

ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (R2R): กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล 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

ภาสกร บุญคุ้ม^{1*} และพลอยชมพู สุคัสติย์¹
Pasakorn Boonkhum^{1*} and Ploychompoo Sukustit¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล 2) การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีกลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นผู้บริหาร จำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 36 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำ R2R (ร้อยละ 65.4) และไม่มีความต้องการทำ R2R (ร้อยละ 34.6) โดยเหตุผลของผู้ที่มีความต้องการทำ R2R ส่วนใหญ่ คือ พบปัญหาในงานจึงต้องการหาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ร้อยละ 43.5) ส่วนเหตุผลของผู้ที่ไม่ต้องการทำ R2R ส่วนใหญ่ คือ มีภาระงานประจำมากเกินไปจึงไม่มีเวลาทำ (ร้อยละ 29.2) 2) แรงจูงใจและอุปสรรคในการพัฒนางาน R2R คือ 2.1) แรงจูงใจในการพัฒนางาน R2R ได้แก่ ต้องการแก้ไขปัญหาในการทำงาน พัฒนาศักยภาพตนเอง สร้างคุณค่าและความภูมิใจในการทำงาน การมีรายได้เพิ่ม และเนื่องจากการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นอย่างดี 2.2) อุปสรรคในการพัฒนางาน R2R ได้แก่ การขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงาน R2R โดยบุคลากรส่วนใหญ่เข้าใจว่าต้องเขียนเชิงวิชาการและมีความยุ่งยากซับซ้อน การขาดประสบการณ์และทักษะในการเขียน และการมีภาระงานประจำและภาระครอบครัวมาก จึงไม่สามารถจัดเวลาได้ 3) การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มี 4 รูปแบบคือ 3.1) การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางาน R2R 3.2) การพัฒนาทักษะการเขียน 3.3) การกระตุ้นและติดตามอย่างต่อเนื่อง และ 3.4) การให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษา

คำสำคัญ: ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค งานประจำสู่งานวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the needs, motivations and obstacles to the routine to research among supporting personnel of the Institute for Population and Social Research at Mahidol University, and 2) Promotion and supporting the routine to research (R2R) of the Institute for Population and Social Research at Mahidol University. The study utilized mixed methods of quantitative and qualitative analysis. The studied population consisted of 2 administrators and 36 supporting personnel which were selected by purposive sampling method. The instrument used in this study was a closed formal structured questionnaire and structured interview. The data were analyzed by description statistic such as frequency and percentage for

¹ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล นครปฐม 73170

¹ Institute for Population and Social Research, Mahidol University, Nakhon Pathom, 73170

*Corresponding author: e-mail: pasakorn.boonkhum@mahidol.ac.th

Received: August 10, 2022, Accepted: October 03, 2022, Published: May 1, 2023



the quantitative data. Meanwhile, content analysis was used to analyze the qualitative data. The results of the research showed that 1) most of the personnel (accounted for 65.4%) had a desire to do R2R while 34.6% of the supporting personnel did not want to do R2R. The main reason for the majority of R2R enthusiasts was due to their desire to find more efficient ways to work and find solutions to problems they encounter at work (43.5%). Whereas the reason for most of those who do not want to do R2R was too much workloads which result in a lack of time (29.2%). 2) Needs, Motivations and barriers to the routine to research (R2R) 2.1) Motivations for supporting personnel to conduct R2R include the needs for solving problems at work, enhance one's potential, create value and pride, and increase earnings. In addition, they are well supported by the organization. 2.2) Obstacles to the routine to research consist of lack of a proper understanding of R2R, with many people misunderstanding that R2R requires academic writing and is complicated, lack of experience and writing skills and heavy workloads and family burdens which result in an inability to manage time. 3) Promotion and supporting the routine to research (R2R) provided by the Institute for Population and Social Research, Mahidol University: 3.1) Provide encouragement and incentives to develop R2R 3.2) Enhance writing skill 3.3) Provide constant motivation and follow-up and 3.4) Provide assistance and consultation.

Keywords: needs, motivation, barriers, routine to research, supporting personnel

บทนำ

ปัจจุบันหนึ่งในแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร คือ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) ซึ่งได้ดำเนินการครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 ในระบบบริการสาธารณสุข เนื่องจาก R2R เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการอย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยมีผลลัพธ์เป็นการพัฒนาตนเอง รูปแบบ และแนวทางใหม่ในการทำงาน โดยการใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือ และนำผลที่ได้จากการวิจัยมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน ซึ่งสามารถเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม (วิจารณ์ และคณะ, 2551) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหน้างานที่ได้ปฏิบัติอยู่หรือการพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นนั้น ถือเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวบุคคลและในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งบุคลากรสายสนับสนุนด้านธุรการ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ต้องรอบรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องกฎและระเบียบในการปฏิบัติ ทั้งกลุ่มที่เป็นงานเฉพาะและกลุ่มงานบริหารทั่วไป และบุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการซึ่งเป็นบุคลากรช่วยงานทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ รวมถึงการดูแลช่วยเหลือนักศึกษาในภาคปฏิบัติ การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการสังเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำที่ตนเองปฏิบัติอยู่และพัฒนาต่อยอดเป็นงานวิจัย นำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2553)

การทำ R2R จะสำเร็จได้ สิ่งสำคัญคือ แรงจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำ R2R ทั้งสองเรื่องนี้สามารถแบ่งออกเป็นสองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือ แรงจูงใจและปัจจัยจากองค์กรและผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญเกี่ยวกับ R2R ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจังต่อเนื่อง เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการช่วยวิเคราะห์หรือการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยจากงานประจำ เน้นบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วางแผนร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้น อำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมและพัฒนาทักษะบุคลากร มีระบบที่เอื้อให้คำปรึกษา สร้างขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นเป็นระยะ ติดตามประเมินผล เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และจัดให้มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่มีผลงาน R2R (นิภาพรณ (2564), ปริญญ์ (2564), ณัฐธญา และจุฬารพ (2563), ฐิณันท์พัทธ์ และคณะ (2562), ภรกต และคณะ (2563))

แรงจูงใจและปัจจัยกระตุ้นที่สองคือ แรงจูงใจและปัจจัยจากตัวบุคลากรสายสนับสนุนเอง กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องมีความชำนาญในหน้าที่ของตน มีการพัฒนางานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่องานของตนเอง รักในงานที่ทำ มีการบูรณาการงานร่วมกันในส่วนงานต่าง ๆ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระหว่างกลุ่มผู้เรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และส่งผลให้เกิดเครือข่ายด้านการพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมในองค์กรอย่างเข้มแข็งเกิดขึ้นได้ (เกียรติขจร, 2564)

นอกจากนี้ ประยงค์ (2561) และ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (2556) ได้ชี้ให้เห็นว่าทั้งปัจจัยด้านองค์กรกับผู้บริหารและปัจจัยจากตัวของบุคลากรสายสนับสนุนเองมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน กล่าวคือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน กล่าวคือ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน มีการจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อพัฒนาทักษะในการจัดทำ R2R อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่มีผลงาน R2R ตลอดจนเปิดโอกาสให้ได้รับการสนับสนุนเผยแพร่ และกำหนดให้ R2R มีผลต่อการประเมินผลงาน ในส่วนบุคลากรสายสนับสนุน คือ มีทัศนคติในเชิงบวกและร่วมปฏิบัติงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้วยความสมัครใจ

ประเด็นปัญหาและอุปสรรคของการทำ R2R พบว่า ในแต่ละองค์กรมีประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่คล้ายกัน ซึ่งมีสองประเด็นหลัก คือ ประเด็นแรก ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากองค์กรหรือผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารไม่สนับสนุน ที่ทำงานขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกและปัจจัยพื้นฐานเพื่อการทำวิจัย ประเด็นที่สอง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากบุคลากร คือ มีภาระงานประจำที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมากจึงไม่สามารถจัดการเวลาในการพัฒนางานไปสู่งานวิจัยได้ บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการทำวิจัย ไม่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย และที่สำคัญ คือ วิจัยเป็นเรื่องยากและเป็นเรื่องใหญ่สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน (เทียมจันทร์ (2565) วิภาวี และ เกียรติมาศ (2554) และวิพร (2559))

จากการทบทวนงานศึกษาข้างต้นพบว่า แรงจูงใจกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำ R2R และอุปสรรคในการทำ R2R มีประเด็นหลักร่วมกันในหลายประเด็น ทั้งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและผู้บริหาร และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับตัวของบุคลากรเอง ในขณะเดียวกันแต่ละองค์กรที่เป็นกรณีศึกษาในงานศึกษาต่าง ๆ ดังกล่าวต่างมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทด้านนโยบายองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

มหาวิทยาลัยมหิดลมีวิสัยทัศน์ที่จะมุ่งมั่นเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก จึงได้วางยุทธศาสตร์ด้านความพร้อมทางทรัพยากรบุคคล โดยมีกลยุทธ์จัดทำและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย และสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งทางสถาบันวิจัยประชากรและสังคมเล็งเห็นถึงความสำคัญ of ทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเป้าประสงค์ให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) เพื่อให้มีความพร้อม ด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณและเร่งผลักดันบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานผู้อำนวยการ (สนอ.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคมจึงมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานผู้อำนวยการ ได้พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงานในกระบวนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานประจำสู่งานวิจัย R2R เพื่อทำหน้าที่จัดทำแผนพัฒนา กำกับดูแล และติดตามการพัฒนางาน จัดเวทีให้ความรู้ และให้คำปรึกษาการพัฒนางาน R2R (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2553)

อย่างไรก็ตาม แม้สถาบันฯ ได้มีนโยบายส่งเสริมดังที่กล่าวข้างต้น แต่ในปัจจุบันสถาบันฯ มีบุคลากรเพียงร้อยละ 8 ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนางาน R2R จนไปสู่การเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2561) ด้วยอัตราความสำเร็จที่ค่อนข้างต่ำนี้ จึงเป็นที่มาของโครงการการวิจัย “ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R): กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล” เพื่อให้ทราบถึงความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรคปัญหา และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปต่อยอดในการพัฒนาแนวทางการสนับสนุน ผลักดันให้เกิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน ในลักษณะการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method)

ส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อแรก โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดออนไลน์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการในการพัฒนางาน R2R และข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อุปสรรค ปัญหาในการพัฒนางาน R2R โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ที่ยังไม่ได้ดำเนินการพัฒนางาน R2R หรือกำลังดำเนินการแต่ยังไม่ได้ออกตำแหน่งที่สูงขึ้น

ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview: IDI) ในประเด็น แรงจูงใจ อุปสรรคปัญหาในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรที่ยังไม่ได้ดำเนินการพัฒนางาน R2R หรือกำลังดำเนินการแต่ยังไม่ได้ออกตำแหน่งที่สูงขึ้น และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่พัฒนางาน R2R และได้ขอตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว เพื่อตรวจสอบและยืนยัน (validate) ข้อมูลผลการศึกษาเชิงปริมาณ และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้อำนวยการฝ่ายผู้บริหาร จำนวน 2 คน (อดีตและปัจจุบัน) ที่เกี่ยวข้องกับ R2R ของสถาบันฯ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่สอง คือ ประเด็นการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางาน R2R ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานผู้อำนวยการ และผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาสามประเด็นหลักคือ
 - 1) ความต้องการ แรงจูงใจ และอุปสรรคปัญหาในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
 - 2) การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ในระหว่างปี 2553-2562
3. ขอบเขตระยะเวลา โครงการวิจัยนี้ดำเนินการช่วง เดือนตุลาคม 2561 ถึงเดือนกันยายน 2562

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. บุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 36 คน
2. ผู้อำนวยการฝ่ายผู้บริหาร จำนวน 2 คน (อดีตและปัจจุบัน) ที่เกี่ยวข้องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เลือกกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 36 คน (บุคลากรที่ยังไม่ได้ขอตำแหน่ง มีแผนการและ/หรือกำลังพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จำนวน 34 คน และบุคลากรสายสนับสนุนที่พัฒนางาน R2R และได้ขอตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว จำนวน 2 คน) และผู้บริหารสถาบันวิจัยประชากรและสังคมในอดีตและปัจจุบันที่รับผิดชอบการพัฒนางาน R2R จำนวน 2 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ คือ

1. เชิงปริมาณ บุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ในกลุ่มบุคลากรที่อยู่ในข่ายที่จะสามารถพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ได้ สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) – ปริญญาโท ที่ยังไม่ได้ขอตำแหน่ง มีแผนการและ/หรือกำลังพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จำนวน 34 คน

2. เชิงคุณภาพ บุคลากร 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถาบันวิจัยประชากรและสังคมในอดีตและปัจจุบันที่รับผิดชอบการพัฒนา R2R จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนที่พัฒนางาน R2R และได้ขอตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว จำนวน 2 คน และกลุ่มที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีแผนการที่จะพัฒนา และ/หรือผู้ที่กำลังพัฒนางาน R2R จำนวน 10 คน ซึ่งต้องเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเชิงปริมาณด้วย

เครื่องมือที่ใช้และวิธีการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed Formal Structured Questionnaire) และแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างในการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งได้มีการทดสอบคุณภาพแบบสอบถามและแนวคำถาม โดยการให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำ จากนั้นมีการทดลองเก็บ (try out) กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน (นักวิจัยโครงการ) เพื่อประเมินคุณภาพและความเข้าใจเกี่ยวกับข้อคำถาม นอกจากนี้ได้ส่งแบบสอบถามและแนวคำถามให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมของเครื่องมือในขั้นตอนการขอหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน (หนังสือรับรองเลขที่ COA. No. 2018/11-316) แล้วนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง สำหรับแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) (วิจารณ์ และคณะ, 2551) โดยมีวิธีการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณรวบรวมโดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม โดยการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งข้อมูลมี 2 ส่วน คือ

1.1) ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระดับการศึกษา (ปวช./ปวส. – ปริญญาโท) สังกัดกลุ่มงาน อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน และอายุงานที่เหลือก่อนเกษียณอายุ

1.2) ความต้องการที่จะทำ R2R ประกอบด้วย ไม่มีความต้องการที่จะทำ R2R และมีความต้องการที่จะทำ R2R พร้อมทั้งระบุเหตุผลประกอบว่า มีอะไรเป็นแรงจูงใจ หรือมีอะไรเป็นอุปสรรคปัญหาในการทำ R2R

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพรวบรวมโดยการสัมภาษณ์ระดับลึก จากแนวคำถาม ดังนี้

2.1) แนวคำถามในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

- ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางาน R2R อย่างไร
- ท่านได้เริ่มดำเนินการกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนางาน R2R ตั้งแต่เมื่อใด และมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมอย่างไรบ้าง
- ท่านคิดว่ากิจกรรมการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด
- ท่านเห็นข้อจำกัดอะไรในการทำ R2R ของบุคลากร และมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือสนับสนุนอย่างไร

2.2) แนวคำถามสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

- ขอทราบข้อมูลของท่าน ดังนี้ คือ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงานก่อนเกษียณ
- ท่านมีการวางแผนการทำ R2R อย่างไรบ้าง
- แรงจูงใจในการทำ R2R สำหรับท่านคืออะไรบ้าง
- ท่านพบอุปสรรค ปัญหาในการทำ R2R อย่างไรบ้าง
- ท่านทราบหรือไม่ว่าสถาบันฯ มีการสนับสนุนการพัฒนางาน R2R ถ้าทราบ มีอะไรบ้าง
- ท่านเคยขอรับการสนับสนุน/ร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนา R2R หรือไม่ เพราะอะไร
- ท่านต้องการได้รับการสนับสนุนการทำ R2R จากสถาบันฯ อย่างไรบ้าง
- ท่านมีคำแนะนำสำหรับผู้ที่ยังไม่ได้เริ่มทำ R2R อย่างไรบ้าง (เฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนที่พัฒนางาน R2R และได้ขอตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติตค่าความถี่ และร้อยละ ในส่วนข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และความต้องการที่จะทำ R2R ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยแนวคิดการพัฒนางานประจำสัปดาห์วิจัย (R2R) สามประเด็น คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจ และความเห็นเกี่ยวกับการทำ R2R 2) แรงจูงใจและอุปสรรคในการทำ R2R และ 3) การส่งเสริมสนับสนุนการทำ R2R ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ สามารถแบ่งข้อมูลได้ 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 2) แรงจูงใจและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสัปดาห์วิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน และ 3) การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสัปดาห์วิจัย (R2R) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ในกลุ่มบุคลากรที่เข้าช่วยที่สามารถพัฒนางานประจำสัปดาห์วิจัย (R2R) ที่ยังไม่ได้ขอตำแหน่ง มีแผนการและ/หรือกำลังพัฒนางานประจำสัปดาห์วิจัย มีจำนวน 34 คน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จำนวน 26 คน โดยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สังกัดกลุ่มงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถาบันฯ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหลือก่อนเกษียณอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 73.1) ขณะที่เพศชาย (ร้อยละ 26.9) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 35-39 ปี และ 40-44 ปี คือ ร้อยละ 26.9 เท่ากัน ส่วนระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาโท (ร้อยละ 50.0) สังกัดกลุ่มงานสื่อสารองค์กรมากที่สุด (ร้อยละ 26.9) ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถาบันฯ มากกว่าครึ่งอยู่ช่วง 5-10 ปี (ร้อยละ 53.8) และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหลือก่อนเกษียณอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังเหลือมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 69.2) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (N=26)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	26.9
หญิง	19	73.1
อายุ		
25-29 ปี	1	3.8
30-34 ปี	2	7.7
35-39 ปี	7	26.9
40-44 ปี	7	26.9
45-49 ปี	3	11.5
50-54 ปี	1	3.8
55-59 ปี	5	19.2
การศึกษา		
ปวช./ปวส.	2	7.7
ปริญญาตรี	11	42.3
ปริญญาโท	13	50.0
สังกัดกลุ่มงาน		
งานคลังและพัสดุ	6	23.1
งานนโยบายและประกันคุณภาพ	3	11.5
งานการศึกษาและฝึกอบรม	5	19.2
งานบริหารทั่วไป	2	7.7
สื่อสารองค์กร	7	26.9
นักทรัพยากรบุคคล	3	11.5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	3	11.5
3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	1	3.8
5-10 ปี	14	53.8
11-15 ปี	2	7.7
มากกว่า 15 ปี	6	23.1
ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหลือนก่อนเกษียณอายุ		
น้อยกว่า 3 ปี	3	11.5
3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	1	3.8
5-11 ปี	2	7.7
11-15 ปี	2	7.7
มากกว่า 15 ปี	18	69.2

2. ความต้องการ แรงจูงใจ และอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

2.1 ความต้องการในการทำ R2R ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม บุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ในกลุ่มบุคลากรที่เข้าข่ายที่จะสามารถพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ที่ยังไม่ได้ขอตำแหน่ง มีแผนการและ/หรือกำลังพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย มีจำนวน 34 คน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นี้จำนวน 26 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำ R2R (ร้อยละ 65.4) และไม่ต้องการที่จะทำ R2R ร้อยละ 34.6 โดยเหตุผลของผู้ที่มีความต้องการที่จะทำ R2R พบว่า ส่วนใหญ่พบปัญหาในงานของตนเอง และต้องการหาวิธีแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ร้อยละ 43.5) รองลงมา คือ ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง สร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง (ร้อยละ 30.4) และมีความจำเป็นส่วนบุคคล เช่น ต้องการมีรายได้เพิ่มเพื่อดูแลครอบครัว (ร้อยละ 21.7) และสำหรับเหตุผลของผู้ที่ไม่ต้องการที่จะทำ R2R พบว่า ส่วนใหญ่มีภาระงานประจำมาก (ร้อยละ 29.2) รองลงมา คือ กำลังจะเกษียณอายุงาน ไม่มีความสนใจที่จะทำ R2R และไม่มีประเด็นที่จะเลือกมาทำ R2R ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ร้อยละ 20.8 นอกจากนี้ คือ มีภาระครอบครัวมาก และอายุงานยังไม่ถึงเกณฑ์จึงขอศึกษาเกี่ยวกับการทำ R2R ก่อน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความต้องการในการทำ R2R ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

ประเด็นความต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
ความต้องการในการทำ R2R / เหตุผล		
ต้องการทำ	17	65.4
ไม่ต้องการทำ	9	34.6
รวม	26	100.0
เหตุผลของความต้อการ/ไม่ต้องการทำ R2R		
ต้องการทำ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
พบปัญหาในงานของตนเอง และต้องการหาวิธีแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	10	43.5
พัฒนาศักยภาพตนเอง สร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง	7	30.4
ความจำเป็นส่วนบุคคล เช่น ต้องการมีรายได้เพิ่มเพื่อดูแลครอบครัว	5	21.7
เหตุผลอื่น ๆ	1	4.3
รวม	23	100.0
ไม่ต้องการทำ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
มีภาระงานประจำมากเกินไป	7	29.2
กำลังจะเกษียณอายุงาน	5	20.8
มีภาระครอบครัวมาก	3	12.5
อายุงานยังไม่ถึงเกณฑ์/ขอศึกษาเกี่ยวกับการทำ R2R ก่อน	4	16.7
เหตุผลอื่น ๆ (ไม่สนใจที่จะทำ R2R / ขอตำแหน่ง, ไม่มีประเด็นทำ R2R)	5	20.8
รวม	24	100.0

2.2 แรงจูงใจและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

แรงจูงใจและอุปสรรคในการพัฒนางาน R2R ในมุมมองของบุคลากรสายสนับสนุน

ข้อมูลในส่วนนี้ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 12 คน โดยเป็นบุคลากรที่ยังไม่ได้ขอตำแหน่ง มีแผนการและ/หรือกำลังพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จำนวน 10 คน และบุคลากรสายสนับสนุนที่พัฒนางาน R2R และได้ขอตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว จำนวน 2 คน พบว่า บุคลากรทั้งสองกลุ่มมีแรงจูงใจและอุปสรรคในการพัฒนางาน R2R ดังนี้

แรงจูงใจในการพัฒนางาน R2R

- 1) การเห็นปัญหาและต้องการแก้ไขปัญหา ต้องการสร้างงานให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ วิธีการทำงานใหม่ ที่ลดความซ้ำซ้อนของงาน ต้องการหาวิธีแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นอย่างดี ได้รับกำลังใจและการสนับสนุนจากผู้บริหาร อาจารย์ การขอคำปรึกษาจากกองทรัพยากรบุคคล ตลอดจนกลไกสนับสนุนต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การให้ทุน การจัดระบบพี่เลี้ยง การมีคณะกรรมการการจัดการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น
- 3) การพัฒนาศักยภาพตนเอง สร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง
- 4) การสร้างคุณค่าตัวเองในการทำงาน
- 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้สร้างผลงานให้กับสถาบันฯ
- 6) การมีรายได้เพิ่มขึ้น

อุปสรรคของการพัฒนางาน R2R ในมุมมองของบุคลากรสายสนับสนุน

- 1) การไม่สามารถเริ่มต้นพัฒนางาน R2R ได้ เนื่องจากไม่ทราบว่าควรทำอะไรหรือรูปแบบใด และไม่สามารถดึงข้อมูล ประเด็นปัญหาที่น่าสนใจออกมาเขียนได้
- 2) ไม่มีประสบการณ์การเขียนเชิงวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถเขียนงานหรือแก้ไขงานได้รวดเร็วตามที่อาจารย์พี่เลี้ยงให้ความเห็นมา บางคนจึงเริ่มงานไว แต่ไม่ได้ดำเนินการต่อ
- 3) มีภาระงานประจำมากและมีภาระครอบครัว จึงไม่สามารถจัดเวลาในการเขียนงานได้ตามที่วางแผนไว้

“ก็เข้าใจอยู่นะ ว่า R2R เป็นงานทำวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากงานที่เราทำนี้แหละ ว่าเรามีปัญหาอะไร อยากพัฒนาอะไร มีแนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ แล้วนำประสบการณ์ ความรู้ที่เราเกี่ยวข้องกับงานของเรา มาเขียนในรูปแบบงานวิจัย เน้นการทำงานเป็นทีม หรือไม่ก็มีการเรียนรู้ร่วมกัน อยากทำ R2R แต่ปัญหาคือ เขียนไม่เป็น ไม่รู้จะเริ่มตรงไหน วิเคราะห์ยังไง ใช้สถิติหรือแนวคิดอะไรดี มันยากตรงนี้ ที่จริงก็อยากทำนะ คิดว่าจะได้ทั้งความรู้ใหม่ ได้แก้ปัญหานี้ งาน แถมมีรายได้เพิ่มมากขึ้นด้วย แต่ไม่มีเวลาเรียนรู้ทักษะใหม่ที่จะจำเป็นในการเขียน ไม่มีเวลาเขียนด้วย เพราะงานหลักเราก็กว้างอยู่แล้ว ครอบครัวก็ต้องดูแล ก็เลยยังไม่ได้ทำ แต่คิดว่าจะทำในอนาคต” นายเอ นามสมมุติ (สัมภาษณ์, 15 กรกฎาคม 2562)

นอกจากนี้ บุคลากรสายสนับสนุนที่ให้ข้อมูลในครั้งนี้ ยังได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการได้รับการสนับสนุนพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจากสถาบันฯ หลายประเด็น เช่น การจัดอบรม/สัมมนาเพื่อการเขียนงานโดยเฉพาะเขียนโครงร่างการวิจัย การเขียนบทความ การเลือกประเด็นปัญหามาเขียนเป็นงานวิจัย รวมทั้งการจัดระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา การรวบรวมข้อมูลประกอบการทำงาน การให้ทุนสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงาน การมีนโยบายให้บุคลากรกระทำการพัฒนางาน R2R ในข้อตกลงการปฏิบัติงาน และอยากให้มีการกระตุ้นแรงจูงใจด้วยตัวอย่างของคนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนางาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนางานภายในหน่วยงาน

3. การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลที่ผ่านมา ในระหว่างปี 2553-2562

การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึกจากผู้บริหาร จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบการพัฒนางาน R2R ตั้งแต่ปี 2553 ถึงปัจจุบัน (ปี 2562) ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่สถาบันฯ ได้ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ประจำสถาบันฯ อย่างเป็นทางการ และเริ่มมีการสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) โดยผู้วิจัยได้รับมอบหมายให้เป็นหนึ่งในคณะกรรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลที่ผ่านมา ในระหว่างปี 2553-2562 ได้มุ่งเน้นแนวทางแก้ไขปัญหและการสนับสนุน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการริเริ่ม ดำเนินการ กำกับและติดตามโดยคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานประจำสู่งานวิจัย (R2R: Routine to Research) ประจำสถาบันฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง ตั้งแต่ปี 2553 โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ จนถึงปัจจุบัน (ณ วันที่ 30 กันยายน 2562) สามารถสรุปรูปแบบการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ที่ผ่านมา ในระหว่างปี 2553-2562 ได้ดังนี้

1) การเพิ่มความรู้และสร้างศักยภาพผ่านการจัดอบรม โดยเฉพาะการฝึกอบรมทักษะขั้นพื้นฐาน เช่น ทักษะการเขียนงานวิชาการ ศึกษาดูงาน การนำตัวอย่างผลงานที่สำเร็จแล้วมาเป็นต้นแบบ การเชิญผู้มีประสบการณ์มาเป็นวิทยากรให้ความรู้ การแลกเปลี่ยนผลงานและเผยแพร่ร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่น

2) การส่งเสริมและประชาสัมพันธ์งานประชุมวิชาการ เช่น ปัญญามหิดล คุณภาพคน คุณภาพงาน R2R Expo ที่จัดโดยมหาวิทยาลัยมหิดล และการประชุมงานวิชาการอื่น ๆ ให้นักวิชาการเข้าร่วมกิจกรรมและส่งผลงานเข้าร่วมการประกวด เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงาน R2R ของหน่วยงานอื่น โดยมีการสนับสนุนเงินรางวัลสำหรับผู้ส่งผลงานเข้าประกวด และสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมงานประชุมวิชาการต่าง ๆ ให้นักวิชาการ

3) การทำ R2R Monitoring Chart เพื่อจัดทำ Action Plan ในการพัฒนางาน R2R รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนางาน R2R ของบุคลากร

4) การสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยกันไม่ให้เกิดการหยุดนิ่งกับที่ เช่น การจัดกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ติดตามความคืบหน้าในการพัฒนางาน R2R และการจัดเสวนา Write Club ทุกเดือน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนนำร่างข้อเสนอโครงการ ร่างบทความ แนวคิดในการทำวิจัย/พัฒนางาน R2R มานำเสนอ เพื่อให้รับข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5) การทำความเข้าใจกับผู้ประเมินผลงานภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)

6) การส่งเสริมให้อาจารย์เป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักวิชาการสายสนับสนุนในการพัฒนางาน R2R และมีการมอบรางวัลให้กับอาจารย์ที่เป็นพี่เลี้ยง

7) การกำหนดให้บุคลากรระบุการพัฒนางาน R2R ในข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA)

ทั้งนี้ผู้บริหารเห็นว่า ความสำเร็จในการส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของสถาบันฯ มี 2 ระดับ คือ ระดับผลผลิตกับระดับผลลัพธ์ ในระดับผลผลิตนั้น เห็นได้จากการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนางาน R2R ที่มีแผนปฏิบัติการ การประชุมที่ต่อเนื่อง และกิจกรรมอื่น ๆ โดยเฉพาะกิจกรรมในระยะแรก เน้นการจัดอบรมเพิ่มความรู้และความเข้าใจในแนวคิด R2R และตามด้วยแนวคิดกระบวนการวิจัย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้สามารถนำแนวคิดไปใช้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในงานประจำ

ในระดับผลลัพธ์ ผู้บริหารมองเห็นการนำความรู้จากการเข้ารับการอบรมไปประยุกต์ในการพัฒนางานประจำ โดยเห็นได้จากบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้พัฒนาโครงร่างการวิจัย R2R และได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม รวมถึงการนำผลงาน R2R ส่งเข้าร่วมประกวดในระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารชุดปัจจุบันได้สานต่อกิจกรรมต่าง ๆ ข้างต้น โดยมองว่าผลสำเร็จของความพยายามพัฒนางาน R2R จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารมองว่าที่ผ่านมา กิจกรรมการพัฒนางาน R2R ประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง เนื่องจากจำนวนของบุคลากรที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนางาน R2R ยังไม่มากเท่าที่ควร และบุคลากรส่วนใหญ่ยังอยู่ในขั้นตอนเริ่มต้นคิดหัวข้อ ยังไม่ได้เริ่มลงมือทำมากนัก

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R): กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลสรุปผลได้ ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 73.1) ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 35-44 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาโท (ร้อยละ 50) ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถาบันฯ มากกว่าครึ่งอยู่ช่วง 5-10 ปี (ร้อยละ 53.8) และระยะเวลาการปฏิบัติงานก่อนเกษียณอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังเหลือมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 69.2)

ความต้องการที่จะทำ R2R พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ต้องการทำ R2R (ร้อยละ 65.4) และมีผู้ที่ไม่ต้องการที่จะทำ R2R ร้อยละ 34.6 โดยเหตุผลของผู้ที่มีความต้องการทำ R2R คือ พบปัญหาในงานของตนเอง และต้องการหาวิธีแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ร้อยละ 43.5) รองลงมา คือ ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง สร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง (ร้อยละ 30.43) และต้องการมีรายได้เพิ่มเพื่อดูแลครอบครัว (ร้อยละ 21.7) สำหรับเหตุผลของผู้ที่ไม่ต้องการที่จะทำ R2R คือ มีภาระงานประจำมาก จึงไม่สามารถจัดเวลาทำ R2R ได้ (ร้อยละ 29.2) รองลงมา คือ กำลังจะเกษียณอายุงาน และไม่มีประเด็นที่จะทำ R2R นอกจากนี้ คือ มีภาระครอบครัวมาก และอายุงานยังไม่ถึงเกณฑ์จึงขอศึกษาเกี่ยวกับการทำ R2R ก่อน

แรงจูงใจในการทำ R2R มี 4 ประเด็นหลัก คือ ประเด็นแรก ต้องการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ค้นหาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อนของงาน ประเด็นที่สอง ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง สร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง ประเด็นที่สาม ต้องการสร้างคุณค่าและความภูมิใจในการทำงานให้กับตนเอง และประเด็นสุดท้าย คือ ต้องการมีรายได้เพิ่ม

อุปสรรคในการทำ R2R มี 5 ประเด็น ประเด็นแรก คือ บุคลากรขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงาน R2R โดยมักจะเข้าใจว่าการทำ R2R เป็นงานวิจัยทางวิชาการในลักษณะที่อาจารย์หรือนักวิจัยทำทั่วไปที่มีความยากและซับซ้อน ประเด็นที่สอง คือ บุคลากรการขาดประสบการณ์ในการเขียน ประเด็นที่สาม คือ ไม่สามารถจัดเวลาในการเขียนงานได้ เนื่องจากมีภาระงานประจำและภาระครอบครัว ประเด็นที่สี่ คือ การขอทุนสนับสนุนจากสถาบันฯ มีเงื่อนไขผูกมัดในเรื่องกรอบเวลาและนำเสนองานที่ชัดเจน จึงไม่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำ R2R ได้มากนัก และประเด็นสุดท้าย อาจารย์ที่เลี้ยงส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจแนวคิดการทำ R2R การให้คำแนะนำและปรึกษาในการทำ R2R จึงดูเป็นเรื่องที่ยากและมีความซับซ้อนในเชิงวิชาการ

การส่งเสริมสนับสนุนการทำ R2R ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลที่ผ่านมา ในระหว่างปี 2553-2562 สามารถแบ่งเป็น 4 รูปแบบหลัก ๆ ได้แก่

รูปแบบที่หนึ่ง การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจการพัฒนางาน R2R เช่น การจัดเสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความสำเร็จจากหน่วยงานอื่น การศึกษาดูงาน การให้ทุนสนับสนุนการพัฒนางาน R2R แก่บุคลากร และการให้เงินรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลงานตีพิมพ์ และการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคลากรส่งผลงานพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเข้าร่วมประกวดและเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงาน R2R ของหน่วยงานอื่น รวมทั้งการสนับสนุนเงินรางวัลสำหรับผู้ส่งผลงานเข้าประกวด

รูปแบบที่สอง การพัฒนาทักษะ เช่น การฝึกอบรมทักษะขั้นพื้นฐาน การเขียนงานวิชาการ

รูปแบบที่สาม การกระตุ้นและติดตาม เช่น การทำ R2R Monitoring Chart เพื่อติดตามความคืบหน้าในการพัฒนางาน R2R ของบุคลากร และ Action Plan ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของหัวหน้างานและสมาชิกในกลุ่มงาน การกำหนดให้บุคลากรระบุการพัฒนางาน R2R ในข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA)

รูปแบบสุดท้าย การให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษา เช่น การจัดอาจารย์พี่เลี้ยงให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางาน R2R และมีการมอบรางวัลให้กับอาจารย์ที่เป็นพี่เลี้ยง การทำความเข้าใจกับผู้ประเมินผลงานภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) เพื่อให้การประเมินผลงานมีเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกต้องตามหลักการของ R2R คือ ไม่ใช่เกณฑ์ที่สูงหรือยากจนเกินไป

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. ความต้องการ แรงจูงใจ และอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสัปดาห์งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

บุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคมส่วนใหญ่มองมีความประสงค์ที่จะทำ R2R โดยมีแรงจูงใจที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนางานประจำสัปดาห์งานวิจัย (R2R) คือ ต้องการแก้ไขปัญหาในงานประจำของตนเอง จึงต้องการหาวิธีแก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังต้องการสร้างความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง สร้างความภาคภูมิใจในผลงานและเห็นคุณค่าของตนเอง อีกทั้งมีรายได้เพิ่มเป็นผลพลอยได้

หากวิเคราะห์ในกรณีของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม พบว่า บุคลากรที่มีความประสงค์ที่จะทำ R2R ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ต้องการแก้ไขปัญหาในงานประจำและพัฒนางานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไป เพราะต้องการความสำเร็จในการทำงาน ทั้งในแง่ของประสิทธิภาพของผลงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร อีกทั้งยังมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้จะสร้างความภูมิใจในตนเองและเห็นคุณค่าในงานแก่บุคลากร ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและผู้บริหารเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมีแรงจูงใจในการพัฒนางาน R2R ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานศึกษาของ นิภาพรณ (2564) เกียรติชญา (2564) และ ประยงค์ (2561) ที่พบว่าปัจจัยสำคัญ คือ การส่งเสริมการทำงานวิจัยของบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมทัศนคติต่อการทำวิจัย ทักษะการทำวิจัย จัดสรรด้านงบประมาณ รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการทำงานวิจัยของบุคลากร รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ ปริญญ์ (2564) พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนในการทำวิจัยนั้น ต้องใช้การกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน โดยมีสิ่งตอบแทนเมื่อปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการการผลักดันให้เกิดการพัฒนางานประจำสัปดาห์งานวิจัย (เชิดชัย และ อัครินทร์, 2560)

ประเด็นอุปสรรคในการพัฒนางาน R2R ของบุคลากรสายสนับสนุนจะเห็นได้ว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรมีความคิดเห็นที่ตรงกันอยู่สองประเด็น คือ ประเด็นแรก บุคลากรขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงาน R2R โดยบุคลากรส่วนใหญ่เข้าใจว่าต้องเขียนเชิงวิชาการ มีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งในเชิงเนื้อหา วิธีวิจัย และสถิติในการวิเคราะห์ จึงส่งผลให้ยังไม่ลงมือทำ R2R หรือได้เริ่มทำบ้างแล้วแต่หยุดทำเนื่องจากคิดว่าเป็นเรื่องยาก และประเด็นที่สอง คือ บุคลากรขาดประสบการณ์และทักษะในการเขียน การเลือกประเด็นปัญหาการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ และไม่ทราบแนวทางในการเริ่มต้นการเขียน ส่วนอุปสรรคอื่น ๆ ที่บุคลากรได้สะท้อนคือ มีภาระงานประจำมาก และมีภาระครอบครัวจึงไม่สามารถจัดเวลาในการเขียนงานได้ นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนางาน R2R เช่น อายุงานน้อยยังไม่สามารถส่งผลงานได้จึงยังไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนางาน R2R ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุมากเหลือระยะเวลาปฏิบัติงานก่อนเกษียณน้อยก็ไม่มีแรงจูงใจเช่นเดียวกัน

จากผลการศึกษาในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานศึกษาของเทียมจันทร์ (2565) ได้ชี้ให้เห็นประเด็นปัญหาในการทำวิจัยแบบ R2R ว่ามีหลายปัจจัย เช่น บุคลากรมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก ไม่สามารถจัดการเวลาได้ ไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไร ไม่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย และที่สำคัญ คือ วิจัยเป็นเรื่องยากและเป็นเรื่องใหญ่สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน เช่นเดียวกับกับกรณีศึกษาของกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (2556) ที่พบปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการงานประจำสู่การวิจัยสามประเด็น คือ ทัศนคติในด้านลบของบุคลากรที่มีต่อการทำ R2R บุคลากรมีภาระงานประจำมากทำให้ไม่มีเวลาศึกษาและเปิดใจเรียนรู้การทำ R2R และบุคลากรขาดแรงจูงใจ ยังไม่เห็นความสำคัญของการทำ R2R เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน รวมทั้งงานศึกษาของ วิภาวี และ เกตุรมาศ (2554) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยมากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ มีภาระงานมาก ไม่มีเวลา ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกและปัจจัยพื้นฐานเพื่อการทำวิจัย ขาดความรู้ด้านการใช้สถิติ และมีภาระส่วนตัวมาก และวิพร (2559) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานโครงการงานประจำสู่ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา คือ การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ และการจัดเวลาที่เอื้อในการทำวิจัย

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าในบริบทของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มีสภาพการณ์เดียวกัน ปัจจัยแรงจูงใจเหมือนกัน แต่มีบุคลากรกลุ่มหนึ่งทำ R2R แต่อีกกลุ่มหนึ่งไม่ทำนั้น ผู้วิจัยมองว่ามีสองประเด็นหลัก คือ ประเด็นแรก การทำ R2R เป็นความสนใจและความต้องการส่วนบุคคล และประการที่สอง คือ ทักษะการเขียนงานวิชาการ เนื่องจากบุคลากรที่ทำ R2R และได้ขอตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้วในสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มีจำนวนทั้งหมด 4 คน และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททุกคน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างมาศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 2 คน เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นความต้องการแรงจูงใจ และอุปสรรคในการทำ R2R จากผลการศึกษาผู้วิจัยจึงมองว่าทักษะและประสบการณ์การเขียนงานวิจัยและบทความทางวิชาการที่บุคลากรได้รับจากการเรียนระดับปริญญาโท อาจเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญต่อการทำ R2R ซึ่งสอดคล้องกับเหตุผลของการไม่ได้ R2R ของบุคลากรส่วนใหญ่

2. การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

จากผลการศึกษาในประเด็นการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่เป็นการริเริ่ม ดำเนินการ กำกับและติดตามโดยคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานประจำสู่งานวิจัย (R2R: Routine to Research) ประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า รูปแบบกิจกรรมหรือแนวทางการสนับสนุนค่อนข้างครอบคลุมในทุกมิติของปัญหาที่พบในการพัฒนา R2R เช่น การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด R2R การพัฒนาทักษะการเขียน การส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้เข้าร่วมงานเกี่ยวกับ R2R การทำ R2R Monitoring Chart การส่งเสริมให้อาจารย์เป็นพี่เลี้ยง การสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ไม่ให้มีการหยุดนิ่งกับที่ เช่น การจัดกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนติดตามความคืบหน้าในการพัฒนางาน R2R การจัดเสวนา Write Club ทุกเดือน การทำความเข้าใจกับผู้ประเมินผลงานภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และการกำหนดให้บุคลากรระบุการพัฒนางาน R2R ในข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าสถาบันฯ ได้ให้การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนางาน R2R ในหลากหลายรูปแบบ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น แต่ความสำเร็จในเชิงผลลัพธ์ยังมีน้อย เมื่อเทียบกับผลผลิตเชิงกิจกรรมที่สถาบันฯ ได้ดำเนินการ กล่าวคือ สถาบันฯ ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา R2R ตามแผนที่วางไว้และบุคลากรให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมค่อนข้างต่อเนื่อง แต่ผลงาน R2R ที่เป็นรูปธรรมของบุคลากรยังมีน้อยอยู่ อาจเนื่องจากมีอุปสรรคบางประการที่ยังไม่สามารถก้าวข้ามได้ เช่น เงื่อนไขในการขอทุนสนับสนุนการพัฒนางาน R2R ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความกดดัน จึงเลือกที่จะไม่ขอรับทุน การจัดการเวลาส่วนตัวในการพัฒนางาน R2R ซึ่งเป็นเรื่องของความสะดวกและความสามารถเฉพาะบุคคล ที่ขึ้นอยู่กับความความต้องการและแรงจูงใจส่วนตัวของแต่ละคน ดังนั้น การสร้างการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมจึงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหาร นอกจากนี้ยังอีกประเด็นหนึ่งที่บุคลากรได้สะท้อน คือ อาจารย์พี่เลี้ยงส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจแนวคิดและแนวทางการทำ R2R จึงให้คำแนะนำที่ค่อนข้างยากและมีความซับซ้อนในเชิงวิชาการ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนหลายคนหมดกำลังใจในการพัฒนางาน R2R เพราะเห็นว่าการทำ R2R เป็นเรื่องยากเกินศักยภาพของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R): กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสองประเด็นหลักตามวัตถุประสงค์และผลการวิจัย เพื่อให้สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล นำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างแรงจูงใจ และแก้ปัญหาอุปสรรคในการทำ R2R

1) ควรเพิ่มความจริงจังเกี่ยวกับนโยบายการบรรจุแผนการพัฒนางาน R2R ในข้อตกลงการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนที่มีความประสงค์จะพัฒนางาน R2R เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนางานอย่างต่อเนื่องจนสำเร็จ

2) ควรมีการทำความเข้าใจผู้ประเมินและอาจารย์ที่เลี้ยงถึงความเข้าใจแนวคิดการพัฒนางาน R2R สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ผู้ประเมินและอาจารย์ที่เลี้ยงได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่ไม่ยากและไม่ซับซ้อนเกินไปสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการทำ R2R

1) ควรเน้นการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนางาน R2R สำหรับบุคลากร มากกว่ารูปแบบการอบรมแบบบรรยาย เพื่อให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติจริง ได้พัฒนาทักษะการเขียน และสามารถพัฒนางานได้ด้วยตนเองได้

2) ควรมีการจัดอบรมที่มีความหลากหลายของระดับทักษะการเขียนงาน R2R เพื่อให้บุคลากรที่มีทักษะ อุปสรรคปัญหาที่แตกต่างกันได้เลือกเข้าไปศึกษาตามระดับทักษะและความต้องการของตนเอง

3) ควรมีการจัดเวลาให้บุคลากรได้ทำงาน R2R ในแต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์ เช่น วันละ 1 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 1 วัน เพื่อให้บุคลากรมีเวลาในการพัฒนางาน R2R มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาดูแบบติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับรูปแบบ แนวทาง หรือนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์วิจัย (R2R) ที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา ปรับปรุงนโยบาย หรือการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนางานประจำสัปดาห์วิจัย (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนในอนาคตได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรได้มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาดูบทเรียนรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนางานประจำสัปดาห์วิจัย (R2R) ของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการการพัฒนางานประจำสัปดาห์วิจัย (R2R) ในหน่วยงานต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดี โดยได้รับการสนับสนุนจากคณะผู้บริหาร สถาบันวิจัยประชากรและสังคม และคณาจารย์รองศาสตราจารย์ ดร.จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ศุทธิดา ขววัน ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะและช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง รวมทั้งได้รับความร่วมมือจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลทุกคน ในการให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุพรรณภูมิ. 2556. การบริหารจัดการงานประจำสัปดาห์วิจัยสถาบันที่ยั่งยืน (KM Day RMUTSB 2013). [Online]. Available: https://www.rmutsb.ac.th/km/document/good-practice/good_practice_56/13_56.pdf. (สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 2565).
- เกียรติชญา ภูมิเพ็ง. 2564. การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี. 105 หน้า.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา. 2553. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553. ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2553.
- เชิดชัย นพณัฎฐ์ และ อัครินทร์ นิมนานันต์. 2560. Meta R2R ภายใต้อาณัติของนโยบาย. โครงการสนับสนุนการพัฒนางานประจำสัปดาห์วิจัยระดับประเทศร่วมกับคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร. 120 หน้า.
- ฐิณัทพัทธ์ รวมธรรม สงครามชัย สิทธิศักดิ์ และเมธีรัตน์ มั่นวงศ์. 2562. รูปแบบการพัฒนาและส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมในงานประจำโรงพยาบาลวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 8(2): 186-195.
- ณัฐธยา พัฒนะวณิชนันท์ และจุฬาร กระจะเทศ. 2563. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขระดับพื้นที่ จากงานประจำสัปดาห์วิจัย (R2R) ระดับประเทศ ปี 2562. วารสารวิชาการสาธารณสุข. 29(2): 358-370.
- เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. 2565. การวิจัยสถาบัน (Institutional Research) R2R (Routine to Research). [Online]. Available: <https://www.personnel.nu.ac.th/home/images/data/file/hrm/2560/04/06.pdf>. (สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 2565).

- นิภาพรณ ลิมเทียมรัตน์. 2564. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. วารสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต. 1(2): 31-41.
- ประยงค์ จำปาศรี. 2561. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 5 (1): 101-114.
- ปริญญ์ งามสุทธิ. 2564. แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย. วารสารวิชาการ ปชมท. 10(3): 66 - 73.
- ภรุต สุฝน ชลการ ทรงศรี และนงเยาว์ อินทวิเชียร. 2563. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ โรงพยาบาลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย. วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพและการสาธารณสุขชุมชน. 3(2): 127-143.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. 2562. แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2563-2566 ระยะ 4 ปี. [Online]. Available: <https://www.rama.mahidol.ac.th/policy/sites/default/files/public/pdf/PLANMU4.pdf>. (สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 2565).
- รวิพร โรจนอาษา. 2559. การประเมินผลโครงการงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 3(2): 133-148.
- วิจารณ์ พานิช โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และพงษ์พิสุทธิ์ จงอุดมสุข. 2551. R2R: Routine to Research สบายงานจำเจด้วยการวิจัย สู่โลกใหม่ของงานประจำ. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.). นนทบุรี. 121 หน้า.
- วิภาวี เผ่ากันทรการ และเกตุรามา อยู่ถิ่น. 2554. ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรทางคลินิกสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา. วารสารสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา. 5(1): 23-34.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2553. คำสั่งสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ 53/2553 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการการพัฒนาระบบการดำเนินงานวิจัย (R2R: Routine to Research). ลงวันที่ 6 กันยายน 2553.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2561. การดำเนินงาน Routine to Research (R2R). รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 433 (6/2561). หน้า 14. 28. มิถุนายน 2561. ห้องสระบัว (109) ชั้น 1 อาคารประชาสังคมอุดมพัฒน์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- นายเอ นามสมมุติ. 2562. อุปสรรคของการพัฒนางาน R2R ในมุมมองของบุคลากรสายสนับสนุน. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (15 กรกฎาคม 2562). สัมภาษณ์.