จ แต่คาดว่าคงเร็วๆนี้ และจะเป็นการพัฒนาให้สามารถทำวิจัยเล่มต่อๆไปได้ดีขึ้น ทำให้นักวิจัยหน้าใหม่ไม่เครียดเมื่อต้องเรียนรู้และไม่กังวลในการทำวิจัยในเล่มต่อๆไป สำหรับหน่วยงานก็จะมีวิจัยที่มีคุณภาพ ก้าวสู่เวทีภายนอกหน่วยงาน (ในอนาคตนะคะ แต่ไม่รู้ตอนไหน ตอนนี้ขอพัฒนาตัวเองก่อน ยังเป็นวัยเตาะแตะอยู่) (9)ได้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานวิจัยให้มากขึ้นกว่าเดิมและได้รับความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยใหม่ที่สำคัญทำให้ต้องอ่านหนังสือเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม	- คุณภาพงานวิจัย - ความภาคภูมิใจ - การพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น - คิดต่อยอดวิจัย - อ่านมากขึ้น
Q;ปัจจัยที่จะส่งผลให้ท่านทำงานวิจัยสำเร็จ A;(สวย) การได้หัวข้อในงานวิจัย ตนเองมีความมุ่งมั่นและการมีที่ปรึกษา (นาฏนฤมล/หญิง)การเลื่อนตำแหน่ง/เพื่อนร่วมงานคอยกระตุ้นเตือนและการสนับสนุนจากหัวหน้า	

มุมมองวิทยากร/อาจารย์ที่ปรึกษา ที่มีต่อผู้รับคำปรึกษา	
เนื้อหา FN	**ดัชนี**
อาจารย์อ๋อย ดร.กุลชญา ลอยหา - นักวิจัยไม่ค่อยมีเวลาในการทำงานวิจัย เนื่องจากภารกิจของการประจำ - ส่วนใหญ่นักวิจัยมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานวิจัย แต่ก็มีบางส่วนที่ยังขาดการตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นดังกล่าวจึงทำให้ process ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน - นักวิจัยบางท่านมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำผลงานวิชาการในลักษณะนี้ ทำให้ไม่ค่อยอยากลงมือทำด้วยตนเอง -ความกลัวที่จะผิดหวัง หากทำวิจัยออกมาแล้วไม่ผ่านการประเมินเป็นผลงานวิชาการ -ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในบางประเด็นทำให้นักวิจัยขาดความเชื่อมั่นในตนเอง	- เวลา และภารกิจ - ความมุ่งมั่นตั้งใจและความตระหนัก - ทัศนะคติที่ไม่ดีต่อการทำผลงาน - ความกลัวและการแสดงความคิดเห็นของหัวหน้างานในผลงานทำให้ขาดความเชื่อมั่น
อาจารย์เมรีรัตน์ มั่นวงษ์ การเข้ามาเป็นวิทยากรของศูนย์อนามัยที่ 7 ในครั้งนี้ไม่ใช่ครั้งแรก เป็นอีกหลายครั้งที่มาเมื่อไหร่ ก็อุ่นใจและมีความสุขกับผู้เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง ทุกคนมีความเป็นกันเอง เริ่มจากท่านผู้อำนวยการของศูนย์อนามัยที่ 10 ไปจนถึงทีมผู้จัดการอบรมในครั้งนี้ ตลอดจนผู้เข้าอบรมทุกท่าน ที่มีความคาดหวังและความวิตกกังวลในเวลาเดียวกันว่า เราจะทำวิจัยให้ได้....(แต่จะได้หรือเปล่านะ!!!) วันแรกมีคนเข้าฟังบรรยายเยอะมากดีใจ....เพราะการเป็นวิทยากรสิ่งที่ชอบมากคือ การมีคนมาฟังเยอะ สนุกและเข้าใจกับสิ่งที่เราบรรยาย จนกระทั่งมาถึงหน้าที่ที่จะต้องเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้กับน้องๆ อีกหลายคน (ขอเรียกน้องละกันน่าจะเหมาะกว่า อิอิอิ) ทำงานด้วยกันปรึกษากัน จนมาถึงวันนี้เป็นครั้งสุดท้ายที่จบการอบรมของโครงการ ขอเล่าความในใจที่มีต่อนักวิจัยหน้าใหม่ของกลุ่มให้ทีมผู้จัดได้รับรู้หน่อยละกันนะจ๊ะ เริ่มจากคนแรกเลยนะ หนูน้ำค้าง (ไม่อยากเรียกชื่อนี้เลย มันไม่เหมาะกับเค้าเลย...อิอิ) เค้าเป็นเด็กน่ารัก ยิ้มอารมณ์ดีตลอดเวลา ช้าไปนิด เนือยหน่อยๆ แต่บอกอะไรไปเข้าใจง่าย ถามเมื่อไม่เข้าใจในสิ่งที่บอกไป แต่คุณหนูหัวหยองของเรา มีอารมณ์ศิลปินเยอะไปหน่อย ดังนั้นในการทำงานของเค้า อาจจะต้อง Build อารมณ์และหาอารมณ์ที่อยากจะทำงานซะก่อน ประกอบกับภารกิจเยอะไปนิด ต้องไปนิเทศที่นั่นที่นี่บ้าง ทำให้เหนื่อยและไม่มีเวลาทำงานวิจัย ยิ่งเค้าต้องใช้อารมณ์ศิลปิน ดังนั้นกว่าเค้าจะมีอารมณ์ในการทำงาน ก็จวนจะหมด Course ละ แต่ว่า ช่วงอาทิตย์สุดท้ายของโครงการ ต้องบอกว่าม้าตีนต้นอย่างคนอื่น อาจจะแพ้ม้าตีนปลายอย่างหัวหยองเป็นได้ เค้าเล่นจริง ทำจริงเหมือนกัน เห็นเค้าทำงานร่วมกันในห้องแล้วพอจะรู้ละว่าพวกเค้าต้องการอะไรบ้าง งานของเค้าจึงจะออกมาได้....ตอนนี้เค้าก็ก้าวหน้าไปเยอะละ บทที่ 4 ละ เอาใจและแรงช่วยนะจ๊ะให้สำเร็จ..... คนถัดมา คนนี้คือหนูหญิง คนนี้นะเค้าน่ารัก ชอบเค้ามาตั้งนานละ ที่เลือกเค้าเนื่องจากเรื่องดูวัยรุ่น แล้วดูท่าจะคุยกันรู้เรื่อง ช่วงแรกๆ ดูท่าจะดี แต่ว่าบังเอิญเป็นช่วงที่เค้าต้องไปสอบเรียนต่อ ดังนั้นงานเค้าจึงไม่ส่งตามเวลาบ้าง เมื่อสอบเสร็จ	-ความเป็นกันเอง - ความคาดหวังและความวิตกกังวลของผู้เข้ารับการอบรม -ภารกิจ -อารมณ์ในการทำงาน -การส่งงาน -เข้าใจง่าย คุยรู้เรื่อง -ความขยัน(ถาม ทำ อ่าน) - ผลของการเข้าร่วมการอบรมอย่างต่อเนื่อง - เพื่อนร่วมคิดร่วมทำ - เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ - การลดภาวะเครียด

เค้าก็ต้องไปนิเทศงาน ประชุมบ้าง ซึ่งก็เป็นอุปสรรค และเค้าก็มีอุปสรรคอีกหลายอย่างมาก.....แต่ในที่สุดน้องหญิงของเราก็ส่งงาน และที่สำคัญงานเค้าแก้ไม่กี่ครั้งก็ทำได้ดี ต้องยอมรับเค้าจริงๆ ว่าเค้ามีต้นทุนเยอะ....เข้าใจง่าย คุยกันรู้เรื่อง...ชัดเจนทุกครั้งที่คุยกัน มีแนวทางเสนอว่าเราเอาอย่างนี้ดีมั้ย หรือจะอย่างนี้ มีการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของการทำงานแบบนี้ แบบนั้นให้ฟัง ดูเหมือนเด็ก แต่พฤติกรรมความคิดเค้าเป็นผู้ใหญ่ ทำงานได้ดีคนนึงเลย....เค้าบอกว่าเค้าจะทำงานให้เสร็จไม่รู้จะเสร็จหรือเปล่า...เพราะว่าไปเรียนแล้ว....แต่ก็ยังรอเสมอนะจ๊ะ...พร้อมอ่านและแก้ไขให้ตลอด

คนถัดมา คนนี้คืออมล...ว้าวววววว.....ฟังหัวข้อแล้วปวดหัวเลย จะทำได้มั้ยน๊า เค้ายืนยันเรื่องนี้มาตั้งแต่ต้น จนในที่สุดเราก็หาทางช่วยกันจนเป็นเรื่องเป็นราวขึ้นมา....ได้หัวข้อ...หายไปแต่งงานก่อน.....แต่เค้าก็เป็นคนเก่ง ใจเย็น ขยัน ตามครูตลอดเลย....ตอนนี้กำลังเก็บข้อมูล และปรับบางอย่างงงง แล้วในที่สุด...ก็ท้องซะละ...จะเสร็จมั้ยน๊า....แต่มั่นใจว่าอมลจะทำสำเร็จเพราะเค้าเป็นคนที่เข้าใจได้ไว มีความพร้อมที่จะแก้ไข และที่สำคัญ ขยันซะด้วย...อันนี้นับถือเค้าเลย เก่งไม่กลัว กลัวคนขยันอย่างอมลเนี่ยแหละ....เสร็จแน่นอนคนนี้...รับรองได้เลย...

อีกคนที่น่ารักไม่ต่างคนอื่น น้องอ้อย (Pinky girl) คนนี้ต้องยกนิ้วให้เค้าเลย เค้าขยัน และมีต้นทุนทางการทำวิจัยมาก่อน ดังนั้นงานเค้าจึงไปได้ค่อนข้างเร็วกว่าคนอื่นๆ อธิบายปุ๊บเข้าใจได้ไว ขยันถาม ขยันทำ ขยันอ่าน มีข้อมูลมาคุยกันตลอด ทำให้ครูชอบมาก.....(เค้าทำการบ้านมาดี) มาช่วงหลังไปทำงานหนักหน่อย ดังนั้นมีสะดุดบ้าง แต่แค่นิดเดียว กำลังจะเสร็จละ บทที่ 5 กำลังจะมา บทที่ 4 ก็แก้รอบ 2 ละ...เยี่ยมจริงๆๆๆๆ

นึกว่าจะหมดละ มีมาคนสุดท้าย คือ รัตน์(รัติยากร) เพิ่งเข้ามาก่อนจะปิด Course เลยนะคนนี้ อยากทำเรื่องพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยเบาหวาน พึ่งสอบ นศ. จบไป 1 คน เรื่องคล้ายกันเลยรับซะเลย...คนนี้ไม่ค่อยยิ้มเลย เห็นครั้งแรกแบบไม่ค่อยกล้าคุยกล้าเล่นด้วยเลย ดูซีเรียสจัง....จะคุยกันรู้เรื่องป่าวเนี่ย....เค้าดูมีความตั้งใจมาก แต่เนื่องจากเค้าไม่ได้เข้าอบรมมาตั้งแต่ต้น ดังนั้นอาจจะพลาด Concept บางเรื่องไป ดังนั้นความต่อเนื่องเลยยังไม่ดี ต้องค่อยๆ เล่า ค่อยๆ สอน แต่เค้าตั้งใจฟัง พร้อมปฏิบัติตลอดเวลา น่าจะโอเคนะ...อืมมมมม....ต้องพยายามค่ะ(บอกตัวเองค่ะ....) เพราะว่าเราคือที่ปรึกษาของเค้า....

สรุปเลยละกัน....นักวิจัย 5 คนมีบุคลิกแตกต่างกันออกไป แต่ที่แน่ๆ ที่เค้ามีทุกคนคือ ความตั้งใจ ต้นทุนจากประสบการณ์ในการทำงาน และต้องการเวลาแห่งวิชาการ ขอเวลาให้เค้าได้นั่งทำงานในที่ของเค้าที่มีเพื่อนๆ ที่ทำวิจัยเหมือนกันมานั่งด้วยกัน พร้อมกับ Wireless เร็วๆ แรงๆ ที่พร้อมจะค้นหางานทั่วโลกได้ในเรื่องที่เค้าสนใจ มีหนังสือที่จะให้เค้าหาข้อมูลเขียนงานวิจัย มีที่ปรึกษาคอยดูแลเวลาทำงานคอยบอกว่าตรงนี้ดีแล้ว ตรงนี้ต้องปรับ ปรับอย่างไร และที่สำคัญ ต้องมีอาหาร ขนมของว่าง ให้เค้าทานได้ตลอดเวลาที่เครียด เพราะเป็นการคลายเครียดที่ดีที่เดียว.....และต้องไม่มีงานอื่นๆ มารบกวนเค้า...รับรองศูนย์อนามัยที่ 7 จะได้งานเยอะมาก.....

ข ภาพกิจกรรม

การเรียนรู้เข้ากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูล 57และการบรรยายโดยวิทยากรจาก ว.แพทย์ฯ และ ม.ราชภัฏฯ

Cops แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เรื่อง กรอบแนวคิดงานวิจัย

บรรยากาศการส่งงานตามภารกิจและฟังการนำเสนอและวิพากษ์โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฯ และรองฯ

วิทยากรหลักจาก รพ. สรรพสิทธิประสงค์ เข้ากลุ่มสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานวิจัย ผู้อำนวยการฯ อาจารย์ ว.แพทย์ และประธาน กพว. เข้าร่วมสังเกตการณ์ 58

ค ฐานข้อมูลงานวิจัยของนักวิจัยหน้าใหม่ IT