

สรุปการจัดการความรู้

ชื่อชุมชนนักปฏิบัติ (CoP, Community of Practice)

การบริหารการวิจัยและส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัย

สมาชิกชุมชนนักปฏิบัติประกอบด้วย

๑. อาจารย์ ดร.กฤตพัทธ์ ฝีกฝน
๒. อาจารย์ ดร.ปิ่นฉัตร ชัชวรัตน์
๓. อาจารย์เปรมฤดี สืบเครือ
๔. อาจารย์สุภาภรณ์ นันตา
๕. อาจารย์วรัญญาภรณ์ โนใจ
๖. อาจารย์ ดร.ดลนภา หงส์ทอง
๗. อาจารย์ ดร.อรัญญา นามวงศ์
๘. อาจารย์ ดร.โสภภาพร พันธูลาวณิชย์
๙. อาจารย์ ดร.ปรีศนี สมิท
๑๐. อาจารย์ ดร.พิมพิมล วงศ์ไชยา
๑๑. อาจารย์ ดร.กนกวรรณ เอี่ยมชัย
๑๒. อาจารย์บำเพ็ญ คำดี

ชื่อเรื่อง

การบริหารการวิจัยและส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัย

วิเคราะห์ความสอดคล้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขยายความร่วมมือด้านการผลิต บริการวิชาการ การวิจัย และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม กับชุมชนและองค์กรภายนอกทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งด้านการผลิตบริการวิชาการ การวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ร่วมกับ เครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

แผนการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเรื่อง การบริหารงานวิจัย

การบ่งชี้ความรู้

การวิจัยถือเป็นภารกิจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา และการพัฒนางานประจำให้บุคลากรเกิดการ พัฒนาองค์ความรู้และการพัฒนาการปฏิบัติ โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์และการสาธารณสุข กระบวนการวิจัยที่ถูกต้องและเหมาะสมนำมาซึ่งองค์ความรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ เกิด ผลลัพธ์ที่ดีต่อการดูแลผู้ป่วยและผู้รับบริการ แต่ในปัจจุบันการพัฒนางานวิจัยตามการรับรู้ของบุคลากรว่า เป็น ภาระ และความยุ่งยาก และกระบวนการงานประจำ แม้ว่าหน่วยงานจะรณรงค์สนับสนุนให้บุคลากรในงานได้ พัฒนางานวิจัยอยู่เป็นประจำก็ตาม การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ จึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้ บุคลากรได้นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาวิจัยไปพร้อมกับการปฏิบัติหน้าที่ประจำ แต่ทั้งนี้ต้องอาศัย

การได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกระบวนการวิจัยที่ถูกต้อง การสร้างวิธีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติของคณาจารย์ถือเป็นกลไกที่สำคัญ ในการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมให้คณาจารย์ให้ทำวิจัยอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน มีจำนวนผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา เป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงสาธารณสุข ที่ทำหน้าที่ผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ ตลอดจนการบริการวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยฯมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้พัฒนางานวิจัยจากการจัดการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียน ในคลินิก และในชุมชน จากรายงานการสำรวจการดำเนินงานด้านการผลิต เผยแพร่ผลงานวิจัย จากระบบสารสนเทศการวิจัย ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา พบว่า ในปี พ.ศ.๒๕๕๖ มีอาจารย์ที่ไม่มีผลงานวิจัยในปี พ.ศ.๒๕๕๖ ถึงร้อยละ ๖๐ และร้อยละ ๓๘ ในปี พ.ศ.๒๕๕๗ ถึงแม้แนวโน้มของการผลิตผลงานวิจัยของสถาบันจะมีลักษณะในทางที่ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยของคณาจารย์ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ สะท้อนให้เห็นถึง อาจารย์จำนวนหนึ่งที่ยังไม่มีผลงานวิจัยในรอบปีการศึกษา ๒๕๕๖ และได้วางแผนการทำวิจัยไว้ภายใน ๑ ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทางกลุ่มงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ ต้องให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด หรือจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

งานบริหารการวิจัยและบริการวิชาการ โดยคณะกรรมการวิจัย ได้เห็นความสำคัญของการสนับสนุนส่งเสริมการวิจัยของสถาบัน และการจัดการความรู้ด้านการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ภายใต้ความร่วมมือระหว่างองค์กร เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัยแก่หน่วยงานและบุคลากร และมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์และนำไปใช้ประโยชน์แก่สังคมได้ในวงกว้าง

การสร้างและแสวงหาความรู้

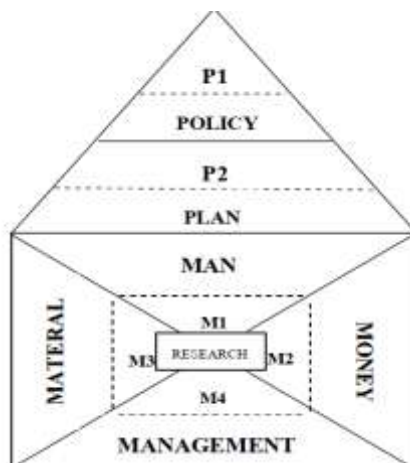
วิธีการเสาะหาความรู้

๑. รวบรวมองค์ความรู้จากเอกสารผลงานวิชาการที่เผยแพร่ทาง website การแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างเครือข่าย
๒. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยที่ผ่านจากระบบสารสนเทศของสถาบัน
๓. องค์ความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการเสาะหาความรู้

รูปแบบการสนับสนุนส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัย

2P4M Model โดย P ตัวแรกแทนคำว่า Policy หมายถึง ปัจจัยด้านการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการวิจัย P ตัวที่สอง แทนคำว่า Plan หมายถึง ปัจจัยด้านการวางแผนที่สอดคล้องกับนโยบาย ส่วน 4M กำหนดให้อักษร M ตัวแรกแทนคำว่า Man หมายถึง คน หรือ บุคลากรวิจัย อักษร M ตัวที่สองแทนคำว่า Money หมายถึง เงิน หรืองบประมาณวิจัย M ตัวที่สามแทนคำว่า Material หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ หรือทรัพยากรการวิจัย และ M ตัวสุดท้าย แทนคำว่า Management หมายถึง การบริหารจัดการงานวิจัย ซึ่งโมเดล ดังกล่าวสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้ (สินธวะว ความดิษฐ์, ม.ป.ป)



แผนภาพที่ ๑: 2P4M Model

๑. นโยบาย (Policy : P1) นโยบายส่งเสริมการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ผู้บริหารสถาบันควรให้ความสำคัญ และควรเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมีที่มาหรือมีกระบวนการนโยบายตามหลักวิชา เช่น การใช้ตัวแบบกระบวนการ (process model) เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินนโยบาย ทั้งนี้นโยบายดังกล่าวควรครอบคลุมถึงปัจจัยอย่างน้อย ๔ ปัจจัย ดังที่เสนอในบทความนี้ คือ ปัจจัยด้านบุคลากรวิจัย งบประมาณวิจัย ทรัพยากรวิจัย และการบริหารจัดการงานวิจัย หรือ 4M โดยแต่ละปัจจัยควรระบุว่ามีวัตถุประสงค์ เป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และมาตรการที่จะดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติสามารถดำเนินการได้

๒. แผน (Plan : P2) หมายถึง ข้อความที่บอกวิธีการว่าจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุตาม นโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผน โดยมีกระบวนการวางแผน (Planning Process) เพื่อให้บรรลุนโยบายดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีระดับการวางแผน (level of planning) มี ๓ ระดับ ได้แก่ ๑) แผนยุทธศาสตร์ (Strategic plans) เป็นวิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายกลยุทธ์ กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง เช่น การมุ่งให้สถาบันมีผลงานวิจัยของอาจารย์ที่มีทั้งคุณภาพและปริมาณ ผู้บริหารระดับสูงต้องออกแบบแผนกลยุทธ์ โดยการจัดตั้งอำนวยการความสะอาด หรือทรัพยากรวิจัย และงบประมาณไว้สูง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้นักวิจัย ๒) แผนกลยุทธ์ (Tactical plans) และ ๓) แผนปฏิบัติการ (Operational plans)

๓. บุคลากรวิจัย (Man: M1) หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ ระดับผู้บริหารด้านการวิจัย อาจารย์ประจำ และนักวิจัย ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถสร้างผลงานวิจัย อันเป็นบทบาทของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อขับเคลื่อนบทบาทด้านการวิจัยของสถาบันไปพร้อมกับ บทบาทอื่นๆ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

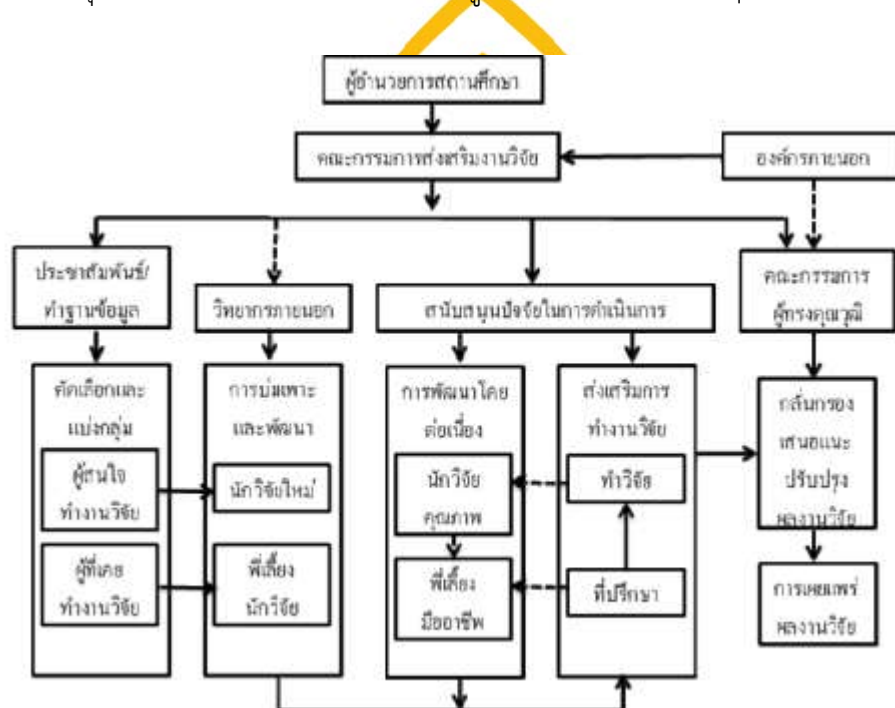
๔. งบประมาณวิจัย (Money : M2) หมายถึง ทุนหรือจำนวนเงินและแหล่งทุนที่ใช้ในการวิจัยที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำเนินการจัดสรรและจัดหาสำหรับการวิจัย

๕. ทรัพยากรวิจัย (Material : M3) หมายถึง สิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดบริการและอำนวยความสะดวกในการทำงานวิจัยของนักวิจัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการวิจัย และอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนสารสนเทศที่ใช้ในการวิจัย

๖. การบริหารจัดการงานวิจัย (Management : M4) หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับปัจจัยหลัก ๔ ปัจจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ได้แก่ นโยบายการส่งเสริมการวิจัย บุคลากรวิจัย งบประมาณวิจัย และทรัพยากรวิจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

รูปแบบการส่งเสริมงานวิจัยในสถานศึกษา (จรรยา เอียบสกุล, สุราษฎร์ พรหมจันทร์ และ ปิยะ กรกช จินตนาการ, ม.ป.ป.) ต้องมีคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย ทำหน้าที่วางแผน อำนวยการดำเนินงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในกิจกรรมหลัก ๖ กิจกรรม คือ

๑. ประชาสัมพันธ์และทำฐานข้อมูลนักวิจัย
๒. จัดการบ่มเพาะนักวิจัยรุ่นใหม่และนักวิจัยพี่เลี้ยง
๓. สนับสนุนปัจจัยการทำงานวิจัย
๔. จัดให้มีการพัฒนานักวิจัยและนักวิจัยพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง
๕. จัดให้มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำ หน้าที่ที่กลั่นกรองผลงานวิจัย
๖. สนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ



แผนภาพที่ ๒: รูปแบบการส่งเสริมงานวิจัยในสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านการวิจัย ตามการศึกษาของ ฐิติพร จิตตวัฒน์ สุธรัตน์ ไชยชมภู และยุวดี รอดจากภัย ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ที่ได้สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิจัยจากการศึกษา การบริหารงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่ามหาวิทยาลัยควรมีแนวทางการพัฒนางานบริหารการวิจัยในภาพรวมดังต่อไปนี้

๑. มหาวิทยาลัยควรถูกกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยในศาสตร์เฉพาะทาง สร้างจุดเด่นด้านการวิจัยของตนเอง เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและยอมรับของสังคม รวมถึงมีนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดงานวิจัยที่มีลักษณะบูรณาการระหว่างศาสตร์ที่โดดเด่นเฉพาะทางร่วมกับศาสตร์ในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยเปิดสอน

๒. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญของการทำงานวิจัย และกระตุ้นให้เกิดพลังงานสร้างสรรค์ในการค้นพบสิ่งใหม่

๓. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดทำแผนแม่บทการวิจัยทุก ๓ - ๕ ปีควบคู่ไปกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของรัฐบาล เพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ กลยุทธ์ กิจกรรม ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจนสอดคล้องระหว่างมหาวิทยาลัยกับส่วนงาน

๔. มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ (Center of Excellence) สาขาวิชาต่าง ๆ โดยแบ่งโครงสร้างตามกลุ่ม (Cluster) รวมลักษณะงานวิจัยและเป้าหมายที่ใกล้เคียงกัน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถการวิจัยของกลุ่มต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย และส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

๕. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการวิจัยเช่น การสนับสนุนการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย การนำเสนอผลงานทั้งการตีพิมพ์และการนำเสนอในการประชุมทางวิชาการ

๖. มหาวิทยาลัยต้องมีการปฏิรูประบบการเงินโดยเฉพาะควรมีรูปแบบการหารายได้จากการบริการทางการศึกษาที่หลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งแหล่งรายได้เพิ่มขึ้น

๗. มหาวิทยาลัยต้องมีโครงสร้างพื้นฐานในการทำวิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้อาจารย์/นักวิจัย สามารถทำงานวิจัยได้อย่างเต็มที่และผลิตผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างบรรยากาศในการทำวิจัย

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก

ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

จำนวนสมาชิก

๑. อาจารย์ ดร.กฤตพัทธ์ ฝักฝน
๒. อาจารย์ ดร.ปณณธร ชัชวรัตน์
๓. อาจารย์เปรมฤดี สืบเครือ
๔. อาจารย์สุภาภรณ์ นันตา
๕. อาจารย์ ดร.ดลนภา หงส์ทอง
๖. อาจารย์ ดร.อรัญญา นามวงศ์
๗. อาจารย์ ดร.โสภภาพร พันธูลาวณิชย์
๘. อาจารย์ ดร.ปรัศนี สมิต
๙. อาจารย์ ดร.พิมพ์มล วงศ์ไชยา



สรุปองค์ความรู้ที่ได้

๑. การกำหนดประเด็นการวิจัยของสถาบัน ประจำปี ๒๕๕๘ ดังนี้ วิจัยที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการจัดการโรคเรื้อรัง วิจัยในคลินิก วิจัยเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและแก้ไขปัญหาทางสังคม และวิจัยสถาบันที่ใช้เพื่อการพัฒนาของสถาบัน

๒. จัดทำกระบวนการพิจารณาจริยธรรมวิจัย โดยการเพิ่มบุคคลภายนอกเข้าเป็นกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัย เพื่อความเป็นมาตรฐานสากล

๓. ทบทวนประกาศเบิกจ่ายค่าตอบแทนการวิจัยและการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเหมาะสมตามระเบียบการเบิกจ่ายราชการ และส่งเสริมการทำผลงานวิจัยให้เพิ่มขึ้น

๔. พิจารณากำหนดการยื่นข้อเสนอในการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนภายในให้บ่อยขึ้นทุกๆ ๒ เดือน เพื่ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัย และปรับเปลี่ยนเกณฑ์ การขอทุนสนับสนุนการวิจัย ให้ขอทุนซ้ำได้หากเป็นการขอทุนในลักษณะเพิ่มเติมจากแหล่งทุนอื่นที่ไม่เพียงพอ

๕. การวางแผนแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารการวิจัยกับผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย เพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗

จำนวนสมาชิก

๑. อาจารย์ ดร.ปัทมธร ชัชวรัตน์
๒. อาจารย์เปรมฤดี สืบเครือ
๓. อาจารย์สุภาภรณ์ นันตา
๔. อาจารย์ ดร.ดลนภา หงส์ทอง
๕. อาจารย์ ดร.อรัญญา นามวงศ์
๖. อาจารย์ ดร.ปรีศนี สมิธ

สรุปองค์ความรู้ที่ได้

๑. การกำหนดคุณสมบัติ และเพิ่มกรรมการวิจัยจากภายนอก และกำหนดหน้าที่เพิ่มเติมในการวางแผน ควบคุม กำกับ ระบบและกลไก ในการบริหารงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

๒. คณะกรรมการวิจัยให้การปรึกษาเกี่ยวกับหลักการ เทคนิคการทำวิจัย และผลิตผลงานวิชาการ อื่นๆ กับอาจารย์และผู้ขอรับบริการ ซึ่งอาจจะเป็นหน่วยงานอื่นที่เรามีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีความร่วมมือกัน ให้การสนับสนุนการทำวิจัยและการผลิตผลงานวิชาการ และหาแหล่งทรัพยากรที่จะผลักดันการดำเนินงานวิจัย ให้สำเร็จไปตามเป้าหมายให้เป็นไปตามเกณฑ์ของทั้ง สปช. และ สกอ.

๓. การพัฒนาศักยภาพการจัดทำผลงานเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ โดยงานบริหารวิจัย เชิญ ศ.ดร.วิณา จีระแพทย์ วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ระบบการทำงาน และกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและประเด็นที่จะนำไปสู่การจัดทำวิจัยที่มีคุณภาพ

ครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

จำนวนสมาชิก

๑. ศาสตราจารย์ ดร.วิณา จีระแพทย์
๒. อาจารย์ ดร.สุภาภรณ์ อุดมลักษณ์
๓. อาจารย์ ดร.ประจวบ แหลมหลัก
๔. อาจารย์ ดร.กฤตพัทธ์ ฝีกฝน
๕. อาจารย์ ดร.ปัทมธร ชัชวรัตน์
๖. อาจารย์เปรมฤดี สืบเครือ
๗. อาจารย์สุภาภรณ์ นันตา
๘. อาจารย์ ดร.ดลนภา หงส์ทอง
๙. อาจารย์ ดร.อรัญญา นามวงศ์

๑๐. อาจารย์ ดร.โสภภาพร พันธุ์ลาวัลย์
 ๑๑. อาจารย์ ดร.ปรีศนี สมิทธิ
 ๑๒. อาจารย์ ดร.พิมพิมล วงศ์ไชยา

สรุปองค์ความรู้ที่ได้

แนวทางพัฒนาบริหารการวิจัย ดังนี้

๑. พัฒนากลไกและระบบที่มีประสิทธิภาพ ที่ประกอบด้วย ๑) ระบบสนับสนุน และ ๒) ระบบกำกับติดตาม
๒. การสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ โดยเปลี่ยนนักวิจัยที่เป็นสมาชิกทีมให้เป็นหัวหน้าทีม
๓. กำหนดทิศทางงานวิจัย ประเด็นด้านสุขภาพ เช่น แอลกอฮอล์ แม่วัยรุ่น เอ็ดส์รายใหม่ กลุ่มติดเชื้อจากแม่สู่ลูก NCD เบาหวาน ความดันโลหิตสูง เด็กอ้วน ประเด็นการสอน เช่น เทคนิคการสอน รูปแบบต่างๆ เช่น PBL การศึกษาสภาพการณ์หรือเทคนิคการสอนเพื่อเพิ่มเปอร์เซ็นต์การสอบผ่าน การสอน/การเข้าใจเชิงการศึกษาสภาพการณ์
๔. ส่งเสริมการนำไปใช้ประโยชน์ กำหนดคุณภาพงานวิจัย ส่งเสริมจริยธรรมงานวิจัย และการหา/ให้ทุนวิจัย

ผลการทำ Focus group ค้นหาปัจจัยเอื้อและอุปสรรคต่อการดำเนินงานวิจัยของวิทยาลัย

จำนวนสมาชิก ๒๐ คน แบ่งเป็น กลุ่มที่ไม่เคยทำวิจัยและกลุ่มที่เคยทำวิจัย กลุ่มละ ๑๐ คน เพื่อระดมสมองค้นหาปัจจัยเอื้อและอุปสรรคต่อการดำเนินงานวิจัยของวิทยาลัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้

ปัจจัยของความสำเร็จ ประกอบด้วย มีเครือข่ายที่เป็นกัลยาณมิตร (ที่ปรึกษา) มีการสนับสนุนจากองค์กร (หัวหน้างานวิจัย, ผู้อำนวยการ, นโยบายองค์กร) ทรัพยากร (เงิน คน หนังสือ ตำรา ฐานข้อมูล) ที่ปรึกษามีเวลาให้อย่างสม่ำเสมอ (ถงยนอก) องค์ความรู้ของผู้ทำวิจัย และมีบุคลากรหาแหล่งในการตีพิมพ์เผยแพร่ ที่เพียงพอ เป็นต้น

อุปสรรค ประกอบด้วย โครงร่างวิจัยไม่ผ่าน ขาดแรงจูงใจ (เสีย self) ทีมงานไม่เชี่ยวชาญในเรื่องที่ทำการงานมากจนเกินไป ทำให้ไม่เอื้อในการทำวิจัย (การขึ้นนเทศระยะยาว แผนนิเทศต้องประเมินเป็นรายวัน และรายคน และต้องเตรียมหลักฐาน QA) ผู้ทรงคุณวุฒิอ่านงานนานจนเกินไป ขาดความรู้ความเข้าใจในสถิติ การวิจัย มีผู้ให้คำปรึกษาน้อยและปรึกษาได้เป็นบางคน ความเครียดจากงานประจำ และครอบครัว ขาดทีมงานที่ดี และขาดการสื่อสารในหน่วยงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ รอง ผอ. วิเคราะห์หัวข้อวิจัยเป็นไปขององค์กรและแบ่งหัวข้อตามความเชี่ยวชาญ ควรมีห้องสำหรับทำวิจัยโดยมีความเป็นส่วนตัว มีทรัพยากรสนับสนุน เช่น Computer + printer ฐานข้อมูลที่ Update ของวิทยาลัยฯ ห้อง Lab วารสาร และวิจัยฉบับสมบูรณ์ อยากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำวิจัยทั้งภายในและภายนอก ควรมีค่าตอบแทนนักวิจัยเพิ่มขึ้น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาหรือปรับแก้โครงการวิจัย (จนกว่าวิจัยจะสำเร็จ)

ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

จำนวนสมาชิก

๑. อาจารย์ ดร.กฤตพัทธ์ ฝีกฝน
๒. อาจารย์ ดร.ปิ่นฉัตร ชัยวรัตน์
๓. อาจารย์เปรมฤดี สืบเครือ
๔. อาจารย์สุภาภรณ์ นันทา
๕. อาจารย์วรัญญาภรณ์ โนใจ
๖. อาจารย์ ดร.ดลนภา หงษ์ทอง
๗. อาจารย์ ดร.อรัญญา นามวงศ์
๘. อาจารย์ ดร.โสภาพร พันธูลาวณิชย์
๙. อาจารย์ ดร.ปรีศนี สมิทธ
๑๐. อาจารย์ ดร.กนกวรรณ เอี่ยมชัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้

การพัฒนาให้เกิดผลงานวิจัยและความร่วมมือทางการวิจัย ดังนี้

๑. การขยายความร่วมมือในการพัฒนางานวิจัยเวทีวิจัยเครือข่ายสุขภาพ เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนางานวิจัยร่วมกับทีมสุขภาพโดยพัฒนาศักยภาพอาจารย์ควบคู่กับทีมสุขภาพ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานวิจัย
๒. ผู้บริหารลงนามความร่วมมือในการพัฒนางานวิจัย โดยการสนับสนุนทุน และทรัพยากรด้านกำลังคนที่ปรึกษาเพื่อผลักดันงานวิจัยในคลินิก และพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยของอาจารย์ในงานในคลินิกหรือชุมชนไปพร้อมกัน
๓. คณะกรรมการวิจัยจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาหลักและผลักดันการดำเนินงานวิจัยให้สำเร็จ ตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ส่วนระบบบริหารงานวิจัยมีการส่งเสริมโดยให้ทุนการวิจัยและค่าตอบแทนตามความเหมาะสม

พะเยา

วิธีการนำเอาองค์ความรู้มาใช้พัฒนางาน

๑. การปรับระบบและกลไกการบริหารงานวิจัย แต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญครบทุกสาขา และมีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเข้าร่วมเป็นกรรมการวิจัยของสถาบัน
๒. คณะกรรมการวิจัยเป็นผู้ดำเนินงานหลักในการดำเนินงานตามระบบและกลไกของการบริหารงานวิจัย
๓. จัดกิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพการวิจัย ในโครงการ เวทีวิจัยเครือข่ายสุขภาพ วันที่ ๘-๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมอบหมายให้คณะกรรมการวิจัยเป็นผู้ให้คำปรึกษาตลอดจนจบกระบวนการวิจัย โดยมีงานบริหารการวิจัยเป็นผู้สนับสนุนทรัพยากร

ผลการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน

๑. มีข้อตกลงการดำเนินงานร่วมกันระหว่างวิทยาลัยและโรงพยาบาล ๒ แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ๓ แห่ง

๒. ในปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ มีผลงานวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยและชุมชนภายนอก จำนวน ๓ เรื่อง

๒.๑ การวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งด้านการจัดการโรคเรื้อรังโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยภายนอก จากเครือข่ายบริหารการวิจัยภาคเหนือตอนบน สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา

๒.๒ การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพชุมชนในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณของผู้สูงอายุโรคเรื้อรัง ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยภายนอก จากเครือข่ายบริหารการวิจัยภาคเหนือตอนบน สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา

๒.๓ การวิจัยเรื่อง แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาคุณภาพน้ำปนเปื้อนฟลูออไรด์เกินมาตรฐานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของคนในชุมชนบ้านสันป่าบง หมู่ที่ ๖ ต.สันป่าม่วง อ.เมือง จ.พะเยา

๓. ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีงานวิจัยจำนวน ๒๒ เรื่องอยู่ระหว่างการพัฒนาโครงร่างร่วมกันระหว่างวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา และโรงพยาบาลพะเยา โรงพยาบาลเชียงคำ โรงพยาบาลดอกคำใต้ และโรงพยาบาลแม่ใจ

๔. วารสารการพยาบาล การสาธารณสุข และการศึกษา ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา ผ่านการรับรองเข้าสู่ฐาน TCI ระดับ ๒ สามารถเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพของ สกอ.

บทเรียนที่ได้รับ

๑. ความสำเร็จของการบริหารงานวิจัย จะสำเร็จลงไม่ได้หากบุคลากรในองค์กรไม่ได้รับการพัฒนา และส่งเสริมการทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๒. สัมพันธภาพและการสร้างความร่วมมือทางการวิจัยระหว่างหน่วยงาน จะช่วยให้การทำงานวิจัยเกิดผลสำเร็จได้เร็วขึ้นจากทีมวิจัยที่มีความหลากหลายและมีประสบการณ์เฉพาะด้านในสาขาที่ทำวิจัย

แหล่งอ้างอิง

กฤตพัทธ์ ฝึกฝน. (๒๕๕๖). ผลการสำรวจสภาพการณ์และแนวทางการพัฒนาผลงานวิจัยและผลงาน

วิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พะเยา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖. เอกสาร
อัดสำเนา. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา.

จรรยา เอียบสกุล สุราษฏร์ พรหมจันทร์ และ ปิยะ กรกชจินตนาการ. รายงานวิจัย รูปแบบการส่งเสริมงานวิจัย
ในสถานศึกษา. เอกสารอัดสำเนา ม.ป.ท, ม.ป.ป.

ฐิติพร จิตตวัฒน์นะ สุรัตน์ ไชยชมพู และ ยุวดี รอดจากภัย. (๒๕๕๖). สภาพการบริหารงานด้านการวิจัยของ
มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม. ๙(๒): ๑๕๑-๑๖๑.

สารสนเทศการบริหารงานวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา. (๒๕๕๘).

https://administer.pi.in.th/openpi/index.php/eresearcher/welcome_controller

สินธะวา คามดิษฐ์. รายงานวิจัย ๒P๔M: แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. เอกสาร
อัดสำเนา ม.ป.ท, ม.ป.ป.