

แนวทางและวิธีการ ช่วยบุคลากรของหน่วยงานทำวิจัยอย่างมีความสุขและเจริญก้าวหน้า ตลอดไป
APPROACHES AND METHODS IN HELPING PERSONNEL TO CONDUCT RESEARCH
HAPPILY AND PROSPER FOREVER

รศ.นพ.สมชาติ โตรักษา^{1,*}

บทคัดย่อ

ทุกหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ต้องการผลงานวิจัย ที่จะช่วยนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของตนและบุคลากรของหน่วยงาน อย่างรวดเร็ว มั่นคง และยั่งยืน ยิ่งๆขึ้น แนวทางและวิธีการในการพัฒนา เสนอให้นำ SOAR technique มาประยุกต์ด้วย R2R2E เชิงบูรณาการ สู่คุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้าของประชาชน และความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ เป็นเป้าหมายร่วม

คำสำคัญ: วิจัย, การพัฒนาอย่างยั่งยืน, คุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้า, เทคนิค SOAR, การพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัย.

All departments/organizations/institutions need research that will bring them the progress of faster, more stable and more sustainably. A development approaches and methods in applying the SOAR technique with integrated R2R2E for quality of life for all and the prosperity of the country are proposed

Key words: Research, SD, HOMES.FA, SOAR technique, R2R.

บทนำ

วิจัย (Research) ช่วยให้ได้ความจริง เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ,2557; สมชาติ โตรักษา,2566;สมชาติ โตรักษา,2560; ราชกิจจานุเบกษา,2562;ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน,2559) มีการดำเนินงานและพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ทุกหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ต้องการผลงานวิจัย ที่จะช่วยนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของตนอย่างรวดเร็ว มั่นคง และยั่งยืน ยิ่งๆขึ้น

ปัญหา คือ ผลการดำเนินงานวิจัย ยังไม่ได้ตามที่ผู้เกี่ยวข้อง คาดหวัง/ต้องการ ทั้งในด้านปริมาณที่ทำได้น้อย คุณภาพของผลงานวิจัยที่ต่ำ ใช้เวลาและแรงงานมากเกินไป ผู้เกี่ยวข้อง (ผู้ทำวิจัย ผู้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผู้บริหาร) ยังไม่พึงพอใจ และ ที่สำคัญมากคือความไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรและเวลาที่ใช้/ลงทุน ไป ที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องจากอดีตถึงปัจจุบัน(สมชาติ โตรักษา,2560; ราชกิจจานุเบกษา,2562;สมชาติ โตรักษา,2548 สมชาติ; โตรักษา,2558) และ มีแนวโน้มที่จะเป็นต่อไปในอนาคต เกิดเป็น Vicious Cycle ของการดำเนินงานวิจัย ที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา ในหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ที่ต้องการผลงานวิจัยฯ มี 4 ประการ คือ

1. ตัวงานวิจัยเอง ที่มีความยุ่งและยาก (สมชาติ โตรักษา,2566;สมชาติ โตรักษา,2560) ต้องใช้บุคคลที่มีทั้งความรู้และความสามารถสูงหลายด้าน/หลายคน มาร่วมกันดำเนินงาน ซึ่งทำได้ยากมาก ใช้เวลานาน ต้องใช้วิธีการที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ตั้งแต่การออกแบบ (Design) การเขียนและเสนอโครงการวิจัย (Proposal) การขอจริยธรรมการวิจัย (Ethical Certificate: EC) การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การเตรียมการและดำเนินงานวิจัย การเก็บข้อมูล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูล/ผลการวิจัย รวมทั้งการเขียนผลงานวิจัย (Original Article: OA) ลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ซึ่งเห็นได้ชัดเจนในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยทั้งหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ตัวบุคลากรของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ที่ต้องการผลงานวิจัยฯเอง ที่มีภารกิจมาก ยุ่ง และเร่งด่วน/เร่งรัด ตลอดเวลา ไม่สามารถจัดสรรเวลาให้กับการทำงานวิจัย ที่ต้องใช้เวลามากในการศึกษาค้นคว้าวิชาการ/ความรู้ และ การลงมือปฏิบัติงานวิจัยในแต่ละกิจกรรม ให้ต่อเนื่องกัน ที่มากพอ จนได้ผลงานที่มีคุณภาพสูงมากและน่าเชื่อถือ

3. การขาดระบบและกลไกในการดำเนินงานที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานวิจัย ที่ต้องการความรวดเร็วและความสุขของผู้ทำวิจัย ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลงานวิจัยที่ดี และเกิดคุณประโยชน์มาก ต่อทั้งตัวผู้ทำวิจัย และต่อหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน เป็นการจัดการงานวิจัยที่สำคัญยิ่งจากระดับปฏิบัติงานขึ้นมาเป็นลำดับ

4. ขาดกลยุทธ์ เทคนิค และ วิธีการ ที่มีประสิทธิภาพสูง ในการพัฒนาให้แต่ละบุคคล มีความสุขในการทำวิจัย ชอบทำงานวิจัย เกิดความภาคภูมิใจในผลงานวิจัยของตน ไม่รู้สึกว่าเป็นภาระ”

^{1*} ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการติดตามและประเมินวิทยการหลักสูตรการพัฒนางานวิจัย โครงการฝึกอบรม
“สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

แนวทางและวิธีการในการแก้ปัญหาและพัฒนา

หน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ทั้งหลายที่ต้องการผลงานวิจัย ที่จะช่วยนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของตน ต่างพยายามหาแนวทางและวิธีการในการแก้ปัญหาและพัฒนางานวิจัยของตนมาตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จมากนักตามความคาดหวัง/ต้องการ ของผู้เกี่ยวข้องทั้ง 5 ด้าน (ปริมาณ คุณภาพ แรงงานและเวลาที่ใช้ ความพึงพอใจ และ ด้านเศรษฐศาสตร์) ของการดำเนินงานวิจัย จึงขอเสนอให้นำ SOAR technique มาประยุกต์ ด้วย R2R2E ราชกิจจานุเบกษา,2562;สมชาติ ไตรรักษา,2548; สมชาติ ไตรรักษา,2556; David L.et.al.2008) สู่เป้าหมายร่วมกันของบุคลากร/หน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน/ประเทศชาติ คือ การมีคุณภาพชีวิตดีถ้วนหน้า (Quality of Life for All: QOF.FA) (สมชาติ ไตรรักษา,2566;สมชาติ ไตรรักษา,2560 ;World Health Report, 2008) ของประชาชนไทยทั้งประเทศ และ ความเจริญรุ่งเรืองอย่างมั่นคงและยั่งยืนของประเทศไทย

การนำ SOAR technique มาประยุกต์ ด้วย R2R2E

SOAR Technique (Strengths, Opportunities, Aspirations, Results) เป็น Technique ที่ Stavros, Cooperrider และ Kelly ได้พัฒนาขึ้น ในปี 2005 (สมชาติ ไตรรักษา,2566;สมชาติ ไตรรักษา,2560; David L.et.al,2008) และได้มีการนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD Process) อย่างกว้างขวาง ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูง

วิธีการ ในการนำมาดำเนินงานแก้ปัญหาและพัฒนางานวิจัยของหน่วยงาน/องค์กร

มี 9 ขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ดังนี้

ขั้นที่ 1. ใช้หลักปรัชญา (Principle of Philosophy) ที่ว่า เป็นการแสวงหาความรู้และความจริงของสิ่งหนึ่งสิ่งใด อย่างมุ่งมั่นตั้งใจ ด้วยหัวใจที่เปี่ยมล้นด้วยความรักและความปรารถนาดี ต่อทุกสรรพสิ่ง เพื่อนำไปสู่ความรู้ระดับ “ปัญญา” ของสิ่งนั้น(สมชาติ ไตรรักษา,2560) เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา “งาน” ทั้งหลาย ของหน่วยงาน/องค์กร สู่เป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) คือ HOMES.FA ของประชาชนในพื้นที่ดูแลรับผิดชอบ และ ของคนทั้งโลก ด้วยจิตใจ (Spirit) ที่ใช้ “ผู้รับบริการ (Customers)” ที่หน่วยงาน/องค์กร ดูแลรับผิดชอบ เป็นศูนย์กลาง อย่างมุ่งมั่นตั้งใจ ไม่ย่อท้อ จริใจและจริงจัง ต่อเนื่องตลอดเวลา ในขั้นนี้ ได้แก่ งานการแก้ปัญหาและพัฒนางานวิจัยของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน อย่างต่อเนื่อง สู่เป้าหมาย HOMES.FA ของประชาชนทุกคนที่ดูแลรับผิดชอบ

ขั้นที่ 2. กำหนดลักษณะและตัวชี้วัด เป้าหมาย HOMES.FA ของประชาชนในพื้นที่ดูแลรับผิดชอบ ของหน่วยงาน/องค์กร ➔ HOMES.FA ของคนทั้งโลก ซึ่งครอบคลุม 5 ด้าน คือ

- H = Health = ความมีสุขภาพดี
- O = Occupation = ความมีอาชีพดี
- M = Moral = ความมีคุณธรรมดี
- E = Education = ความมีการศึกษาดี
- S = Safety = ความมีความปลอดภัยดี ทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สิน
- FA = for All = ทุกคน

ในช่วงเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยได้มีการร่วมมือร่วมใจกัน พัฒนาตัวชี้วัดเหล่านี้ มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่รับเอานโยบาย เป้าหมาย และ กลยุทธ์ “Health for All, 2000” ขององค์การอนามัยโลก (World Health ,2008) มาดำเนินการ ตั้งแต่ปี ค.ศ.1978 (พ.ศ. 2521) ที่ได้ประกาศปฏิญญาอัลมาอาตา (Alma-Ata Declaration) ในการประชุมนานาชาติด้านสาธารณสุขมูลฐาน ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญด้านการสาธารณสุขในศตวรรษที่ 20 และระบุว่า “การสาธารณสุขมูลฐาน” เป็นกลยุทธ์การบรรลุเป้าหมายสุขภาพดีถ้วนหน้าสำหรับทุกคน มายาวนานกว่า 40 ปี มีการระบุ “คุณภาพชีวิตของประชาชน” อยู่ในนโยบายของรัฐบาลไทยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 ตัวชี้วัดดังกล่าว กรมการพัฒนชุมชน กระทรวงมหาดไทย เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารจัดการเก็บข้อมูล ในชื่อ “ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ)” เป็นประจำทุกปี

เป้าหมาย HOMES.FA นี้ เป็นเป้าหมายที่ร่วมกันของทุกหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน/ภาคส่วน ของประเทศไทย ทั้งในภาพรวมและในแต่ละงาน/กิจกรรม ตามภารกิจของหน่วยงาน/องค์กร คือ การมีคุณภาพชีวิตดีถ้วนหน้า ของกลุ่มเป้าหมายทุกคน ที่หน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ดูแลรับผิดชอบ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (สมชาติ ไตรรักษา,2560;สมชาติ ไตรรักษา,2547)

ขั้นที่ 3.ระบุ (Identify/Clarify) “ภารกิจ” ของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ที่ต้องการผลงานวิจัย ที่จะช่วยนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของตน จำแนกตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ) ได้กำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการ (กรม หรือเทียบเท่า) ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มภารกิจหลัก และ กลุ่มภารกิจรอง (สมชาติ ไตรรักษา,2560;สมชาติ ไตรรักษา,2548)

ภารกิจหลัก (Core function) คือ งานตามกฎหมาย/นโยบาย หรืองานที่หากไม่ดำเนินการจะทำให้ส่วนราชการนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ใช้ชื่อย่อว่า C เมื่อนำมาประยุกต์กับหน่วยงาน/องค์กร ของกระทรวงสาธารณสุข ภารกิจ

หลัก คือ การสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพ ของประชาชน และ ราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข(ราชกิจจานุเบกษา,2545) และภารกิจหลักของกรมอนามัย คือ การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อบูรณาการให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชน รวมตลอดจนถึงการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้า (ราชกิจจานุเบกษา,2552)

ภารกิจรอง (Non-core function: NC) มี 2 กลุ่มย่อย คือ ภารกิจรองด้านเทคนิค และ ภารกิจรองด้านบริหาร กลุ่มภารกิจรองด้านเทคนิค (Non-core Technical Support = NC: TS) เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและพัฒนา งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์ เป็นต้น เมื่อนำมาประยุกต์กับหน่วยงาน/องค์การ ของกระทรวงสาธารณสุข หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ เทคนิคเฉพาะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจหลักของส่วนราชการ (กรมหรือเทียบเท่า) นั้น

ในส่วนของกลุ่มภารกิจรองด้านบริหาร (Non-core Administrative Support = NC: AS) คือ งานสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ให้ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามภารกิจทั้งหลาย เช่น งานสารบรรณ งานการเงินบัญชีและพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ งานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ในการนี้ จะเน้นเฉพาะด้านบริหารที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาและพัฒนางานวิจัยของหน่วยงาน/องค์การ/สถาบัน อย่างต่อเนื่อง สู่การพัฒนาประเทศ

ขั้นที่ 4.ใช้กระบวนการ SOAR Technique มาดำเนินการในการแก้ปัญหาและพัฒนางานวิจัยของหน่วยงาน/องค์การอย่างต่อเนื่อง ครบวงจร สรุปได้ ดังภาพที่ 1 (สมชาติ ไตรรักษา,2560; สมชาติ ไตรรักษา,2548;สมชาติ ไตรรักษา,2556; David L./2008)



ภาพที่ 1 การใช้ SOAR Technique มาดำเนินการในการพัฒนาหน่วยงาน/องค์การอย่างต่อเนื่อง ครบวงจร

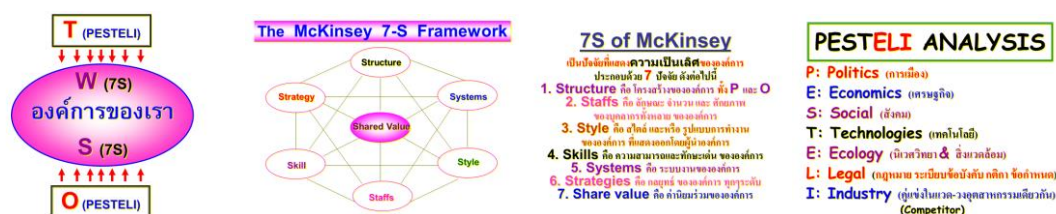
โดยดำเนินการ ดังนี้

1. รวบรวม S=Strengths (จุดแข็ง) ของหน่วยงาน/องค์การ ทั้งด้านปัจจัยและความสำเร็จ ที่หน่วยงาน/องค์การของเรา “ทำได้แล้ว” ในช่วง 3-5 ปีที่ผ่านมา ได้แก่ ผลงานเด่นที่พวกเราได้รับการยกย่องเชิดชู หรือ ผลงานที่พวกเราภาคภูมิใจ และมีความสุขเมื่อนึกถึงหรือกล่าวถึง เน้นผลงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน/องค์การ ที่พวกเรายังคงทำอยู่ในปัจจุบัน นำผลงานเหล่านั้นแต่ละเรื่อง มาเรียงร้อยพอเป็นสังเขปในตารางง่าย ๆ ให้แต่ละคนที่ทำ เขียนเองก่อน แล้วนำมารวมกัน จากทีมที่ทำงาน กลุ่มงาน ชุมชน/กลุ่มชุมชน ในพื้นที่ (หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ) อย่างมีความสุข สร้างสรรค์ เสริมสร้าง ซึ่งกันและกัน ดังนี้

ที่	วันที่บันทึก	ผลงาน	วันที่เริ่มทำ	สิ่งที่ภาคภูมิใจและมีความสุขเมื่อนึกถึงหรือกล่าวถึง	รางวัล/การยกย่องเชิดชู ที่ได้รับ วันที่ได้รับ
1					
2					

กำหนด สิ่งที่หน่วยงาน/องค์การของเรา “ต้องการทำ” พร้อมเป้าหมายที่ต้องการ ในอนาคต (ไม่น้อยกว่า 3 ปี) ตามภารกิจของหน่วยงาน/องค์การ/สถาบัน ที่ได้จากขั้นที่ 3. ขอเสนอให้ใช้ A-I-C Technique (Appreciative-Influence-Control) ซึ่งขอแปลว่า รวบรวมพลังสร้างอนาคต(สมชาติ ไตรรักษา,2560;สมชาติ ไตรรักษา,2548;สมชาติ ไตรรักษา,2556) ในการช่วยกันกำหนด ให้ได้วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และ เป้าหมาย (Goal) ของหน่วยงาน/องค์การ เรา ในอนาคต

2.) วิเคราะห์ O=Opportunities ของหน่วยงาน/องค์กร เรา ว่า มีปัจจัยและสิ่งสนับสนุนอะไรบ้าง ที่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน/องค์กรของเรา ในการนำไปสู่ความสำเร็จ ของสิ่งที่ต้องการในอนาคต ทั้งปัจจัยที่อยู่ภายใน และ ปัจจัยที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน/องค์กร โดยเสนอให้ใช้ 7S of McKensy และ PESTELI ในการวิเคราะห์ ดังภาพที่ 2 (สมชาติ ไตรรักษา,2560;สมชาติ ไตรรักษา,2548;สมชาติ ไตรรักษา,2548;สมชาติ ไตรรักษา,2556)



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยและสิ่งสนับสนุนของหน่วยงาน/องค์กร ในการนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

3.) สร้าง A=Aspirations ของหน่วยงาน/องค์กร เรา ด้วยการเชื่อมโยง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายในอนาคต ของหน่วยงาน/องค์กร ให้เป็นเป้าหมายที่ทุกคนในหน่วยงาน/องค์กร และผู้เกี่ยวข้อง ต้องการให้เกิดขึ้น เป็นการจัดทำให้เป็นแรงบันดาลใจร่วม (Aspirative Power) ที่ทรงพลัง ใช้ A-I-C Technique ที่ครบวงจร (Complete cycle) อย่างต่อเนื่องเช่นกัน พร้อมแผนพัฒนา 5 ปี ของหน่วยงาน/องค์กร เราที่มั่นใจว่าทำได้ และ “ทำ” จริง ตาม A+C และ แผนพัฒนานั้น

4.) ดำเนินการให้ได้ R=Results และ Reports คือ ผลลัพธ์ และ รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน/องค์กร สู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งวัด/แสดง ได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยแนวคิด หลักการ และ วิธีการ ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Management by Results: MBR) (สมชาติ ไตรรักษา,2560; สมชาติ ไตรรักษา,2548;สมชาติ ไตรรักษา,2556; Drucker PF,1994) โดยจัดทำให้เป็นเอกสาร (Documentation) ที่เป็น Knowledge Asset: KA ในกรณีนี้ ผลงานเด่นที่หน่วยงาน/องค์กร ได้รับการยกย่องเชิดชู เช่น ได้รางวัลระดับอำเภอ/จังหวัด/เขต ระดับชาติ และ ระดับนานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ได้พัฒนาเป็น Original Article ลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ถือเป็นตัวอย่างที่ดี ของ Results รวมทั้งการรายงานผลการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์ (Positive & Empowerment Reports) ที่ช่วยสร้างขวัญ-กำลังใจ จากการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรในหน่วยงาน/องค์กร ให้ดีขึ้นด้วย จึงเป็นการนำสิ่งที่ทุกคนอยากได้อย่างเห็น มาแสดงอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

ขั้นที่ 5.ถอดบทเรียน (Lesson-learned) จากผลการดำเนินงาน ของงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน/องค์กร ที่พวกเรา “ได้ทำแล้ว” ในช่วง 3-5 ปีที่ผ่านมา และยังคงทำอยู่ ในทุกงาน ทั้งผลงานที่พวกเราทำได้ดี และ ยังทำได้ไม่ดี โดยนำผลงานเหล่านั้น มาเรียบเรียงเป็นบทความวิชาการ ใน Style “ผลงานวิจัย” ที่หน่วยงาน/องค์กร เรา ต้องการพัฒนา; ในระยะแรกๆ ขอแนะนำให้นำผลงานที่ประสบความสำเร็จ มาถอดบทเรียนก่อน โดยเป็นผลการดำเนินงานที่มีลักษณะของ R2R แท้และดี (R2R2E) มา “เขียน” เป็นผลงานวิชาการในแนวทางของการเขียน Original Article: OA

R2R แท้และดี: R2R2E (Routine to Research to Excellence) หมายถึง การทำงานที่พวกเราทำอยู่ประจำ ให้เป็น “ผลงานวิจัย” อันทรงคุณค่า ที่วัดได้ทั่วโลก (สมชาติ ไตรรักษา,2569;สมชาติ ไตรรักษา,2548;สมชาติ ไตรรักษา,2558; สมชาติ ไตรรักษา,2556) มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1.) เป็นงานที่คณะพวกเราเป็นผู้ทำด้วยตนเอง และ เป็นความจริง (Routine & Fact) ดังนั้น ถ้าเป็นผลงานที่รู้อยู่แก่ใจว่า สิ่ง/ข้อมูล นั้น “ไม่จริง” ห้ามนำมาเขียน อย่างเด็ดขาด

2.) เกิดการพัฒนาที่มีหลักฐานยืนยัน (Evident-Based Development) โดยวัดผลที่ “ผู้รับบริการ” ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามหลักวิชาการของ Research Methodology ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ และ ข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 95% ($p < 0.05$); ค่าน้ำตาลในเลือด ลดลงจาก 185 mg% เหลือเพียง 110 mg% ($p < 0.001$) เป็นต้น ในกรณีนี้จะไม่ใช้ “ระดับความคิดเห็น” จากแบบสอบถาม มาใช้ในการเปรียบเทียบ เนื่องจากความคิดเห็นนั้น มี Factors ที่ไม่สามารถควบคุมได้อยู่มากมาย จึงเป็นข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือต่ำ ว่าเป็นเช่นนั้นจริง

3.) ใช้ระยะเวลาดำเนินการอย่างต่อเนื่องนาน เกินกว่า 1 ปี (Longtime Continuous Implementation) โดยในการเปรียบเทียบนั้น จะนำข้อมูลเชิงประจักษ์ของผลการดำเนินงานในช่วงเวลาเดียวกันของแต่ละปี มาเปรียบเทียบกับเพื่อลดความผันแปรที่อาจเกิดจากฤดูกาล (Seasonal Variation) ประกอบกับการดำเนินงานขององค์กรทั้งหลายนั้น จะใช้วงรอบ 1 ปี เป็นหลัก ซึ่งอาจเป็นปีงบประมาณ หรือ ปีปฏิทิน ก็ได้ จึงถือเป็นการควบคุมตัวแปรภายนอกของการออกแบบวิจัย

(Research Design) ที่ดีได้อย่างหนึ่ง ดังนั้น ถ้าใช้ระยะเวลาดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ “3 รอบปี” ขึ้นไป และนำผลการดำเนินงานในช่วงเวลาเดียวกันของแต่ละปี มาเปรียบเทียบกับ ก็จะเป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบ One group Pre-test Post-test Time series Design ที่มีคุณภาพดีกว่า One group Pre-test Post-test Design ธรรมดา

4.) เป็นผลงานวิจัย ที่มีคุณค่าต่อทุกฝ่าย (Valuable Research for All) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกิดประโยชน์ และคุณค่าต่อผู้มารับบริการ ผู้ป่วย ประชาชน ต่อหน่วยงาน/องค์การผู้ให้บริการหรือผู้รับผิดชอบ และ ต่อประเทศชาติ อย่างชัดเจนมากกว่างานวิจัยทั่วไป ที่มักจะเกิดประโยชน์กับผู้วิจัยหรือคณะผู้วิจัย เป็นส่วนใหญ่ เท่านั้น

5.) ถูกต้องตามหลักวิชาการของวิทยาการวิจัย (Correct in Research Methodology) เนื่องจากผลงานที่ได้จากการพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัยที่เรียกว่า R2R นั้น เป็น “วิจัย (Research)” จึงต้องทำให้ถูกต้องตามหลักวิชาการวิจัย ซึ่งในที่นี้ เน้นที่ “การทำและการเขียน” เป็นหลัก โดยต้องทำเป็น วิจัย แล้วนำมาเขียนให้กระชับ ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และ สั้นที่สุดเท่าที่จำเป็น โดยใช้กลยุทธ์ ST (Strength-Threat Strategy) คือ การนำจุดแข็งของการวิจัยชนิดนี้ ที่มีข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจนว่า “เกิดผลดีจริง” ต่อผู้มารับบริการและประเทศชาติ มาปกป้องภาวะคุกคามจากนักวิชาการ บางส่วน/บางกลุ่ม ที่มุ่งเน้นที่ Research Methodology

R2R2E เป็นการทำงานประจำ (ตามภารกิจหลัก) ให้เป็นผลงานวิจัยสู่ความเป็นเลิศ นับเป็นกระบวนการในการพัฒนางานที่ทำให้เป็นผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และทำให้ผลงานนั้นได้รับการยอมรับว่า เป็นผลงานทางวิชาการชั้นเยี่ยม ที่กำลังพัฒนาสู่ความยั่งยืน เป็นหนึ่งในวิธีการพัฒนางาน ที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน “สามารถทำได้” โดยไม่ยุ่งและไม่ยาก เป็นสิ่งที่ “ผสมผสาน” การทำงาน (Working), R2R, และ การจัดการความรู้ [Knowledge Management: KM (ที่ประกอบด้วย Knowledge Vision: KV, Knowledge Sharing: KS และ Knowledge Asset: KA)] ทั้ง 3 อย่างนี้ เข้าด้วยกัน อย่างกลมกลืน มีประสิทธิภาพ และ เปี่ยมไปด้วยคุณประโยชน์ทั้งตงนามภาคภูมิใจ (สมชาติ โตรักษา,2569;สมชาติ โตรักษา,2548;สมชาติ โตรักษา,2558; สมชาติ โตรักษา,2556)โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตามแนวคิด หลักการ และ วิธีการของ R&D for CSWI (Continuous and Sustainable Working Improvement) ➔ ผลงานวิจัยอันทรงคุณค่าที่อวดได้ทั่วโลก

R&D for CSWI นั้น เป็นการทำงานหนึ่งงานใด อย่างต่อเนื่อง ยาวนานมากกว่า 5 ปี โดยมีหลักฐานยืนยันที่เชื่อถือได้แน่นอน และ ปัจจุบันยังดำเนินการอยู่ ด้วยการพึ่งพิงตนเองได้ จากความหมายนี้ สามารถจำแนก Key words ได้ 7 คำ คือ งาน การพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน ปัจจุบันยังดำเนินการอยู่ หลักฐานยืนยันที่เชื่อถือได้แน่นอน และ พึ่งพิงตนเองได้ ซึ่งขอให้ความหมายโดยย่อ ของแต่ละคำ ดังนี้

- 1.) งาน (Task) หมายถึง สิ่งที่ต้องกระทำตามภารกิจ/หน้าที่ ขององค์การ
- 2.) การพัฒนา (Development / Improvement) = การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเดิม
- 3.) อย่างต่อเนื่อง (Continuous) หมายถึง ทุกปี โดยไม่เว้นว่าง
- 4.) ยั่งยืน (Sustainable) = มีการดำเนินงานมานานกว่า 5 ปี และ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานและทีมงานเอง จนถึงปัจจุบัน และ มั่นใจได้ว่าจะยังคงทำต่อไปในอนาคต
- 5.) ปัจจุบันยังดำเนินการอยู่ (Active) หมายถึง ยังเป็นภารกิจขององค์การในปัจจุบัน
- 6.) หลักฐานยืนยันที่เชื่อถือได้แน่นอน (Evidence-based) = มีสิ่งที่สามารถยืนยัน “ความเป็นจริง (Reality)”ของสิ่งที่เกี่ยวข้องแต่ละอย่าง ตามหลักวิชาปรัชญา (Principles of Philosophy) ที่วงการวิชาการในเรื่องนั้น ให้ ความเชื่อถือ เช่น ผลงานวิจัย เป็นต้น
- 7.) พึ่งพิงตนเองได้ (Self-reliance) หมายถึง สามารถดำเนินการได้ด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานและทีมงานเอง แม้ จะไม่มีการช่วยเหลือสนับสนุนใดๆจากบุคคลหรือหน่วยงาน ภายนอกงาน/องค์การ

การเขียน “วิชาการ/ผลงานวิจัย” จาก R2R2E นั้น ใน “เรื่องแรก” ที่ทำ จะใช้เวลาประมาณ 6 เดือน – 1 ปี โดยเวลาที่ใช้ในการจัดทำผลงานนั้น จะต้องใช้มากในขั้นตอนการลงตีพิมพ์ในวารสาร ซึ่งอยู่นอกเหนืออำนาจการควบคุมของผู้ทำ จึงขอเสนอให้ลงตีพิมพ์ไปก่อน ใน “หนังสือรายงานผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัยประจำปี” ของหน่วยงาน/องค์การ เช่น รายงาน วิชาการ/ผลงานวิจัยประจำปีของหน่วยงาน/องค์การเรา, ของเครือข่ายเรา, ของเครือข่ายที่มาทำงานร่วมกับหน่วยงาน/องค์การเรา เช่น คณะ/มหาวิทยาลัย ต่างๆ, ของหน่วยงาน/ส่วนราชการ หรือองค์การและเครือข่าย ที่มาทำงานร่วมกับหน่วยงาน/องค์การเรา ฯลฯ ซึ่งแต่ละหน่วยงาน/องค์การ สามารถจัดทำได้เอง และใช้อ้างอิงเป็นผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัย ของผู้ทำ และ หน่วยงาน ได้ ตามอำนาจหน้าที่ ชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ

ขั้นที่ 6. เขียนผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัย จากผลงานที่มีลักษณะเป็น R2R แท้และดี: R2R2E เรื่องต่อมา (เรื่องที่ 2) โดยจะใช้เวลาลดลงประมาณครึ่งหนึ่ง เหลือเพียง ~ 4-6 เดือน และ เรื่องที่ 3 ก็จะใช้เวลาลดลงไปอีก โดยดำเนินการเช่นเดียวกันกับเรื่องแรก

เมื่อได้เขียน “ผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัย” มาอย่างต่อเนื่องจนถึงเรื่องที่ 5 จะพบว่า ใช้เวลาในแต่ละเรื่องเพียงประมาณ 2-3 เดือน ซึ่งถือว่าผู้นั้น เป็น “ผู้นำ” ด้านการเขียนผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัย ชนิด/ลักษณะ นี้ ในวงการของพวกเรา

ขั้นที่ 7. เขียน “ผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัย” เป็นภาษาสากล เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ ซึ่งจะพัฒนาจากผลงานที่มีลักษณะเป็น R2R ธรรมดา/ทั่วไป สู่ R2E (Routine to Excellence) คือ การทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน/องค์กรเรา ให้เป็นผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัย ที่สามารถวัดได้ทั่วโลก แม้จะไม่ง่าย แต่พวกเราสามารถ “ช่วยกัน” ทำได้ แน่นนอน (ร่วมกับที่ปรึกษา)

ขั้นที่ 8. เขียน “ผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัย” จากผลการดำเนินงานของงานตามภารกิจของหน่วยงาน/องค์กรเรา ที่มีลักษณะเป็นผลการดำเนินงานที่ “ยังไม่ดี” คือ ยังไม่เกิดการพัฒนาหรือยังไม่สำเร็จดีมากนัก ด้วยการแสดงและวิเคราะห์ความไม่สำเร็จ ซึ่งมักจะพบว่า มีประโยชน์มากกว่าผลงานที่สำเร็จ แต่ยังไม่ค่อยมีผู้เขียนผลงานฯ ในลักษณะนี้ เพราะขาดความภาคภูมิใจ (ความสุข) นั่นเอง

ขั้นที่ 9. จัดทำ “โครงการ” พัฒนางานตามภารกิจของหน่วยงาน/องค์กรเรา สู่งานวิจัย อย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำเป็น Research Proposal เพื่อขอใบรับรองจริยธรรมการทำวิจัย (Ethical Certificate: EC) เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้วิจัย และกลุ่มตัวอย่าง (ในมนุษย์และสัตว์) ที่เป็นมาตรฐานสากล เริ่มจากงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน/องค์กรเรา แล้วขยายไปจนครอบคลุม “ทุกงาน” ที่หน่วยงาน/องค์กรเรา “ทำ”

ในขั้นที่ 9 นี้ ถ้าทำได้ดีจะพบว่า “ทุกคน” ในหน่วยงาน/องค์กรเรา สามารถเขียนผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัย ในแต่ละงานที่แต่ละคนทำหรือช่วยทำ ได้ปีละมากกว่า 1 เรื่อง ทุกปี ซึ่งทุกหน่วยงาน/องค์กร สามารถจัดทำได้ โดยไม่ยุ่งยาก ด้วยการพัฒนาให้เกิด “ระบบและกลไก” (System and Mechanism) ที่ชัดเจน และ เอื้ออำนวย พร้อมทั้งมีการดำเนินงานอย่างจริงจัง เข้มแข็ง และ ต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมี “แกนกลาง” ในการดูแล บริหาร/จัดการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ตลอดเวลา โดยหน่วยงาน/องค์กร

อภิปราย และ สรุป

การนำ SOAR technique มาประยุกต์ ด้วย R2R2E สู่เป้าหมายร่วมกันของบุคลากร/หน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน/ประเทศชาติ คือ การมีคุณภาพชีวิตดีถ้วนหน้า (Quality of Life for All: QOL.FA) ของประชาชนไทยทั่วประเทศ และ ความเจริญรุ่งเรืองอย่างมั่นคงและยั่งยืนของประเทศไทย ทั้ง 9 ขั้นตอน ที่นำเสนอมานี้ เป็นแนวทางและวิธีการเชิงบูรณาการ ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานวิจัยของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของทั้งตัวบุคลากรเอง หน่วยงาน องค์กร สถาบัน และ ประเทศชาติ อย่างมั่นคงและยั่งยืน ยิ่งๆขึ้น ตลอดไป หน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ทั้งหลายที่ต้องการพัฒนาผลงานวิจัยฯ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนางานวิจัยของตนให้ประสบความสำเร็จมากขึ้นได้

ปัญหาอุปสรรค (Obstacles = สิ่งที่จะมาขัดขวางการดำเนินงาน) ของการนำ SOAR technique มาประยุกต์ ด้วย R2R2E คือ **Man** ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลาย (ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับ) ของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ตามหลักของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistant to Change) ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์((สมชาติ ไตรรักษา,2569;สมชาติ ไตรรักษา ,2548;สมชาติ ไตรรักษา,2558; สมชาติ ไตรรักษา,2556)แนวทางในการแก้ปัญหาที่ดี คือ การป้องกันปัญหา(สมชาติ ไตรรักษา ,2569;สมชาติ ไตรรักษา,2548;สมชาติ ไตรรักษา,2558; สมชาติ ไตรรักษา,2556; Drucker PF,1994) ด้วยการนำหลักการจูงใจ (Principles of Motivation) และหลักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ (Principles of Human Behavior Modification)(สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต,2565)มาประยุกต์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และ ทันเวลา ตามกละ เทอะ บุคคล และสถานการณ์

Man ที่สำคัญมาก ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ที่ต้องการพัฒนาผลงานวิจัยฯ จะต้องมาดำเนินการพัฒนาให้มีระบบและกลไกในการ “ทำวิจัย” ที่ดี กระทั่งมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูง สามารถช่วยพัฒนาการทำงานวิจัยทั้งของบุคลากรของตนเอง/หน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ที่ตนดูแล และ ผู้มาใช้บริการจากหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน อื่น รวมทั้งประชาชนทั่วไป ให้ดียิ่งๆขึ้น เน้นให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย มีความสุขตลอดเวลา รวมทั้งตัวผู้บริหารเอง

ด้วย และสามารถพัฒนาให้เกิด Self-Improvement: SI ซึ่งบ่งบอกความเป็นบุคคลคุณภาพ; สิ่งทีกล่าวมานี้ คือ การพัฒนา Management (การจัดการ) (สมชาติ โตรักษา,2569;สมชาติ โตรักษา,2548) งานวิจัยของหน่วยงาน/องค์การ ให้ชัดเจน และเอื้ออำนวย พร้อมทั้งมีการดำเนินงานอย่างจริงจัง เข้มแข็ง และ ต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม โดยมี “ทีมผู้รับผิดชอบ” ในการดูแล บริหาร/จัดการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ ยิ่งๆขึ้นตลอดเวลา และสามารถทนทานต่อการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา

ขอแนะนำ/ยกตัวอย่าง โปรแกรมการนำ SOAR technique มาประยุกต์ ด้วย R2R2E สู่เป้าหมายร่วมกันของบุคลากร/หน่วยงาน ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า (เป็นการพัฒนาทั้งงานตามภารกิจ งานวิจัย และ การพัฒนานักวิจัย) ในหน่วยงาน โดยใช้การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) เป็นระยะ ๆ รุ่นละ 5-10 ทีม ทีมละมากกว่า 2 คน (มาเรียนรู้และร่วมกันทำ) ใช้เวลารุ่นละ ~ 36 ชั่วโมงอบรม (Training-hour) ติดต่อกัน ใน 8 ช่วงเวลา (ครั้ง) ห่างกันช่วงเวลาระยะ 2-3 สัปดาห์ รวมเวลาไม่เกินรุ่นละ 6 เดือน เสนอให้ฝึกอบรมนอกเวลาทำการหรือวันหยุด ตามความสมัครใจและนำเวลามาทดแทนเวลาทำการ/วันหยุด ได้

ช่วงเวลา	หัวข้อ/กิจกรรม	ผลงาน	การบ้าน	คำอธิบาย
ก่อนอบรม	เตรียมผลงานที่ภาคภูมิใจ	ผลงาน หัวเรื่องเบื้องต้น	ช่วยกันหา <u>SO</u> (ใน SOAR)	ตามบริบท
อบรม 1	แนวคิด หลักการ วิธีการ (Intro.) การเขียนผลงานหลัก (ฉบับย่อ)	ผลงาน (ฉบับย่อ)	ช่วยกันจัดทำผลงานหลัก 20 slides	„
อบรม 2	นำเสนอผลงานหลัก 20 slides	ผลงานฉบับนำเสนอเบื้องต้น	ช่วยกันจัดทำ OA	„
อบรม 3	นำเสนอ OA ver.1	ผลงาน OA เบื้องต้น	ช่วยกันปรับปรุง OA	„
อบรม 4	นำเสนอ OA ver.2	ผลงาน OA ที่ปรับปรุง	ช่วยกันจัดทำ Proposal เพื่อขอ EC	„
อบรม 5	นำเสนอ Proposal เพื่อขอ EC	Proposal เพื่อขอ EC เบื้องต้น	ช่วยกันจัดทำแผนการพัฒนาสู่ SD	„
อบรม 6	นำเสนอแผนการพัฒนาสู่ SD	แผนการพัฒนาสู่ SD ที่ปรับปรุง	ช่วยกันพัฒนา AR (ใน SOAR)	„
หลังอบรม	KS ผลการพัฒนา AR	ผลการพัฒนา AR	ช่วยกันพัฒนา AR อย่างต่อเนื่องจนสำเร็จ	„

จำนวนครั้งและจำนวนเวลาในแต่ละครั้งของการฝึกอบรม สามารถจัดได้หลายแบบ ตามบริบท (Context) ข้อจำกัด (Limitation) สิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวย (Availability) ของทั้งหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม หน่วยงานของบุคลากร/กลุ่มเป้าหมาย ที่ต้องการเข้ารับการอบรม และผู้ที่ต้องการเข้ารับการอบรม โดยการจัดฝึกอบรมนั้น เน้นการไม่เกิดผลเสียต่องานบริการประชาชน (ตามภารกิจหลัก) ให้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง (ไม่ใช่การบรรยายอย่างเดียว) มีการบ้านที่ช่วยส่งเสริมความสามารถในการทำวิจัย (ที่ไม่ยุ่งยาก พร้อมทั้งปรึกษาที่มีเพียงพอทั้งจำนวน เวลา และใจ) มีเพื่อน (กัลยาณมิตร ที่เข้าอบรมด้วยกัน) มีการแข่งขัน (ทำความดี) อย่างมีความสุข และได้ผลงาน/ได้รับผลประโยชน์ ทันทิ อย่างน่าชื่นชม เช่น จัดฝึกอบรมทุกวันพุธ เวลา 16-18 น. จัดฝึกอบรมทุกวันพฤหัสบดี เวลา 14-16 น. จัดฝึกอบรมทุกวันเสาร์ เวลา 9-12 น เป็นต้น ได้ขุมความรู้ (Knowledge Asset: KA) ที่ได้จัดทำให้เป็นเอกสาร (Documents) ทั้งที่เป็นชื่อเรื่อง (ให้แนวคิด-แนวทาง)สาระสำคัญโดยสรุป, สไลด์นำเสนอผลงานวิชาการแบบ Oral Presentation, Original Article ที่พร้อมลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ หรือ ผลงานจากการพัฒนางานตามภารกิจของหน่วยงาน ที่ใช้ในการฝึกอบรม ที่สามารถนำไปใช้ส่งเสริมความสุขและนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของผู้เข้าอบรมเองได้ทันที รวมทั้งผลลัพธ์และรายงานผลการดำเนินงาน ตามกิจกรรม/แผนงาน/แผนปฏิบัติการ และ เอกสารเผยแพร่ ของหน่วยงาน/องค์การ สู่สาธารณะ/สื่อ ต่างๆ ทั้ง On-site และ On-line รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ความรู้ (Knowledge Sharing: KS) การเยี่ยมชม ศึกษาดูงาน ฯลฯ ตลอดจนการ Download เอกสารเผยแพร่/ผลงาน ของงาน/หน่วยงาน/องค์การ การไปร่วมประชุมสัมมนา กับหน่วยงานอื่น การได้รับเชิญไปบรรยาย/ร่วมประชุมสัมมนา รวมทั้งการรายงานผลการดำเนินงานที่สร้างสรรค์ ช่วยสร้างขวัญ-กำลังใจ จากการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในหน่วยงาน/องค์การ อย่างน่าภาคภูมิใจ และ การนำไปขยายผล/ต่อยอด ให้ได้รับผลประโยชน์ต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง ฯลฯ

ความคาดหวังหรือความตั้งใจให้แต่ละทีมได้รับการอบรม คือ

1. ได้รับทันที จากการอบรม คือ ได้ Knowledge Asset: KA ตามที่กล่าวมาข้างต้น (หลายเรื่อง)
2. ได้รับหลังจากการอบรมภายใน 1 ปีแรก
 - 2.1 ผลงานวิชาการ (>5 เรื่อง)
 - 2.2 ผลงานวิจัย
 - 2.3 รูปแบบการดำเนินงาน (Working Model) เบื้องต้น ของงานตามภารกิจหลักของเรา
 - 2.4 ตัวอย่าง (Example) ของการดำเนินงานพัฒนางานตามภารกิจหลักของหน่วยงานเรา
 - 2.5 โครงร่างวิจัย (Research Proposal) เพื่อขอ EC ของหน่วยงานเรา เป็นชุดโครงการวิจัย (Research Program) ส่งกรมมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. 2561 (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) มาประยุกต์
 - 2.6 เครือข่ายวิจัย (Research Networks)
 - 2.7 แผนพัฒนางานวิจัย (Research Development Plan) ส่งความยั่งยืน ของหน่วยงานเรา
3. ได้รับหลังจากการอบรมแล้ว 1 ปี อย่างต่อเนื่อง
 - 3.1 ได้ผลงานวิชาการ และ/หรือ ผลงานวิจัย ลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า จำนวนสมาชิกทีม ทุกปี
 - 3.2 ได้ Working Model ของงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานเราที่สามารถเป็นวิธีปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ของการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน/องค์การ เรา ได้อย่างมั่นใจ
 - 3.3 ได้ตัวแบบสาธิต (Role/Demonstrate Model) ของการดำเนินงานพัฒนางานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน/องค์การเรา อย่างต่อเนื่อง ที่สามารถทำได้จริง สามารถนำไปประยุกต์/ใช้ ในหน่วยงานอื่นๆ ขององค์การเรา และองค์การอื่น ได้โดยสะดวก อย่างมั่นใจ พร้อมคำแนะนำหรือคำอธิบายที่ชัดเจนถึงวิธีปฏิบัติ ที่เน้นการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ทั้ง Primary Prevention, Secondary Prevention, และ Tertiary Prevention รวมทั้งวิธีการในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น อย่างเหมาะสม สร้างสรรค์ ครบถ้วน มีประสิทธิภาพสูง และ ครบวงจร สามารถพัฒนาไปเป็นต้นแบบ (Prototype Model) ของหน่วยงานลักษณะนี้ของประเทศไทย อย่างต่อเนื่องสู่ความยั่งยืนได้
 - 3.4 ได้ EC ในโครงร่างวิจัยแบบชุดโครงการวิจัยในพื้นที่ ที่มีบูรณาการจากทุกภาคส่วน

การนำ SOAR technique มาประยุกต์ ด้วย R2R2E ที่ได้นำเสนอมานี้ เป็นตัวอย่างหนึ่ง ของแนวทางและวิธีการเชิงบูรณาการ ที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานวิจัยของหน่วยงาน/องค์การ/สถาบัน อย่างต่อเนื่อง สู่ความเจริญก้าวหน้าของทั้งบุคลากรเอง หน่วยงาน องค์การ สถาบัน และ ประเทศชาติ อย่างมั่นคงและยั่งยืน ยิ่งๆขึ้น ตลอดไป ได้อย่างมั่นใจ; ทุกหน่วยงาน/องค์การ/สถาบัน สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนางานวิจัยของตนให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น อย่างเป็นระบบ ช่วยให้การดำเนินงานวิจัยของแต่ละหน่วยงาน/องค์การ เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ อยู่ในวิสัยที่สามารถ “ทำได้” โดยมีตัวอย่างผลงานวิจัยในการบริหาร พัฒนา และ แก้ปัญหา ที่ได้ดำเนินการมาแล้ว มากกว่า 50 เรื่องขอยกตัวอย่างที่เป็นวิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาการบริหารโรงพยาบาล ของมหาวิทยาลัยมหิดล มา 5 เรื่อง (Ngamnithipom et al., 2001; Uthachut, B. 2001; Boonkantha, P. 2001; ภูมิภาค เดชาปภาพัทธ, 2556; คณัฒมา สิทธิบุศย์, 2558)

สิ่งที่ตั้งใจให้ได้จากการนำ SOAR มาประยุกต์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานวิจัยของหน่วยงาน/องค์การ

1. ผู้เข้ารับจากการอบรมจะได้รับทันที คือ ได้ Knowledge Asset: KA ตามที่กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ ผลงานวิชาการที่เป็น Original Article: OA ที่ลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติขึ้นไป ที่นำไปสู่ความก้าวหน้าของผู้เข้ารับจากการอบรมนั้น
2. หน่วยงาน/องค์การ/สถาบัน ของผู้เข้ารับจากการอบรมจะได้รับ คือ ผลงานวิชาการและหรือผลงานวิจัยของงานตามภารกิจ ที่ลงตีพิมพ์/เผยแพร่ ในวารสารวิชาการหรือสื่อต่างๆ อย่างแพร่หลาย ก่อให้เกิดชื่อเสียง เกียรติยศ และสามารถนำไปสู่การพัฒนา/การใช้ประโยชน์ เพื่อการศึกษา การป้องกัน และ การแก้ปัญหาของงาน/หน่วยงาน/องค์การ/สถาบัน จะก่อประโยชน์ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และ ไม่เป็นตัวเงิน ทั้งในระยะสั้น และ ในระยะยาว อย่างต่อเนื่อง
3. องค์การของผู้เข้ารับจากการอบรมจะได้รับ (ส่วนราชการ บริษัท) คือ ได้ Working Model ของงานตามภารกิจหลักที่เป็น Good Practice อย่างชัดเจน, ได้ตัวแบบ/ตัวอย่าง ของการดำเนินงานพัฒนางานตามภารกิจหลัก ด้วยกระบวนการที่เป็นวิชาการที่น่าเชื่อถือ, ได้โครงการพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัยของ หน่วยงานที่ละเอียดและชัดเจน ทั้งกิจกรรม ช่วงเวลา

และ ระยะเวลา ที่สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบเบื้องต้น (Initial Prototype) ให้กับ หน่วยงานอื่นๆ ได้โดย สะดวก, ที่สำคัญ คือ ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมากขึ้น

4. ประเทศชาติจะได้รับ คือ ได้ Example ของผลงานวิชาการจากหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ของผู้เข้ารับจากการอบรมที่เป็นงานตามภารกิจและหรือโครงการพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัยที่ได้มีการดำเนินงานจริงแล้วเป็นระยะเวลาหลายปีอย่างละเอียด ชัดเจน จับต้องได้ สามารถนำไปใช้เป็นตัวอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ ได้ ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing: KS) ที่มีการนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเน้นการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า มากขึ้น จะก่อเกิดประโยชน์กับประเทศชาติอย่างมหาศาล ทั้งด้านการพัฒนาคน วิชาการ และ การพัฒนาประเทศ

5. ประชาชนจะได้รับ คือ **มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น** โดยมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เชื่อถือได้ยืนยัน ได้แก่ Documents ที่ได้รับจากการอบรม รวมทั้งการที่ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถจริงในการบริหาร พัฒนา และแก้ปัญหาของงานที่ดูแลรับผิดชอบได้ดีขึ้น จะช่วยให้การดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน/ภาคส่วน ของประเทศไทย มีประสิทธิภาพมากขึ้น นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนไทยทั่วประเทศ

6. วงการวิชาการ (การวิจัย ประยุกต์วิชาการในการดำเนินงานเฉพาะเรื่อง/สาขาวิชา) จะได้รับ คือ ได้ตัวแบบ/ตัวอย่างของการดำเนินงานที่มีการ “ทำในพื้นที่/สถานการณ์จริงแล้ว” นานหลายปี ที่น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบ (Prototype) ของการประยุกต์วิชาการเฉพาะเรื่อง/สาขาวิชา สู่การดำเนินงานในพื้นที่/สถานการณ์จริง ที่แต่ละประเทศ สมควรนำมาใช้ ในการนำนโยบายทั้งหลายที่ “เขียน/ประกาศ” ไว้ดีมาก สู่การปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนทั้งประเทศ อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่ทำการกันมา เกิดประโยชน์กับประเทศชาติมาก ทั้งด้านการพัฒนาคน งาน และ การพัฒนาประเทศ ไปพร้อมๆกัน

สรุปว่า ผลผลิต (Productivities) ที่พึงประสงค์ ของการนำ SOAR Technique มาประยุกต์/ใช้ ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานวิจัยของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน/ประเทศชาติ อย่างต่อเนื่อง คือ Original Articles ของงานตามภารกิจของหน่วยงาน/องค์กร ที่ลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ที่วงการวิชาการนั้นๆ ให้การยอมรับอย่างแพร่หลาย รวมทั้ง Documents ทั้งหลาย ที่มีการนำไปใช้และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติแล้ว และ การได้นักวิจัยของหน่วยงาน/องค์กร ที่มีผลงานลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ที่วงการวิชาการนั้นๆ ให้การยอมรับ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ทั้งในภาพรวม และ ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย/สาขาวิชา

ข้อเสนอแนะ

“ทุกหน่วยงาน” ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ, ภาคเอกชน, NGOs, และ หน่วยงานภาคประชาชน สามารถนำเนื้อหาที่นำเสนอนี้ ไปเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด หลักการ และวิธีการ ในการทำ พัฒนา และ แก้ปัญหา เกี่ยวกับการทำวิจัยของหน่วยงานตน จะสามารถช่วยส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือ ให้บุคลากรของหน่วยงาน “ทำวิจัย” อย่างมีความสุขมากขึ้น ตลอดเวลา นำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าของทั้งตัวบุคลากรเอง หน่วยงาน องค์กร สถาบัน และ ประเทศชาติ อย่างรวดเร็วมั่นคงและยั่งยืนยิ่งขึ้น ด้วย Principles of R&D for CSWI (Research & Development for Continuous and Sustainable Working Improvement) (สมชาติ ไตรรักษา,2569;สมชาติ ไตรรักษา,2548;สมชาติ ไตรรักษา,2558; สมชาติ ไตรรักษา,2556) ซึ่งเป็นหลักการในการพัฒนา “งาน” อย่างต่อเนื่อง สู่ Sustainable Development: SD ช่วยให้การดำเนินงานมีคุณภาพสูงอย่างครบวงจร ต่อเนื่อง ตามแต่ละช่วงเวลาของแต่ละกิจกรรม นำไปสู่การพัฒนา ที่มั่นคง และ ยั่งยืน ของงาน/หน่วยงาน เป็นการวิจัยแบบ R&D (Research and Development) (สมชาติ ไตรรักษา,2569;สมชาติ ไตรรักษา,2548;สมชาติ ไตรรักษา,2558; สมชาติ ไตรรักษา,2556; OECD,2015; การวิจัยแห่งชาติ,2565)สู่ Innovation ที่ประเทศไทยของเราต้องการเป็นอย่างยิ่ง.

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.(2557). สำนักงาน. ตำราชุดฝึกอบรมหลักสูตร “นักวิจัย”ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ; 2557.
- สมชาติ ไตรรักษา. กิจกรรมหลักของการวิจัย. วารสาร; 2566.
- สมชาติ ไตรรักษา.(2560).การประยุกต์หลักการบริหารเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ราชกิจจานุเบกษา.(2562).พระราชบัญญัติ สถานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2562. หน้า 8-41 เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก; 1 พฤษภาคม 2562.

- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหิดล.(2559). คู่มือ CITI PROGRAM สำหรับบุคลากรและนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมชาติ โตรักษา.(2548).หลักการบริหารโรงพยาบาล ภาคที่ 1 หลักการบริหารองค์การ และ หน่วยงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.พี.เอ็น.
- สมชาติ โตรักษา.(2558). R2R: การพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัย. Rajabhat Journal of Science, Humanities & Social Sciences 2558; 16(2): 142-155.
- สมชาติ โตรักษา.(2556).การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- David L. Cooperrider, Diana Whitney, Jacqueline M. Stavros 2nd ed.(2008). Appreciative Inquiry Handbook. Ohio: Crown Custom Publishing.
- World Health Report 2008.(2008).- Primary Health Care: Now More Than Ever. Geneva: WHO.
- สมชาติ โตรักษา. ปรัชญา วิทยาศาสตร์ และ ศาสนา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล; 2556.
- ราชกิจจานุเบกษา.(2545).พระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545. เล่ม 119 ตอนที่ 99 ก; 2 ตุลาคม 2545.
- ราชกิจจานุเบกษา.(2552).กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552. หน้า 95-105 เล่ม 126 ตอนที่ 98 ก; 28 ธันวาคม 2552.
- Drucker PF.(1994). Managing for the Future. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต.(2565).ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา.(2561).ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. 2561. หน้า 1-7 เล่ม 135 ตอนพิเศษ 54 ง; 9 มีนาคม 2561.
- Ngamnithiporn, P. Ambulance Service Development in Ramathibodi Hospital, Thailand, 2001. [M.Sc. Thesis (Public Health)major in Hospital Administration]Bangkok: Faculty of Graduate Studies, Mahidol University; 2544 BE.
- Uthaichut, B.(2544). Dietary Service development in patient in Sawangdaendin Crown Prince Hospital, Sakonnakorn Province. [M.Sc. Thesis (Public Health) major in Hospital Administration] Bangkok: Faculty of Graduate Studies, Mahidol University.
- Boonkantha, P.(2547).Development of the Nursing Service for patients on a ventilator in Nakornpathom Hospital, Thailand, Fiscal year 2004 [M.Sc. Thesis (Public Health) major in Hospital Administration] Bangkok: Faculty of Graduate Studies, Mahidol University.
- ณิชาภา เดชาภาพัทธ.(2556). การพัฒนางานบริการบำบัดระยะสั้นผู้ป่วยโรคข้ออักเสบ โรงพยาบาลรามธิบดี [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาการบริหารโรงพยาบาล]. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฏฐา สิทธิบุศย์.(2558). การพัฒนางานจัดเก็บรายได้ สถาบันบำราศนราดูร ด้วยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจากทุกหน่วยบริการ ปีงบประมาณ 2558 [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาการบริหารโรงพยาบาล]. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- OECD.(2015). Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239012-en>.
- การวิจัยแห่งชาติ(วช.).(2565). สำนักงาน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม. ยุทธศาสตร์องค์กร พ.ศ. 2566 – 2570, แนวทางการบริหารจัดการผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีหน่วยงานอื่นของรัฐหรือหน่วยงานหรือบุคคลในภาคเอกชน ร่วมกันให้ทุนสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2565. กรุงเทพฯ: สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.