

บทความรับเชิญ

แนวทางและวิธีการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการให้เป็นนักวิจัย

GUIDELINES AND METHODS IN THE DEVELOPMENT OF GOVERNMENT PERSONNEL TO BE A RESEARCHER

สมชาติ โตรักษา*

Somchart Torugsa*

ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

Expert, National Research Council of Thailand (NRCT)

*corresponding author e-mail: somchart.tor@mahidol.ac.th

(Received: 5 April 2023; Revised: 12 May 2023; Accepted: 15 May 2023)

บทคัดย่อ

การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการให้เป็นนักวิจัยด้วยการพัฒนาระบบและกลไกในการดำเนินงานการทำวิจัยของบุคลากรส่วนราชการจากหน่วยงานล่างสุดที่ดูแลประชาชนผู้มาใช้บริการหลักตามแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรของหน่วยงาน “ทำวิจัย” อย่างมีความสุขมากตลอดเวลา นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของทั้งบุคลากรเอง หน่วยงาน องค์การ สถาบัน และประเทศชาติอย่างมั่นคงและยั่งยืนยิ่งขึ้น เริ่มจากการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้นให้เป็นนักวิจัยเชิงบูรณาการในงานตามภารกิจหลักของส่วนราชการในพื้นที่รับผิดชอบ ให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง มุ่งสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้าของประชาชน และงานตามภารกิจหลักของส่วนราชการ เน้นการบูรณาการกับส่วนราชการอื่นและภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่อย่างกลมกลืนตลอดเวลา แล้วขยายผลจนครอบคลุมทั้งประเทศอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: วิจัย การพัฒนาอย่างยั่งยืน การบูรณาการ การพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัย

Abstract

Developing government personnel to become researchers with the development of systems and mechanisms for conducting research of government personnel from the lowest agency that takes care of the people who come to use the main service. According to the guidelines and methods to promote, support, and help the personnel of the agency to do research happily all the time, leading to the progress of personnel, agencies, organizations,

institutions, and the nation more stable and sustainable. Start from the personnel development of that agency to be an integrative researcher in the main tasks in the area of responsibility by people-focused Workshop Training. Aiming for a good quality of life for all of people and integrating with other government agencies and other related sectors in the area harmoniously at all times and expanding the results to cover the entire country in a sustainable way.

Keywords: Research, Sustainable Development, Integration, R2R.

บทนำ

ส่วนราชการ (Administrative or Government agencies) คือ หน่วยงานของรัฐที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นและกำหนดให้เป็นส่วนราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารประเทศทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีฐานะเป็นกรมหรือเทียบเท่า และให้หมายความรวมถึงจังหวัดและกลุ่มจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีสถานะเป็นนิติบุคคล (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2564) มีจำนวนไม่น้อยกว่า 170 หน่วยงาน (จากที่สังกัดกระทรวงทั้ง 20 ไม่สังกัดกระทรวง อิสระ ในกำกับของรัฐ รัฐวิสาหกิจ สำนักงานคณะกรรมการต่างๆ ที่รัฐตั้งขึ้น) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 3,002,442 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2564) เป็นข้าราชการ 1,756,703 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และระดับการศึกษาสูง ทำให้มั่นใจว่าสามารถพัฒนาให้เป็นนักวิจัยได้โดยไม่ยาก

การวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ หรือทดลองอย่างเป็นระบบ อันจะทำให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริง ความรู้ใหม่ หรือหลักการ ที่สามารถนำไปใช้ในการตั้งกฎ ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงาน เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนาต่างๆ ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปะวิทยาการแขนงต่างๆ รวมทั้งเพื่อสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ (พระราชบัญญัติ สถาบันนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562; ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559; สมชาติ โตรักษา, 2566) จึงเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงาน/องค์การ/สถาบัน “ต้อง/สมควร ทำ” เพื่อนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของตนอย่างมั่นคงและยั่งยืนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ส่วนราชการ

ปัญหา คือ ผลการดำเนินงานวิจัยของส่วนราชการทั่วไป ยังมีน้อย ยกเว้นในส่วนราชการที่มีภารกิจด้านการเรียน-สอน นิสิต/นักศึกษา และการวิจัย เป็นภารกิจหลัก เช่น มหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัย เป็นส่วนใหญ่ ผู้เกี่ยวข้องต่างได้พยายามหาทางแก้ไขมาตลอดเวลา แต่ได้ผลไม่มากนัก สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา สรุปได้ 5 ประการ คือ

1. บุคลากรของส่วนราชการ ไม่ต้องการ/ไม่อยาก ทำวิจัย เนื่องจากได้รับการปลูกฝังให้ “รู้สึก” ว่า การทำวิจัย เป็นงานที่ยุ่งและยากมาก ต้องใช้เงินและเวลามาก ถูกตรวจสอบตลอดเวลา ไม่มีความเป็นอิสระในการทำงาน ต้องใช้บุคคลที่มีทั้งความรู้และความสามารถสูงหลายด้าน/หลายคน มาร่วมกันดำเนินงาน ซึ่งทำได้ยาก ใช้เวลานาน ต้องใช้วิธีการที่มีความซับซ้อน ทั้งวิธีการ และขั้นตอน ตั้งแต่การคิดชื่อเรื่องวิจัย (Research topic) การออกแบบ (Research design) การทบทวนวรรณกรรม (Literature review) การเขียนโครงการวิจัย (Research proposal) การนำเสนอโครงการวิจัย (Proposal presentation) การสอบให้ผ่านโครงการวิจัย (Defend proposal) จากคณะกรรมการสอบฯ การขอจริยธรรมการวิจัย (Ethical certificate; EC) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย (Instrumental creation/developing) การหาและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Research sample and sampling) การดำเนินงานวิจัย (เตรียมการ ขออนุญาตทำวิจัย ขออนุญาตเก็บข้อมูล การวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างและจากผู้ดูแลรับผิดชอบข้อมูล การเก็บข้อมูล การตรวจสอบความถูกต้อง-ครบถ้วนของข้อมูลในภาคสนาม การรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบความถูกต้อง-ครบถ้วนของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ การประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลข้อมูล การสรุปผลการวิจัย การนำเสนอข้อมูลผลการวิจัย) การสอบให้ผ่านการทำวิจัย เช่น การสอบปกป้องวิทยานิพนธ์ (Defend thesis) จากคณะกรรมการสอบฯ การเขียนผลงาน/รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ (Full paper report) รวมทั้งการเขียนผลงานวิจัยเป็นนิพนธ์ต้นฉบับ (Original article; OA) ลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ซึ่งเห็นได้ชัดเจนในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยทั้งหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศที่บุคลากรของส่วนราชการเห็นและหรือประสบด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้ ทำให้บุคลากร “ไม่มีความสุข” ในการทำวิจัย นำไปสู่การ “ไม่ต้องการ/ไม่อยาก” ทำวิจัย

ดังนั้นบุคลากรของส่วนราชการที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน จึงมักจะอ้างว่า “ไม่มีเวลา” ส่วนผู้บริหารมักจะอ้างว่า “ไม่มีงบประมาณ” หรือมีงานอื่นที่สำคัญและเร่งด่วนมากกว่า

2. ตัวบุคลากรของส่วนราชการ มีภารกิจมาก ยุ่ง และเร่งด่วน/เร่งรัด ตลอดเวลา (ใช้เป็นข้ออ้างว่าต้องทำงานมาก) ไม่สามารถจัดสรรเวลาให้กับการทำวิจัย ที่ต้องใช้เวลามากในการศึกษาค้นคว้าวิชาการ/ความรู้ และการลงมือปฏิบัติงานวิจัยในแต่ละกิจกรรม ให้ต่อเนื่องกัน ที่มากพอจนได้ผลงานเชิงวิจัยที่ต้องมีคุณภาพสูงมากและน่าเชื่อถือ จึงมักจะหาข้ออ้างต่างๆ เพื่อหลบเลี่ยงการทำวิจัย

3. ระบบการทำงานของส่วนราชการเป็นระบบราชการ (Bureaucracy system) ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยที่ต้องการความรวดเร็ว ความสะดวก และความสุขของผู้ทำวิจัย ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลงานที่ดี ทั้งงานที่ทำ (รวมงานวิจัยด้วย) และเกิดคุณประโยชน์มากต่อทั้งตัวผู้ทำวิจัย และต่อหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ประเด็นนี้ นับเป็นการจัดการงานวิจัยที่สำคัญยิ่งของส่วนราชการจากระดับผู้ปฏิบัติงานขึ้นมาเป็นลำดับ ที่ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการ “ต้องหรือควร

ต้อง” ดำเนินการเป็นประเด็นที่ให้ความสำคัญ อย่างเร่งด่วน ให้สมกับความรู้ความสามารถที่แท้จริง และตามความคาดหวังของประชาชน/ประเทศ ที่มีต่อ “ท่าน” เหล่านั้น ด้วยการกำหนดเงินเดือน/เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนที่สูงมากต่อผู้ดำรงตำแหน่งจากเงินภาษีของประชาชน

4. สิ่งแวดล้อมในการทำงานของส่วนราชการ ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาพ เคมี ชีวภาพ และสิ่งแวดล้อม ทางด้านสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กฎหมาย กฎระเบียบ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ และการสื่อสารผ่านสื่อ (Media) ต่างๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีผล/อิทธิพล ต่อการดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิต (Way of life) ของมนุษย์/สังคม และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันและอนาคตที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมาตลอดเวลา

5. ขาดกลยุทธ์ เทคนิคและวิธีการ ที่มีประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาให้บุคลากรของส่วนราชการ มีความสุขในการทำงาน ชอบทำงานวิจัย เกิดความภาคภูมิใจในผลงานวิจัยของตน ไม่รู้สึกว่าเป็นภาระ”

แนวทางและวิธีการในการแก้ปัญหาและพัฒนา

การแก้ปัญหาคือสิ่งที่ “สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา” ที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยสิ่งที่สมควรพิจารณาเป็นพิเศษ คือ ข้อ 5 ขาดกลยุทธ์ ที่จะช่วยพัฒนาให้บุคลากรของส่วนราชการ มีความสุขในการทำงานตลอดเวลา ชอบทำงานวิจัย เกิดความภาคภูมิใจในผลงานวิจัยของตน ไม่รู้สึกว่าเป็นภาระ” นำไปสู่การเป็นนักวิจัยที่ดี เก่ง และสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นนักวิจัยที่ดีและเก่งยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ตลอดเวลา (สมชาติ ไตรรักษา, 2566) สิ่งสำคัญที่เป็น “จุดรวม” ของสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาที่ควรหาแนวทางและวิธีการในการแก้ไข คือ การทำให้บุคลากร “มีความสุข” ในการทำวิจัย ในประเด็นนี้ สามารถทำได้ด้วย “การจัดการ” งานที่ทำ ซึ่งรวมงานวิจัยด้วย โดยส่วนราชการจัดให้มีระบบและกลไกในการทำงานที่ดี กระตือรือร้น มีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพสูง สามารถพัฒนางานทั้งหลายของส่วนราชการ (ทุกงานตามภารกิจ-งานที่ทำ) ของบุคลากรแต่ละคน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้ที่ตน (บุคลากรผู้นั้น) ดูแล และของผู้มาใช้บริการ รวมทั้งของประชาชนให้ดียิ่งๆ ขึ้น อย่างต่อเนื่องและผู้เกี่ยวข้องมีความสุขตลอดเวลา

แนวทางในการจัดระบบและกลไกในการดำเนินงาน (เน้นงานวิจัย) ของส่วนราชการ มีดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน แน่นนอนว่า “บุคลากรทุกคนทำวิจัย” ตามแนวคิด หลักการ กลยุทธ์ เทคนิค และวิธีการ ของการพัฒนางานตามพันธกิจหลักสู่ผลงานวิจัยชั้นเลิศ (Routine to Research to Excellence; R2R2E) ตลอดเวลา อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สู่ประโยชน์สุขของประชาชนไทยทั้งประเทศ ก่อเกิดประโยชน์กับประเทศชาติทั้งด้านการพัฒนาคน งาน และการพัฒนาประเทศ ในทุกด้าน ไปพร้อมๆ กัน

2. กำหนดวิธีการในการดำเนินงานวิจัยของส่วนราชการ ได้แก่

2.1 ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการ ประกาศนโยบาย ให้บุคลากรทุกคนทำวิจัย เพื่อพัฒนางานตามภารกิจของตนตลอดเวลา เป็นนโยบายของส่วนราชการที่ปรับเปลี่ยนจำนวน และประเด็นเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาได้ตามสถานการณ์ ความจำเป็น และบริบทของประเทศ โดยไม่มีการยกเลิกการทำวิจัย

2.2 ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการ สั่งการให้จัดทำ “ระบบและกลไก” ของส่วนราชการที่มีประสิทธิภาพสูงมารองรับ; ให้การดูแล สนับสนุน ส่งเสริม ให้แต่ละหน่วยงานสามารถดำเนินการได้ตามนโยบาย และสามารถช่วยกันพัฒนาให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้ด้วยทีมงานของตนอย่างต่อเนื่อง; สั่งการให้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามหลักการจัดการความรู้ (Knowledge Management ; KM) ด้วยหลักของการจัดการ (Principle of management; PoM) (สมชาติ ไตรรักษา, 2560) อย่างครบวงจร และช่วยกันพัฒนา ด้วยการนำแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing; KS) อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข (Revise) ระบบและกลไกของส่วนราชการอย่างน้อยปีละครั้ง โดยผู้บังคับบัญชาสูงสุดนั้น ควร/สมควร ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ของส่วนราชการสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้า (HOMES.FA) ของประชาชนในประเทศอย่างชัดเจนด้วยการรายงานต่อสาธารณะ

2.3 ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ ดำเนินการให้บุคลากรทุกคนของหน่วยงานตน (รวมผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานด้วย) ทำวิจัยเพื่อพัฒนางานตามภารกิจของตนตลอดเวลา โดยมีข้อมูลอยู่ในรายงานการประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน (เป็นหนึ่งในวาระย่อยของวาระแจ้งเพื่อทราบของประธานฯ ที่ไม่ต้องเสียเวลาที่ประชุม) นับเป็นข้อมูลการรายงานต่อสาธารณะและต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่สามารถทำได้โดยไม่ยุ่งยาก เสียทรัพยากร (5Ms) (สมชาติ ไตรรักษา, 2560) น้อยมาก

3. ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละหน่วยงานฯ ดูแล สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้บุคลากรทุกคนของหน่วยงานฯ สามารถเผยแพร่ผลงาน/สิ่งที่ได้จากการทำงานวิจัยของตนและทีมงานอย่างมีความสุขมากตลอดเวลา นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของตัวบุคลากรเอง มุ่งสู่ประโยชน์สุขของประชาชนไทยทั้งประเทศ และก่อให้เกิดประโยชน์กับชาติบ้านเมือง ทั้งการพัฒนาคน/งาน และการพัฒนาประเทศ ไปพร้อมๆ กัน

4. เปลี่ยนการให้ทุนวิจัย เป็น “การให้รางวัล (Reward)” เมื่อบุคลากรมีผลงานที่เผยแพร่สู่สาธารณะแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้เกิดประโยชน์กับประชาชนและ/หรือประเทศชาติแล้ว โดยเชื่อมต่อ/บูรณาการ เข้ากับการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงานและส่วนราชการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และยุติธรรม นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของตัวบุคลากร

จากผลงานที่ได้ นำไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชนและก่อให้เกิดประโยชน์กับประเทศชาติแล้วอย่างชัดเจน และตรวจสอบได้ (ทั้ง In-cash และ In-kind)

5. ดำเนินการให้การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานตามภารกิจของส่วนราชการ เป็นไปอย่างสอดคล้องกับระบบการบริหารราชการทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เน้นการบูรณาการเชิงพื้นที่จากทุกภาคส่วน (รัฐ เอกชน NGOs และประชาชน) อย่างกลมกลืนตลอดเวลา ตามกฎหมายการจัดตั้งส่วนราชการ (พระราชบัญญัติ: พ.ร.บ. กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง) พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้อง (พ.ร.บ.การบริหารราชการแผ่นดิน พ.ร.บ.การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. 2561 รวมทั้งวาระแห่งชาติ โดยมีข้อมูลเชิงประจักษ์ ยืนยันอย่างชัดเจน หนักแน่น และเพียงพอ มีกิจกรรมพร้อม Good practice ที่ส่วนราชการ/หน่วยงานทำได้แล้วมารองรับ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน (ทำ) ดังนี้

5.1 ดำเนินการให้มีการทำวิจัย ที่มุ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้า (Quality of Life for All; QOF.FA) ของประชาชนในพื้นที่ดูแลรับผิดชอบ (สมชาติ โตรักษา, 2556; 2558; 2560) ของหน่วยงาน/องค์การนำไปสู่ HOMES.FA ของคนไทยทั่วประเทศ ซึ่งครอบคลุม 9 ด้าน คือ ด้านความมีสุขภาพดี (Good health) ความมีอาชีพ-การทำงานดี (Good occupation) ความมีคุณธรรม-จริยธรรมดี (Good moral) ความมีการศึกษาดี (Good education) ความมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินดี (Good safety) ความมีสิ่งแวดล้อมดี (Good environments) ปราศจากมลภาวะ ความมีชนบทธรรมนิยม-ประเพณี-ศิลปวัฒนธรรม-สังคมดี (Good socio-economic-cultural; SEC.) ความมีวิถีชีวิตดี (Good way of life) และด้านความมีสันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจดี (Good recreation and leisure-activities) (กิจกรรมที่สมัครใจทำในยามว่างเพื่อให้เกิดความเพลิดเพลิน ผ่อนคลายความตึงเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ การเล่น และความสุขสนาน)

ในการนี้ มีตัวอย่างด้านความมีสุขภาพดี (Good health) ที่กระทรวงสาธารณสุข และหรือส่วนราชการในสังกัดจัดขึ้น เช่น การประชุมวิชาการประจำปีของกระทรวงสาธารณสุข การประชุมวิชาการประจำปีของกระทรวง อว. การประชุมวิชาการประจำปีของกระทรวงแรงงาน การประชุมวิชาการประจำปีของกระทรวง พม. การประชุมวิชาการประจำปีของกระทรวงเกษตร การประชุมวิชาการกรมอนามัย การประชุมวิชาการกรมสุขภาพจิต การประชุมวิชาการคุ้มครองผู้บริโภค การประชุมวิชาการจังหวัดขอนแก่น การประชุมวิชาการกรุงเทพมหานคร การประชุมวิชาการการพัฒนาและรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (Hospital accreditation; HA) เป็นต้น

5.2 ดำเนินการให้มีการทำวิจัยระดับชาติที่มหาวิทยาลัยหรือกลุ่มมหาวิทยาลัยร่วมกันจัดขึ้น ซึ่งครอบคลุมหลายด้าน เช่น การประชุมวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่น การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล การประชุมวิชาการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การประชุมวิชาการของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น

5.3 ดำเนินการให้มีการทำวิจัยเฉพาะด้าน/สาขาวิชาการ/กลุ่มเป้าหมาย ระดับชาติ ที่กระทรวงต่างๆ กับส่วนราชการในสังกัดของกระทรวงหรือกลุ่มบุคคล/สมาคม มหาวิทยาลัย หรือกลุ่มมหาวิทยาลัย รวมกันจัดขึ้น เช่น การประชุมวิชาการของเขตสุขภาพ การประชุมวิชาการ สิ่งแวดล้อมแห่งชาติ การประชุมวิชาการผู้สูงอายุแห่งชาติ การประชุมวิชาการด้านข้อมูลข่าวสาร การประชุมวิชาการของ วช. เป็นต้น

6. บูรณาการให้การดำเนินงาน (รวมการทำวิจัยด้วย) ของงานตามภารกิจของแต่ละ ส่วนราชการ เข้ากับงานตามภารกิจของส่วนราชการอื่นในพื้นที่ โดยให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

7. พัฒนา มาตรการ “เชิงลบ หรือ การลงโทษ” ผู้ไม่ทำตามนโยบายของส่วนราชการ ที่ ผู้บังคับบัญชาสูงสุดประกาศ คือ ไม่ทำวิจัยเพื่อพัฒนางานตามภารกิจของตนนั้น เสนอให้ ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละหน่วยงานฯ ดำเนินการหาแนวทาง กลยุทธ์ เทคนิคและวิธีการ ที่ได้ นำไปปฏิบัติในพื้นที่จริงอย่างได้ผลดีแล้ว มา KS กัน คัดเลือกและสรุปสิ่งที่ได้ มานำเสนอ และ ช่วยกันปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้น อย่างต่อเนื่อง (เป็นมาตรการเชิงบวก)

แนวคิด หลักการ แนวทาง กลยุทธ์ เทคนิค และวิธีการที่ได้ทำให้เกิดความเข้าใจง่าย (Simplify) ส่งการปฏิบัติในพื้นที่จริงอย่างมีประสิทธิภาพแล้วในการนำมาพัฒนาให้บุคลากรของ ส่วนราชการเป็นนักวิจัย ดังนี้

1. จัดทำ “โครงการพัฒนางานตามภารกิจของส่วนราชการเราสูงงานวิจัย” อย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ บรรจุกว้างในแผนของงบประมาณของส่วนราชการเรา และให้ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการได้ (มีแผนและงบประมาณของส่วนราชการรองรับ) จะทำให้เป็นโครงการ ที่สามารถดำเนินการได้ เป็นกิจกรรมตาม พ.ร.บ.งบประมาณของประเทศ

2. ดำเนินการให้มีการ “ทำ” โครงการฯ ที่ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการได้นั้นผู้การวิจัย ให้เป็น “ต้นแบบ” ของหน่วยงาน ในสังกัดส่วนราชการเรา ที่สามารถทำได้จริง ไม่ใช่แพลนนิ่ง= Planning (จัดทำแผนแล้ว “นิ่ง” โดยไม่นำไปดำเนินการ) เริ่มจากหน่วยงานที่มีความพร้อมมาก 3-5 หน่วยงาน มาร่วมด้วยช่วยกันดำเนินการ ตามแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมสนับสนุนและ ช่วยเหลือให้บุคลากรของหน่วยงานตน “ทำวิจัย” อย่างมีความสุขมาก ตลอดเวลา นำไปสู่ ความเจริญก้าวหน้าของทั้งบุคลากรเอง หน่วยงาน องค์การ สถาบัน และประเทศชาติอย่างมั่นคง และยั่งยืนยิ่งขึ้น ด้วยวิจัยเชิงบูรณาการสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้าของประชาชนและงาน ตามภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เดียวกัน โดยให้ภาคประชาชนเป็นเจ้าของ อย่างจริงจังและต่อเนื่องสู่ความยั่งยืน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเอง เป็นต้นแบบเบื้องต้น เชิงพื้นที่ ที่หน่วยงานในสังกัดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทั้งหลายมา ร่วมช่วยกันดำเนินการ ที่ทำ ได้จริง

3. ขยายผลการดำเนินการให้มีการพัฒนา “ต้นแบบเบื้องต้น” นี้ ให้เกิด/มีขึ้นในทุกจังหวัด โดยดำเนินการตามคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) ด้วยวิธีการในการวิเคราะห์และพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร (SOAR technique) KM และ R2R2E มาประยุกต์ด้วย PoM ที่ครบวงจร ต่อเนื่อง ไร้รอยต่อ เป็นต้นแบบที่มีชีวิตแบบต้นไม้ ที่มี “การพัฒนา (โตขึ้น)” ตลอดเวลา

4. ขยายผลการดำเนินงาน ของงานตามภารกิจหลักของส่วนราชการ จาก 1 งาน จนครอบคลุม “ทุกงาน” ที่บุคลากร/หน่วยงาน/สถาบัน ของส่วนราชการเรา “ทำ” มีการประเมินตนเอง (Self-assessment; SA) และการปรับปรุง/พัฒนาตนเอง (Self-improvement; SI) โดยไม่ต้องมีใครมาสั่งให้ทำอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ มีความสุข และไม่มีเงื่อนไขใดๆ ตลอดเวลา

เนื้อหา

การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการให้เป็นนักวิจัยนั้น สามารถทำได้ด้วยการพัฒนาระบบและกลไกในการดำเนินงานการทำวิจัยของแต่ละส่วนราชการ คือ การทำ R2R2E สู่ HOMES.FA ของประชาชนทั้งประเทศ โดยขอเสนอ “หลักสูตรการพัฒนา R2R2E ของส่วนราชการ” ฉบับกะทัดรัด ด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (Continuous and sustainable main task improvement; CSMI Program) ระหว่างหน่วยงาน กับโครงการ Research Zone ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) เป็นแนวทางตัวอย่างเบื้องต้น ดังนี้

หลักการและเหตุผล

แนวทางการออกแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and development; R&D) เป็นกิจกรรมที่สำคัญขององค์กร/หน่วยงานสมัยใหม่ที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การพัฒนางาน และการแก้ปัญหา เป็นหนึ่งในกิจกรรมหลักขององค์กรตามระบบการบริหารงาน และประเมินผลองค์กร (Balanced scorecard; BSC) ด้านที่ 4 คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and growth) ที่จะนำพาองค์กรสู่ความอยู่รอดอย่างมั่นคง เจริญรุ่งเรือง และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมีชัยชนะ วิธีการที่ไม่ยุ่งยาก เหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูง คือ การพัฒนางานตามภารกิจสู่งานวิจัยขั้นเลิศ (Routine to research to excellence; R2R2E) (สมชาติ โตรักษา, 2556; 2558; 2560) ใช้คำย่อว่า R2R2E ซึ่งเน้นที่การพัฒนา (Development/Improvement) ให้งานตามภารกิจทั้งหลายที่เป็นงานหลักขององค์กร/หน่วยงาน “ดีขึ้น” ตลอดเวลา นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง/ก้าวหน้าอย่างมั่นคง ของหน่วยงาน/องค์กร (สมชาติ โตรักษา, 2560; 2566; OECD, 2015)

หน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของ R2R2E จึงได้พัฒนาหลักสูตร “การพัฒนาตามภารกิจสู่การวิจัยที่มีประสิทธิภาพสูงและยั่งยืน” นี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรทั้งหลายของหน่วยงานที่ได้เสียสละ ทูมเทร่างกายและแรงใจให้กับการทำงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำหลักการและกระบวนการของการวิจัย เข้ามามีส่วนร่วมกับการทำงานที่ทำอยู่เป็นประจำอย่างมีความสุข และมีผลผลิตภาพ (Productivity) ที่ดี ช่วยให้การดำเนินงานของบุคลากรทุกคน ทุกหน่วยงานสามารถพัฒนาไปได้อย่างต่อเนื่องด้วยความยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา บุคลากรทุกหน่วยงานในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถทำวิจัยในงานตามภารกิจของตนได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

คุณสมบัติของผู้เข้าอบรม

1. บุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ในส่วนราชการ/องค์กร
2. ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาและงานวิจัยของหน่วยงาน/องค์กร หรือส่วนราชการ
3. ผู้ที่มีความสนใจในงานการพัฒนาตามพันธกิจหลักสู่งานวิจัย (Routine to research; R2R) และงาน R2R2E

สิ่งที่ขอให้ผู้เข้าอบรมเตรียมมา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้และผลงาน มี 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลงานที่ผู้เข้าอบรมได้ทำเองกับมือ ในช่วง 3-5 ปี ที่ผ่านมา ที่มีลักษณะ ดังนี้

1.1 ผลงานเด่นที่ผู้เข้าอบรมแต่ละคนได้ทำด้วยตนเอง ในช่วง 3-5 ปีที่ผ่านมา ผลงานนี้เป็นที่ประจักษ์ของหน่วยเหนือ พวกเขา และผู้เกี่ยวข้อง ให้ความชื่นชมและยอมรับ ว่าเป็นผลงานที่ดีจริงๆ เช่น ได้รับรางวัลในระดับต่างๆ เป็นต้น หรือ

1.2 ผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement; CQI) ที่ผู้เข้าอบรมและทีมงานเห็นว่า “เยี่ยมมาก” พร้อมผลการวัด “การเปลี่ยนแปลง” ที่แสดงว่าเกิดการปรับปรุงพัฒนา (Improvement) ที่เป็นตัวเลขชัดเจน เช่น ลดเวลาเฉลี่ย จาก 35.14+/-3.25 นาที เหลือเพียง 25.36+/-3.18 นาที ความพึงพอใจของผู้มารับบริการ เพิ่มจากร้อยละ 77.14+/-2.32 เป็นร้อยละ 84.16+/-2.16 (P<0.001) เป็นต้น หรือ

1.3 ผลการดำเนินงานของโครงการที่ผู้เข้าอบรมชอบ ภาคภูมิใจ และประทับใจมาก ที่ได้ร่วมพัฒนาในช่วงที่ผ่านมา พร้อมสรุปผลการดำเนินงานที่ละเอียดและครบถ้วนที่สุด (ถ้ามี)

ส่วนที่ 2 ทีมงานของผู้เข้าอบรมที่ร่วมกันทำผลงาน/โครงการนั้นๆ ประมาณ 3-5 คน เพื่อมาร่วมเรียนรู้ ให้ข้อมูล ร่วมดำเนินการ และร่วมพัฒนา ซึ่งจะช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกัน ในการสร้างสรรค์ผลงานในการฝึกอบรมฯ ครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. แนวคิด หลักการ และวิธีการในการทำ R2R2E อย่างมีความสุข และมีผลผลิตที่ดีอย่างยั่งยืน

2. การเลือกหัวเรื่องวิจัย R2R2E

3. การแก้ไขจุดอ่อนในการทำ R2R2E ของพวกเรา

4. หลักการและวิธีการในการทำ R2R2E ที่ไม่ยุ่งยาก และใช้งบประมาณไม่มาก

5. หลักการและวิธีการในการเขียน Research proposal งาน R2R2E

6. หลักการและวิธีการในการกำหนดดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน (Working indicators)

ใน R2R2E

7. หลักการ เทคนิค และวิธีการ ทางลัด รวดเร็ว ในการนำเสนอผลงาน R2R2E

8. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำ R2R2E

9. R2R2E เพื่อการพัฒนาคน งาน และหน่วยงาน อย่างมั่นคงและยั่งยืน

10. การพัฒนา “รูปแบบการดำเนินงาน (Working model)” ใน R2R2E

11. หลักการ เทคนิค และวิธีการ ที่ Practical ในการนำเสนอผลงาน R2R2E

12. การพัฒนาผลงานวิชาการ R2R2E เพื่อลงตีพิมพ์เผยแพร่

13. หลักการ เทคนิค และวิธีการในการเขียน “บทคัดย่อ” ผลงาน R2R2E

14. หลักการ เทคนิค และวิธีการในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย และการเขียนข้อเสนอแนะในการวิจัย ของ R2R2E อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

15. ฝึกปฏิบัติการ

15.1 การเขียนโครงร่างการวิจัยใน R2R2E

15.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการทำ R2R2E

15.3 การเขียนรูปแบบการดำเนินงาน (Working model; WM) ใน R2R2E

15.4 การเขียนบทคัดย่อ ผลงานวิจัย R2R2E

15.5 การเขียนความเป็นมาและความสำคัญของการทำวิจัยใน R2R2E

15.6 การเขียนวัตถุประสงค์และวิธีการของการทำ R2R2E

15.7 การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการทำ R2R2E อย่างง่าย

15.8 การเขียนการอภิปรายผลในการทำ R2R2E

15.9 การเขียนข้อเสนอแนะในการทำ R2R2E

15.10 การเขียนกิตติกรรมประกาศในการทำ R2R2E

15.11 การพัฒนางานนำเสนอ Power point presentation ในการนำเสนอผลงาน

R2R2E

15.12 การเขียนบทความต้นฉบับของผลงานวิจัย (Original article) เพื่อลงตีพิมพ์
ในวารสารวิชาการ

16. แนวคิด หลักการ และวิธีการในการบริหารจัดการและการพัฒนางาน R2R2E
17. การป้องกันและแก้ปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการทำ R2R2E
18. การอภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะใน/จากการทำ R2R2E
19. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย/การพัฒนางานในประเด็นต่างๆ
20. การร่วมกันกำหนดนโยบาย มาตรการ ระบบและกลไกในการทำ R2R2E
21. การพัฒนา R2R2E ของพวกเราอย่างต่อเนื่อง มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข

ระยะเวลาการฝึกอบรม ปีละ 2-3 รุ่น

แบ่งเป็น 3 ระยะ (Stages) ห่างกัน Stage ละ 6-8 สัปดาห์ รวม 15 วันฝึกอบรม (Training day; Td) คือ

ระยะที่ 1 การสร้างผู้นำ R2R2E (Innovative Fundamental Stage)

รุ่นละประมาณ 5 วันฝึกอบรม (จำนวนรุ่นละประมาณ 30-50 เรื่อง/กลุ่มคน
จากส่วนราชการเดียวกัน)

ระยะที่ 2 การต่อยอดและเพิ่มสมรรถนะ (Competencies) ให้กับผู้นำ R2R2E (Extension Stage)

รุ่นละประมาณ 5 วันฝึกอบรม (จำนวนรุ่นละประมาณ 10 ของผู้นำ R2R2E ที่ผ่าน
Stage 1 มาแล้ว)

ระยะที่ 3 การพัฒนาสู่หน่วยงานคุณภาพอย่างมั่นคงและยั่งยืน (Advance Stage)

รุ่นละประมาณ 5 วันฝึกอบรม (จำนวนรุ่นละประมาณ 20-30 ของผู้นำ R2R2E ที่
ผ่าน Stage 2 แล้ว)

ใช้การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop training) เป็นระยะๆ 1 วันฝึกอบรม (Td= 6 ชั่วโมง) สามารถแบ่งเป็น 2 ครั้งๆ ละ 3 ชั่วโมงได้ ตามความเหมาะสม/ข้อจำกัด/บริบท รุ่นละประมาณ 5-10 ทีม ทีมละมากกว่า 2 คน (มาเรียนรู้และร่วมกันทำ) เสนอให้ฝึกอบรมนอกเวลาทำการ วันหยุด หรือวัน-เวลาที่มีประชาชนมารับบริการไม่มาก (เพื่อหลีกเลี่ยงมิให้เกิดผลเสียต่องานบริการประชาชน) ตามความสมัครใจที่แสดงความเสียสละของผู้ฝึกอบรม โดยสามารถนำเวลาอบรม มาทดแทน/ชดเชย เวลาทำการ/วันหยุดตามลัทธิ ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

สรุป

การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการให้เป็นนักวิจัย ด้วยการพัฒนาระบบและกลไกในการดำเนินงานการทำวิจัยของบุคลากรส่วนราชการ จากหน่วยงานล่างสุดที่ดูแลประชาชนผู้มาใช้บริการหลัก ตามแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรของแต่ละหน่วยงาน “ทำวิจัย” อย่างมีความสุขมากตลอดเวลา นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของตัวบุคลากรเองของหน่วยงานและประเทศชาติอย่างมั่นคงและยั่งยืนยิ่งขึ้น เริ่มจากการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้น ให้เป็นนักวิจัยเชิงบูรณาการในงานตามภารกิจหลักของส่วนราชการในพื้นที่รับผิดชอบ ให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง มุ่งสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนและงานตามภารกิจหลักของส่วนราชการ เน้นการบูรณาการกับส่วนราชการอื่นและภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่อย่างกลมกลืนตลอดเวลา แล้วขยายผลจนครอบคลุมทั้งประเทศอย่างยั่งยืน เป็นกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0 ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ปัจจุบัน คือ ฉบับที่ 13) (สมชาติ ไตรรักษา, 2548) มุ่งสู่การเป็น “หน่วยงาน/องค์กร คุณภาพ” อย่างยั่งยืน เป็นกิจกรรมหลักที่สำคัญยิ่งของทุกๆ หน่วยงาน/องค์กร ที่มุ่งเน้นให้ “ทุกคนที่ปฏิบัติงาน” สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ผลงานวิจัย” ในทุกๆ งานที่แต่ละคนทำ ก่อให้เกิดการพัฒนาคน (Human resource development; HRD) การพัฒนางาน การพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร (Organization development: OD) สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization; LO) และการพัฒนาวิชาการไปพร้อมๆ กัน นำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติโดยส่วนรวม อย่างมีความสุข และมีความภาคภูมิใจยิ่งขึ้น จึงขอสรุปใจความทั้งหมด ดังภาพที่ 1

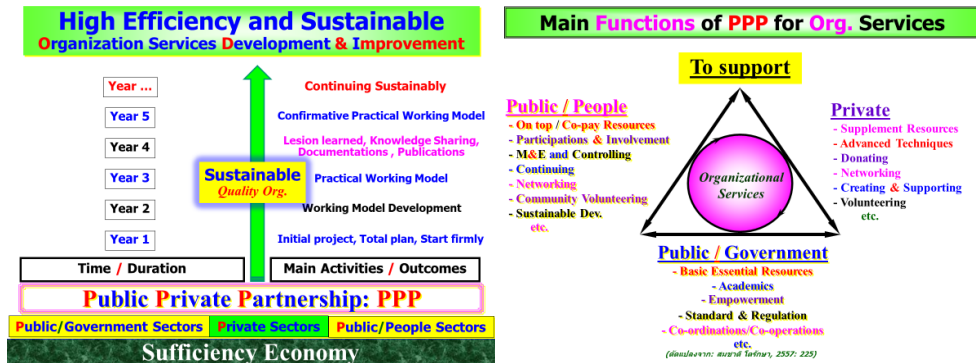


ภาพที่ 1 เป้าหมาย กิจกรรมหลัก และการขับเคลื่อน ในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการให้เป็นนักวิจัย

สิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนางานตามภารกิจของส่วนราชการ คือ การทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement; CI เดิมใช้ Continuous Quality Improvement; CQI) ด้วยกระบวนการทำงานอย่างมีคุณภาพ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยใช้

Knowledge management; KM อย่างเป็นระบบที่ครบวงจร เป็นกระบวนการหลักในการขับเคลื่อน ก่อให้เกิดการพัฒนาตามภารกิจสู่การพัฒนาประจำปีให้เป็นผลงานวิจัยสู่ความเป็นเลิศใน ระดับสากลตลอดไป โดยมีรูปแบบของการวิจัย (Research design) อยู่บนพื้นฐานของแนวทาง การวิจัยและพัฒนา (Research and development; R&D) (สมชาติ ไตรรักษา, 2548)

การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการให้เป็นนักวิจัยด้วย R2R2E นี้ เป็นหนึ่งในคำตอบ ของหน่วยงาน/องค์กร ที่มุ่งสู่การเป็น “หน่วยงาน/องค์กร คุณภาพ” อย่างยั่งยืน เป็นกิจกรรม ที่สำคัญยิ่งของทุกๆ หน่วยงาน/องค์กร โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนที่ปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ผลงานวิจัย” ในทุกๆ งานที่แต่ละคนทำ นำไปสู่การพัฒนา ประเทศชาติของพวกเราโดยส่วนรวม อย่างเปี่ยมด้วยความสุขและความภาคภูมิใจยิ่งขึ้น ด้วย กระบวนการและเป้าหมายร่วมกันของทุกภาคส่วนในการพัฒนาสู่องค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (Sustainable quality Organization) ที่ใช้งานบริการประชาชน/กลุ่มเป้าหมายหลักของหน่วยงาน/ องค์กร (Organizational services) เป็น “แกนหลัก (Backbone)” ที่มีหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency economy) เป็นพื้นฐาน (Fundamental or basement) ในการนำมาประยุกต์/ใช้ ใน การดำเนินชีวิต ปลูกฝังอุปนิสัยที่ดีตั้งแต่เด็ก ให้เป็น “คนดี” ของสังคม ที่ใฝ่รู้ รักการอ่าน ร่วม ด้วยช่วยกัน ในการเพิ่มพูนทักษะของการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีจิตสาธารณะ (Public-minded) สู่ “การมีชีวิตที่พอเพียง” ของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้าอย่างยั่งยืน ตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติทั้งด้านกายภาพ (Physical) อารมณ์ (Mental) สังคม (Social) และจิตใจ (Spiritual) ในทุกระดับ/ขั้นตอน ของชีวิต ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การพัฒนางานบริการขององค์กรอย่างต่อเนื่องสู่งานวิจัยด้วยการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

การรวมพลังทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public private partnership; PPP) เป็นการสนับสนุนจาก 3 ภาคส่วน คือ ภาครัฐ (Public/Government sectors) ภาคเอกชน (Private sectors) และภาคประชาชน (Public/People sectors) ยาวนานมากกว่า 5 ปี อย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา และตลอดไป

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการให้เป็นนักวิจัยนั้น ใช้การพัฒนาระบบและกลไกในการดำเนินงานของบุคลากรส่วนราชการ จากหน่วยงานล่างสุดที่ดูแลประชาชนของแต่ละหน่วยงาน ในพื้นที่รับผิดชอบ ให้ประชาชนเป็นหลักและเป็นเจ้าของสู่ผลผลิต (Productivities) ที่พึงประสงค์ของการพัฒนา คือ การเกิด CI ของงานตามภารกิจของส่วนราชการที่ประชาชนและวงการวิชาการ ให้การยอมรับ โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evident-based) ยืนยันชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ทุกส่วนราชการ สามารถนำเนื้อหาที่นำเสนอไปเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด หลักการ และวิธีการในการทำ พัฒนา และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของส่วนราชการตนได้อย่างอิสระ จะสามารถช่วยส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรของตน มีความสุขในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของทั้งตัวบุคลากรเอง หน่วยงาน องค์การ สถาบัน และประเทศชาติอย่างรวดเร็ว มั่นคง และยั่งยืนยิ่งขึ้น สู่ประโยชน์สุขของมวลมนุษยชาติ (Benefit of mankind) ที่คนทั้งโลกต้องการ

แนวทางและวิธีการ ในการดำเนินงานดังที่กล่าวมา สามารถทำได้ 2 แนวทาง คือ

1. โดยหน่วยการเจ้าหน้าที่ (Human resource division; HRD) ของส่วนราชการ เริ่มตั้งแต่บุคลากรเข้ามาทำงานในส่วนราชการ ในแต่ละ “ตำแหน่ง” อย่างครบวงจร และต่อเนื่อง จนออกจากส่วนราชการ โดยดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณอย่างต่อเนื่อง เสนอให้ทำแผนปฏิบัติการ 18 เดือน จากกรกฎาคมปีนี้ถึงธันวาคมของปีต่อไป แทนแผน 12 เดือน (จากตุลาคม ถึง กันยายนของปีต่อไป) ต่อเนื่องกัน วนรอบละ 5 ปี 2 วนรอบ รวม 10 ปี ด้วยการนำ SOAR technique (สมชาติ โตรักษา, 2558; 2560; Cooperrider, Whitney & Stavros, 2008) มาประยุกต์อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท ข้อจำกัด ภารกิจ ความเชี่ยวชาญ ของแต่ละบุคคล/หน่วยงาน/สถาบันของส่วนราชการ โดยมีกิจกรรมพร้อม Good Practice ที่บุคคล/หน่วยงาน/สถาบัน ของส่วนราชการ ทำได้แล้ว มาเป็น “ฐานข้อมูล/ประสบการณ์/ทุนเดิม” ในการสร้างผลงานวิจัยตั้งต้น ของแต่ละงาน/ตำแหน่ง สู่เป้าหมายร่วมกันของบุคลากร/หน่วยงาน/องค์การ/สถาบัน/ประเทศชาติ คือ การมีคุณภาพชีวิตดีถ้วนหน้า (Quality of Life for All; QOF.FA) ของประชาชนไทยทั่วประเทศ และความเจริญรุ่งเรืองอย่างมั่นคงและยั่งยืนของประเทศไทย มาเป็นแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานและการพัฒนาเชิงบูรณาการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

2. โดยหน่วยยุทธศาสตร์หรือหน่วยปฏิบัติการ (Strategic Division or Operation Division) ของส่วนราชการ ในแต่ละปีงบประมาณ เริ่มจากก่อนสิ้นปีงบประมาณจนสิ้นปีงบประมาณต่อไป อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

2.1 ก่อนสิ้นปีงบประมาณ ในเดือนสิงหาคม-กันยายน จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการในปีงบประมาณที่จะมาถึง ซึ่งเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาบุคลากรทุกด้านของทุกระดับ (รวมด้านการพัฒนาให้เป็นนักวิจัยด้วย) สอดคล้องกับแผนพัฒนาของส่วนราชการ ที่ต้องจัดทำแผนไว้รองรับล่วงหน้า และ มีการสรรหา/คัดเลือกบุคคล เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนา ในปีงบประมาณนี้และปีงบประมาณต่อไป

2.2 ช่วงไตรมาสแรกของปีงบประมาณ ในเดือนตุลาคม-ธันวาคม จัดฝึกอบรมรุ่นที่ 1 ตามแผนปฏิบัติการตามแผนฯ ที่กำหนดไว้ เน้นด้านการพัฒนาให้เป็นนักวิจัย

2.3 ช่วงไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ ในเดือนมกราคม-มีนาคม สรุปผลการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 และเตรียมการฝึกอบรม รุ่นที่ 2 ให้ดีและมีประสิทธิภาพมากกว่ารุ่นที่ 1 เน้นการนำสิ่งที่ได้จากการดำเนินงาน รุ่นที่ 1 มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด รวมทั้งการขยายผล/ต่อยอด

2.4 ช่วงไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ ในเดือนเมษายน-มิถุนายน จัดฝึกอบรม รุ่นที่ 2 ตามแผนฯ ที่กำหนดไว้ (เน้นด้านการพัฒนาให้เป็นนักวิจัย)

2.5 ช่วงไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ ในเดือนกรกฎาคม-กันยายน สรุปผลการฝึกอบรม รุ่นที่ 2 และเตรียมการฝึกอบรมในปีงบประมาณต่อไป รวมทั้งการสรุปผลการฝึกอบรมทั้ง 2 รุ่น เน้นการนำสิ่งที่ได้จากการดำเนินงานไปใช้ประโยชน์และการขยายผล/ต่อยอด ให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เชื่อมต่อไปยังกิจกรรมก่อนสิ้นปีงบประมาณ ดังข้อ 2.1 อย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ นพ.สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ อธิการบดี เลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ที่ให้โอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยและการพัฒนานักวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิของ วช. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 รวมทั้งบุคลากรของ วช.ทุกท่าน ที่ได้ช่วยเหลือสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- พระราชบัญญัติ สถาบันนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). **ราชกิจจานุเบกษา**. 136 (ตอนที่ 57 ก), 8-14.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่. (2561). **ราชกิจจานุเบกษา**, 135 (ตอนที่พิเศษ) 54 ง), 1-7.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2564). **กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2564**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ..
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). **คู่มือ CITI PROGRAM สำหรับบุคลากรและนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2565). **ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุงตามผลการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2564). **หน่วยงานของรัฐส่วนกลางระดับกรมหรือเทียบเท่า**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล.
- สมชาติ ไตรรักษา. (2548). **หลักการบริหารหน่วยงาน ภาคที่ 1 หลักการบริหารองค์การและหน่วยงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น.
- สมชาติ ไตรรักษา. (2556). **การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมชาติ ไตรรักษา. (2558). R2R: การพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัย. *Rajabhat Journal of Science, Humanities & Social Sciences*, 16(2), 142-155.
- สมชาติ ไตรรักษา. (2560). **การประยุกต์หลักการบริหารเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมชาติ ไตรรักษา. (2566). กิจกรรมหลักของการวิจัย. **วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม**, 46(1), 11-26.
- Cooperrider, D.L, Whitney, D., & Stavros, J.M. (2008). (2nd edition). **Appreciative Inquiry Handbook**. Ohio: Crown Custom Publishing.
- OECD. (2015). **Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development**. Paris: The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing.