



THE DEVELOPMENT OF A TRAINING CURRICULUM MODEL TO ENHANCE CONTINUOUS LEARNING COMPETENCY TO DEVELOP ROUTINE WORK INTO RESEARCH (R2R) OF GENERAL SUPPORT UNIVERSITY AT MAHIDOL UNIVERSITY

Piyawan THASAI¹, Sombut KOTCHASIT¹ and Orasa CHAROONTHAM¹

1 Graduate School, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand; piyawanthasai@gmail.com (P. T.); sombat@vru.ac.th (S. K.); orasa74@gmail.com (O. C.)

Handling Editor:

Professor Dr.Kittisak JERMSITTIPARSERT

University of City Island, Cyprus

Reviewers:

1) Associate Professor Dr.Apichart JAI-AREE

Kasetsart University, Thailand

2) Associate Professor Dr.Pimolpun PHETSOMBAT

RMUTT, Thailand

3) Assistant Professor Dr.Teerawat MONTAISONG

ARU, Thailand

Abstract

The objectives of this study were to develop a training course model to enhance continuous learning capacity to develop a full-time job into research (R2R) of general support university employees Mahidol University. The results of the study found that 1) Problems and the need for continuous improvement of learning competencies in order to develop a full-time job into a research work of general support university employees Mahidol University at a high level. 2) Training courses to enhance continuous learning competency to develop a full-time job into research of university employees in general support university employees Mahidol University found that the consistency index was 0.93 and the suitability of the curriculum was at the highest level. 3) The average score before training-after training After training, it was higher than before with an average of 14 points before training. Assessment of activities after the training course to enhance continuous learning capacity to develop a full-time job into a research unit, overall, with an average of 82.66%. Assessment results of writing an R2R research project after training was 81.69%. Satisfaction Assessment Results Training courses at a high level.

Keywords: Training Courses, Competency, Continuous Learning, Routine to Research

Citation Information: Thasai, P., Kotchasit, S., & Charoontham, O. (2022). The Development of a Training Curriculum Model to Enhance Continuous Learning Competency to Develop Routine Work into Research (R2R) of General Support University at Mahidol University. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 11(2), 314-326. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2022.33>

การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัณฐานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

ปิยะวรรณ ท่าทราย¹, สมบัติ คชสิทธิ์¹ และ อรสา จรุงธรรม¹

1 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์; piyawanthasai@gmail.com
(ปิยะวรรณ); sombat@vru.ac.th (สมบัติ); orasa74@gmail.com (อรสา)

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ เจริญศิริประเสริฐ

มหาวิทยาลัยซีอีไอส์แลนด์ สาธารณรัฐไชปรัส

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

1) รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ ไจอารีย์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2) รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไชสง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัณฐานวิจัย (R2R) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัณฐานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัณฐานวิจัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.93 และความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัณฐานวิจัย คะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม หลังเรียนอบรมสูงกว่าก่อนอบรมโดยมีค่าเฉลี่ยก่อนอบรมเท่ากับ 14 คะแนน การประเมินการทำกิจกรรมหลังการอบรมรายหน่วย ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 82.66 และผลการประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม, สมรรถนะ, การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง, งานประจำสัณฐานวิจัย

ข้อมูลการอ้างอิง: ปิยะวรรณ ท่าทราย, สมบัติ คชสิทธิ์ และ อรสา จรุงธรรม. (2565). การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานประจำสัณฐานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 11(2), 314-326. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2022.33>

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

บทนำ

“ทุนมนุษย์” นับว่า เป็นสิ่งที่มีค่าของประเทศ เพราะประเทศจะพัฒนาได้นั้นมาจากศักยภาพของการขับเคลื่อนการพัฒนาอันสืบเนื่องมาจากการพัฒนาทุนมนุษย์ จากความสำคัญดังกล่าวนี้ส่งผลให้ประเทศไทยปรับแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวมาเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แปด (พ.ศ.2540-2544) มาจนถึงฉบับปัจจุบันคือ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) รวมเวลา 20 ปีแล้ว ทั้งนี้เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่มุ่งหวังนำพาให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีการกำหนดให้การพัฒนาศักยภาพคนเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในฐานะทรัพยากรที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาคนทางด้านกระบวนการคิด ซึ่งสำหรับคนวัยทำงานแล้วยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการคิดพัฒนากระบวนการ วิธีการ เทคนิคการทำงานต่างๆ ผ่านงานประจำอย่างเป็นระบบหรือที่เรียกว่า การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research)

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หรืออาจเรียกสั้นๆ ว่า R2R ชื่อนี้บัญญัติขึ้น โดยศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช อดีตผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และอดีตผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) เพื่อจูงใจให้การทำงานวิจัยจากงานประจำเป็นเรื่องที่น่าสนใจและไม่เครียดจนเกินไป R2R จึงนับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการพัฒนามากกว่าการวิจัยคือ เป็นการพัฒนางานให้ดีขึ้นและที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งจะเป็นหลักประกันความยั่งยืนในการพัฒนาผ่านโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จึงเรียกได้ว่า R2R เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน (Human Resource Development: HRD) (จรรยาพร ศรีศัลลักษณ์ และ อภิญา ตันทวีวงศ์, 2551) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า R2R มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มุ่งที่จะเป็นสถาบันการศึกษาที่ใช้การวิจัยเป็นฐานในการดำเนินงานทุกพันธกิจ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในบริบทของคณะฯ ทำให้เกิดการวิจัยรูปแบบการบริการที่ทำเป็นงานประจำนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ทั้งนี้เพราะการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะศึกษาเพื่อนำข้อค้นพบต่างๆ มาประยุกต์ใช้สำหรับวางแผนการกำหนดนโยบาย รวมถึงการตัดสินใจที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กร การวิจัยถือเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ (คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2563) ซึ่งในส่วนของโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ตามประกาศคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีนั้น คณะฯ ได้ให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดโครงการวิจัยในงานประจำขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 เป็นต้นมา ภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายวิจัย ดำเนินการให้ทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ ให้กับบุคลากรในคณะฯ ทั้งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะและสายสนับสนุนทั่วไป แต่อย่างไรก็ตาม ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการของ R2R ในแต่ละปีนั้นยังไม่บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ จากข้อมูลในปีงบประมาณ 2553-2556 ระบุว่า มีโครงการที่ขอทุน R2R รวมทั้งสิ้น 98 โครงการ หรือเฉลี่ยเพียง 24 โครงการต่อปี และจากผลการประเมินเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำปี พ.ศ.2559 ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า ประเด็นปัญหาดังนี้ 1) บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดแรงจูงใจในการเริ่มต้นการทำวิจัย R2R 2) บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยและเขียนงานวิจัย 3) บุคลากรสายสนับสนุนไม่มีเวลาในการทำวิจัย ทำให้งานวิจัยไม่สามารถเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง 4) ไม่มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยโดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน เช่น พยาบาล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นต้น (สุริชชา เทพลาวัลย์ และคณะ, 2560)

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ (สุกัญญา รัตมิมรรธโชติ, 2548; Parry, 1997; Zarifian, 1999; Le Boterf, 2000) สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่งที่นำมาสู่การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งและสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าปกติหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงาน (Job Competencies) หรือสมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ เพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในวิจัยนี้เรียกว่า สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ/ข้อบังคับและบริบทองค์กร 2) ความละเอียดรอบคอบ 3) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 4) ทักษะการประสานงาน โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จากความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นหนึ่งในตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ที่จำเป็นต้องพัฒนา ปรับปรุงตนเองให้เกิดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากการปฏิบัติงานประจำไปสู่การวิจัยสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถ ผิด คัดค้าน กระบวนการทำงาน เทคนิค วิธีการ รวมถึงผลงานต่างๆ ในการหน้าที่การงานออกมาให้ได้ เพื่อนำผลการวิจัยนั้นไปพัฒนางานประจำของตนเองที่อยู่อู่ให้ดีขึ้น

สำหรับการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้ มีทักษะมีความชำนาญหรือเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลและทันสมัยทันเหตุการณ์ของการเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่งทั้งหลาย แต่การฝึกอบรมที่ดีจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมผู้จัดจะต้องอาศัยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาตามกระบวนการที่ถูกต้องและเหมาะสมเชื่อถือได้ จึงจะทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมน่าสนใจและตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เข้าฝึกอบรม (ยุทธ ไกยวรรณ, 2559) บุรินทร์ แก้วประพันธ์ และ อติศักดิ์ พงษ์พลผลศักดิ์ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการพัฒนากระบวนการในการกำหนดเนื้อหาความรู้ ทักษะและเจตคติของเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเพื่อนำไปใช้ฝึกอบรมให้กับบุคลากรหรือบุคคลที่สนใจหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม 2) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือวัตถุประสงค์นำทางของแต่ละหน่วยฝึกอบรม 3) เนื้อหาหรือหน่วยฝึกอบรม 4) กิจกรรมฝึกอบรมหรือเทคนิคการจัดฝึกอบรม 5) สื่อการฝึกอบรม และ 6) การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม ดังนั้น หลักสูตรฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนกระบวนการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่สามารถเสริมสร้างสมรรถนะได้คือ การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ซึ่ง Allen & Seaman (2006); Driscoll (2002); ปรัชญนันท์ นิลสุข และ ปณิศา วรรณพิรุณ (2556) และ รุจโรจน์ แก้วอุไร (2550) กล่าวในลักษณะเดียวกันว่า การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี โดยคำนึงถึงผู้เรียน สภาพแวดล้อม เนื้อหา สถานการณ์เพื่อตอบสนองการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถจัดการเรียนการสอนทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาแบบออนไลน์และออฟไลน์มาเป็นส่วนประกอบเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด เกิดทักษะและเกิดการเรียนรู้ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในปัจจุบันได้เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 ทำให้เกิดผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกในด้านต่างๆ เป็นอย่างมาก การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน จึงเป็นรูปแบบการเรียนอีกทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศไทยที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี และเป็นทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจสำหรับนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร แนวคิดการฝึกอบรม แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งมาพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอื่นๆ ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการกับปัญหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม ตามยุทธศาสตร์คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มุ่งที่จะเป็นสถาบันการศึกษาที่ใช้การวิจัยเป็นฐานในการดำเนินงานทุกพันธกิจ เพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในบริบทของคณะฯ ทำให้เกิดการวิจัยรูปแบบการบริการที่ทำเป็นงานประจำนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะศึกษาเพื่อหาข้อค้นพบต่างๆ มาประยุกต์ใช้สำหรับวางแผนการกำหนดนโยบาย รวมถึงการตัดสินใจ ที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กร การวิจัยถือเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2552) ในส่วนของโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ตามประกาศคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีนั้น คณะฯ ให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดโครงการวิจัยในงานประจำขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 เป็นต้นมา ภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายวิจัย ดำเนินการให้ทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ ให้กับบุคลากรในคณะฯ ทั้งสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะและสายสนับสนุนทั่วไป แต่อย่างไรก็ตามผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการของ R2R ในแต่ละปีนั้นยังไม่บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยจากข้อมูลในปีงบประมาณ 2553-2556 (ธนรีย์ สะสุนทร, 2558) มีโครงการที่ขอทุน R2R จำนวน 98 โครงการ เฉลี่ย 24 โครงการต่อปี จากผลการประเมินเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำปี พ.ศ.2559 ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีพบว่าประกอบด้วยประเด็นปัญหาดังนี้ (1) บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดแรงจูงใจในการเริ่มต้นการทำวิจัย R2R (2) บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย และเขียนงานวิจัย (3) บุคลากรสายสนับสนุนไม่มีเวลาในการทำวิจัย ทำให้งานวิจัยไม่สามารถเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (4) ไม่มีที่ปรึกษาในการทำวิจัย โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน เช่น พยาบาล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นต้น

การพัฒนาทักษะดังกล่าวข้างต้นนั้นจำเป็นต้องใช้การเรียนรู้ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกหรือการปฏิบัติที่ได้รับการเสริมแรง ซึ่งการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่หรือวัยทำงาน ควรจะเน้นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตนเองผ่านประสบการณ์ตรงเพื่อสร้างสำนึกใหม่ที่เปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ ก่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง เข้าใจโลกและความสัมพันธ์ทางสังคม มีทักษะในการค้นคว้า การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การสะท้อนคิด (Reflection) มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ แรกขวัญ สระวาสี และ สงกรานต์ กัญญมาสา (2562) ที่ศึกษาผลของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เฉลี่ยในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยหลังได้รับการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และยอมรับว่าการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านภารกิจสนับสนุนและทำให้กิจกรรมการดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ อีกการศึกษาของ นพวรรณ ธีระพันธ์เจริญ (2559) ที่ได้พัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัด

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

พระนครศรีอยุธยาพบว่า หลังการอบรมกลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพในการวิจัยโดยสามารถเสนอโครงการวิจัยซึ่งมาจากปัญหาในการปฏิบัติงานกำหนดวัตถุประสงค์ ตั้งสมมติฐานการวิจัยวิธีดำเนินการวิจัย สถิติที่ใช้ในการทำวิจัยแบบ R2R ของหน่วยงานตนได้ตามเป้าหมาย

จากข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมางาน R2R ในอดีตจำนวนมากไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ การสร้างงาน R2R กับการนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ยังถูกมองแยกออกจากกันเป็นช่องว่างระหว่างผู้สร้างและผู้ใช้ความรู้ ดังนั้น แนวคิดการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ จึงเกิดขึ้นเพื่อลดช่องว่างนี้ด้วยการส่งเสริมให้เพิ่มระดับการใช้ประโยชน์จากการส่งเสริมให้นำผลงานไปพัฒนา หรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ให้มีการขยายผลข้ามหน่วยงานหรือต่อยอดการวิจัยให้มีความลึกซึ้งขึ้น จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ปัจจุบัน R2R จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้ ช่วยเสริมสร้างทักษะและเติมเต็มศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดการพัฒนาแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สอดคล้องและเป็นการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างการศึกษาและการปฏิบัติงานอาชีพอย่างแท้จริง และจะเป็นตัวช่วยให้การพัฒนาบุคลากรของคณะฯ อย่างเป็นระบบและยั่งยืน รวมถึงช่วยในการวางแผนการพัฒนาในเพื่อเตรียมศักยภาพบุคลากรให้พร้อมกับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ตามสมรรถนะที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ และมีแผนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ยุทธศาสตร์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยรูปแบบผสมผสานได้แก่เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 297 คน มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973: 727-728) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัญหาและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการนำเสนอข้อมูล

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน สำหรับการตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน สำหรับการทำสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ รูปแบบหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ตามสมรรถนะ วิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และผลจากการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สมัครเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่แบบทดสอบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางาน

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

ประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล แบบประเมินการเขียนโครงการวิจัย และแบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ผลการประเมินการเขียนโครงการวิจัย R2R โดยใช้สถิติร้อยละ และค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์แบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย โดยนำค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ผลการศึกษา

ปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อพิจารณารายข้อและเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหา จะพบว่าประสบปัญหาเกี่ยวกับ วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 แนวคิดหลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้นของการทำงานวิจัย และองค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์กร

ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผลงานวิจัยได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญสามารถนำไปเป็นต้นแบบที่ดีของงานวิจัยได้ และระบบที่เลี้ยงเพื่อสอนงาน และแนะนำการทำงาน

รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล จะใช้กิจกรรมการสัมมนา/อบรม/ประชุม การสอนงาน และการมอบหมายงานไปปฏิบัติ เพื่อเสริมสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป ดังนั้นกระบวนการในการฝึกอบรม มีเนื้อหา 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อให้ความรู้เป็นระยะเวลา 6 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรออนไลน์ด้วยโปรแกรม Webex ครั้งละ 3 ชั่วโมง จำนวน 6 ครั้ง (ที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบฝึกอบรม เนื่องจากสถานการณ์โควิด) โดยจะออนไลน์ต่อเนื่องกันเป็นเวลา 6 วัน วันละ 3 ชั่วโมง ในเวลา 17.00-20.00 น. และหากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไม่สามารถศึกษาย้อนหลังได้ กำหนดการฝึกอบรม หลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” โดยโครงสร้างของหลักสูตรหลักสูตรฝึกอบรมนี้ แบ่งเนื้อหาได้ 6 หน่วยฝึกอบรม ได้แก่หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ (ระเบียบคณะ/ระเบียบกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง) หน่วยที่ 2 งานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 หน่วยที่ 3 แนวคิดหลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย หน่วยที่ 4 วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 หน่วยที่ 5 กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้น เนื้อหาประกอบด้วย และหน่วยที่ 6 องค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์กร

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

ส่วนที่ 2 ภายหลังการการอบรมเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจะใช้ระบบพี่เลี้ยงโดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาเป็นแนวทางในการกระบวนการพัฒนางานประจำสัปดาห์ ผ่านรูปแบบการสอนงาน (Coaching) ในสถานที่ปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน 4 สัปดาห์ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงทำการประเมินความสำเร็จของงานที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ฝึกอบรมสามารถนำเสนอโครงการวิจัย R2R คนละ 1 โครงการ อีกทั้งการทำ Work shop เพื่อให้สามารถนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว

ผลการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” ค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสมของหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.93 และผลการประเมินคุณภาพหลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล” อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังต่อไปนี้ ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ผู้อบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม เครื่องมือแต่ละชนิดมีเกณฑ์การวัดและประเมินผลชัดเจน และกิจกรรมการทำ Work shop สามารถนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ โดยใช้สถิติการหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม หลังเรียนอบรมสูงกว่าก่อนอบรมโดยมีค่าเฉลี่ยก่อนอบรมเท่ากับ 14 คะแนน โดยคะแนนหลังอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.15 และค่าเฉลี่ยของร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 37.18

ผลการประเมินการทำกิจกรรมระหว่างการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ รายหน่วย การประเมินการทำกิจกรรมหลังการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ รายหน่วย ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 82.66

การประเมินการประเมินการเขียนโครงการวิจัยหลังการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ รายหน่วย ผลการประเมินการเขียนโครงการวิจัย R2R ภายหลังการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 81.69 โดยมีผู้อบรมที่ผ่านการประเมิน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84.62

ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังต่อไปนี้ วิทยากรสามารถให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาได้แก่ ภาพรวมความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และท่านได้รับความรู้/ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อไปปรับใช้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสัปดาห์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อพิจารณาข้อและเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหา จะพบว่าประสบปัญหาเกี่ยวกับ วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและเหมาะสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 กระบวนการทำวิจัยเบื้องต้นของการทำงานวิจัย และองค์ประกอบและวิธีการเขียนรายงานของโครงการวิจัย R2R เพื่อเสนอแนะต่อองค์กร สำหรับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย วิธีการแปลงงานประจำไปสู่หัวข้องานวิจัย R2R ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 แนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผลงานวิจัยได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญสามารถนำไปเป็นต้นแบบที่ดีของงานวิจัยได้ และระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงาน และแนะนำการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญดาว แจ่มแจ้ง และคณะ (2556) ที่พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย การส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัย (พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการวิจัย ประสานความร่วมมือเครือข่ายสนับสนุนการวิจัยแบบพหุภาคีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญ ชัยกองเกียรติ และ มาลี คำคง (2560) ที่พบว่า งาน R2R ในอดีตจำนวนมากไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ การสร้างงาน R2R กับการนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ยังถูกมองแยกออกจากกันเป็นช่องว่างระหว่างผู้สร้าง และผู้ใช้ความรู้ แนวคิดการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ จึงเกิดขึ้นเพื่อลดช่องว่างนี้ ด้วยการส่งเสริมให้เพิ่มระดับของการใช้ประโยชน์ จากการส่งเสริมให้นำผลงานไปพัฒนา หรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ให้มีการขยายผลข้ามหน่วยงาน หรือเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ หรือต่อยอดการวิจัยให้มีความลุ่มลึกขึ้น จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ปัจจุบัน R2R จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้ ช่วยเสริมสร้างทักษะ และเติมเต็มศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฐียรพงษ์ ศิวินา (2563) ที่พบว่า ตัวอย่างมีสภาพปัญหาและความต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพปัญหาและความต้องการทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับ Nfila (2005) ที่ได้ทำการประเมินความต้องการการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมให้กับบริษัทที่จะช่วยให้มีความสำคัญ และทิศทางการลงทุนให้พนักงานในแผนพัฒนาอาชีพ โดยการดำเนินการประเมินความต้องการระบบที่แตกต่าง แก่ปัญหาความต้องการการฝึกอบรมจากความต้องการขององค์กรอื่นๆ ภายในบริษัท Bachibanga

โดยในการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้เข้าอบรม พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาดา เสนาะพิน (2557) ที่ได้มีการสำรวจเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการเพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้าง สมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกัน ทั้งนี้หากมีการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เข้าอบรมก่อน จะทำให้สามารถออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง (2559) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทางด้านดนตรีในศตวรรษที่ 21 และพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี มีความน่าสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่ม ตัวอย่าง และเหมาะสมกับยุคสมัยในปัจจุบัน สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาได้จริง ส่วนผลการประเมิน ความเหมาะสม และความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น โดยการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติในปัจจุบัน 3 ลำดับแรกได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การสัมมนา/อบรม/ประชุม และ 3) การศึกษาดูงาน วิธีการใดที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ 1) การสัมมนา/อบรม/ประชุม 2) การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และ 3) การสอนงาน (ระบบพี่เลี้ยง) ผ่านรูปแบบการสอนงาน (Coaching) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทณี กุลพานันท์ และคณะ (2554) ที่พบว่าได้กำหนดกิจกรรมในการอบรมแบบผสมผสาน ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรม 8 ลักษณะ ได้แก่ การบรรยาย สันทนาการ การนำเสนอผลงาน การฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตร การให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แรกขวัญ สระวาสี และ สงกรานต์ ภูมิธมาสา (2562) ที่พบว่า แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้และการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย ถูกเป็นเครื่องมือที่ได้นำมาใช้ในการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากร โดยบุคลากรของหน่วยงานควรจะให้ความสำคัญและการประยุกต์ใช้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการทำงาน ข้อเสนอแนะของการศึกษาในครั้งนี้ด้านวิชาการ บุคลากรของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย ควรมีการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลขณะปฏิบัติงานประจำ ทั้งข้อมูลของการให้บริการและปัญหาตามสถานการณ์ และนำการจัดเก็บข้อมูลมาใช้ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของตนเอง และพัฒนางานประจำจนเกิดการสังสรรค์ ความเชี่ยวชาญในงาน เกิดการสร้างกระบวนการใหม่ที่มีประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรมจากงานประจำ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม-หลังอบรม หลังเรียนอบรมสูงกว่าก่อนอบรมโดยมีค่าเฉลี่ยก่อนอบรมเท่ากับ 14 คะแนน โดยคะแนนหลังอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.15 และค่าเฉลี่ยของร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 37.18 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทณี กุลพานันท์ และคณะ (2554) ที่พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบผสมผสานในการทำวิจัยในชั้นเรียน และพบว่าประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรม ขึ้นกับรวบรวมข้อมูล เท่ากับ 88.16/83.50 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 80/80 ดังนั้นประสิทธิผลของรูปแบบการฝึกอบรม มีค่า 0.6235 คิดเป็นร้อยละ 62.35 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความก้าวหน้าทางการเรียน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน ทำรายงานการวิจัยในชั้นเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิณี เกษรพิกุล (2555) ที่พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม จักรชุม (2559) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตร เท่ากับ 87.14/89.72 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 เช่นเดียวกัน โดยผลการประเมินความพึงพอใจ หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังต่อไปนี้ วิทยาการสามารถให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาได้แก่ ภาพรวมความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และท่านได้รับความรู้/ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อไปปรับใช้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาดา เสนาะพิน (2557) ที่พบว่า ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 85.00 มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับดีมาก มีความพึงพอใจต่อการ ฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 85.00 มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในระดับดีมาก รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฐียรพงษ์ ศิวินา (2563) ที่พบว่า เมื่อนำรูปแบบการเรียนรู้ ไปใช้ พบว่า หลังการพัฒนาตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าก่อนการพัฒนา 5.39 คะแนน (95% CI: 4.863, 5.916) รูปแบบการเรียนรู้จากการวิจัยครั้งนี้ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และทักษะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้น

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้เพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยสำหรับบุคลากร สาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพต่อไป

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า จากเดิมที่การทำ R2R เพียงเพื่อต้องการแก้ปัญหาหน่วยงาน จนถึงปัจจุบันที่สามารถก้าวไปสู่ การใช้ประโยชน์ที่กว้างขวางขึ้น ทั้งในระดับประเทศ และต่างประเทศ ภายใต้กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 จาก โมเดล Thailand 4.0 มาถึงแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตามนโยบายการปฏิรูปประเทศไทย ของรัฐบาล ซึ่งต่างมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการ สร้างความเข้มแข็งจากภายในขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไกประชารัฐ รวมถึงสถานการณ์ สุขภาพ และการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายในปัจจุบัน นำไปสู่ข้อเสนอการปฏิรูประบบสุขภาพ ซึ่งต้องการระบบสนับสนุน ต่างๆ โดยเฉพาะระบบวิจัยที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาของประเทศ ผลที่คาดหวัง คือ การมีฐานข้อมูลงานวิจัยที่ ถูกต้องเหมาะสม และสามารถเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งประเทศในภายภาคหน้าได้ ที่ผ่านมามีพบว่า งาน R2R ในอดีตจำนวนมากไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ การสร้างงาน R2R กับการนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ ยังถูกมอง แยกออกจากกัน เป็นช่องว่างระหว่างผู้สร้าง และผู้ใช้ความรู้ แนวคิดการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำจึงเกิดขึ้นเพื่อลด ช่องว่างนี้ ด้วยการส่งเสริมให้ เพิ่มระดับของการใช้ประโยชน์ จากการส่งเสริมให้นำผลงานไปพัฒนา หรือแก้ปัญหาใน งานที่รับผิดชอบ ให้มีการขยายผลข้ามหน่วยงาน หรือเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ หรือต่อยอดการวิจัย ให้มีความ ลุ่มลึกขึ้น จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมในวง กว้าง ปัจจุบัน R2R จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้ ช่วยเสริมสร้างทักษะ และเติมเต็ม ศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) กิจกรรมการฝึกอบรมต้องเน้นการลงมือปฏิบัติมากกว่าการบรรยาย สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยความ สะดวกสบายพอสมควร
- 2) ควรมีการเตรียมระบบนิเวศการฝึกอบรมให้มีความพร้อมที่จะสนับสนุนให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด เช่น ระบบจัดการเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ นโยบาย ระเบียบข้อกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
- 3) ควรมีการวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ก่อนจะกำหนดหลักสูตร เนื่องจากนโยบาย จากต้นสังกัดเป็นทิศ ทางการพัฒนาในแต่ละปี
- 4) ควรแสวงหาวิธีการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่แตกต่างจากเดิมสอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ที่ก้าวหน้า เข้ามา โดยการปรับวิธีการสอนจากการบรรยาย จัดกิจกรรมในห้องประชุมไปสู่การพัฒนาในรูปแบบการศึกษาแบบเปิด สื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ตหรือระบบโทรศัพท์
- 5) ในส่วนการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบผสมผสาน (Blended Learning) ควรมีการนำสื่อมาใช้ในการอบรมให้มีความ หลากหลาย สำหรับในส่วนที่ 2 เป็นการสอนงาน (Coaching) ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาและการติดตามผลงานเป็นระยะ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ในการอบรมต้องมีการติดตามและประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาผลการใช้โมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานกับหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านอื่นๆ
- 2) ควรมีการศึกษาความคุ้มค่าทางด้านเศรษฐกิจ ของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน เปรียบเทียบกับการฝึกอบรม รูปแบบอื่น
- 3) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาซึ่งเป็นรูปแบบเฉพาะของแต่ละมหาวิทยาลัยเนื่องจากความแตกต่างของศักยภาพ บุคลากร ความแตกต่างของบริบทของบุคลากรแต่ละมหาวิทยาลัย

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

4) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อดำเนินงาน อาจทำได้สม่ำเสมอ และคล่องตัว

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญดาว แจ่มแจ้ง, เรขา อรัญวงศ์ และ ปาจริย์ ผลประเสริฐ. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(2), 86-96.
- คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. (2563). *การประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ประจำปีงบประมาณ 2561 และ 2562*. สืบค้นจาก www.rama.mahidol.ac.th/policy/sites/default/files/public/pdf/Strategic_2560-2563.pdf.
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2552). *ยุทธศาสตร์คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จรวพร ศรีศัลักษณ์ และ อภิญา ตันทวีวงศ์ (บรรณาธิการ). (2551). R2R: Routine to Research สบายงานจำเจ ด้วยการวิจัย สู่โลกใหม่ของงานประจำ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- เฉลิม จักรชุม. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 11(2), 129-143.
- ชาลินี เกษรพิกุล. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทย ด้านการสอนคิดวิเคราะห์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 2(2), 200-208.
- ธนารีย์ สะสุนทร. (2558). ปัญหาและการแก้ปัญหาทางงานประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก. *นิเทศสยามปริทัศน์*, 14(17), 74-81.
- นพวรรณ ชีระพันธ์เจริญ. (2559). การพัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(2), 205-214.
- บุรินทร์ แก้วประพันธ์ และ อติศักดิ์ พงษ์พลผลศักดิ์. (2553). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่องความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ปภาดา เสนาะพิน. (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal*, 7(3), 544-558.
- ปรัชญนันท์ นิลสุข และ ปณิดา วรรณพิรุณ. (2556). การเรียนรู้แบบจินตนิเวศกรรม. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 25(86), 33-37.
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ และ มาลี คำคง. (2560). งานวิจัยจากงานประจำ: การขับเคลื่อนสู่การใช้ประโยชน์. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 4(3), 259-270.
- พัชนี กุลทอนันท์, พิสิฐ เมธาภัทร, ไพโรจน์ สติระการ และ มนต์ชัย เทียนทอง. (2554). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูแบบผสมผสานในการทำวิจัยในชั้นเรียน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(2), 97-116.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2559). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แรกขวัญ สระวาสี และ สงกรานต์ ภัฏญมาสา. (2562). ผลของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนา สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 28(3), 499-508.

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

รุจโรจน์ แก้วอุไร. (2550). การศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาบทเรียนด้วยตนเอง สำหรับนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุกัญญา รัตมิตรรณโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์.

สุวิชา เทพลาวัลย์, ธนารีย์ บัวเฟื่อน และ มุกดาลักษณ์ บุญทรง. (2560). ความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ. *Mahidol R2R e-Journal*, 4(2), 100-122.

เสฐียรพงษ์ ศิวินา. (2563). การพัฒนาและประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารการแพทย์และสาธารณสุข มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 3(2), 86-94.

อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง. (2559). กาเมลัน: วงดนตรีประจำชาติของอินโดนีเซีย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Allen, I., & Seaman, J. (2006). *Growing by Degrees: Online Education in the United States, 2005*. Massachusetts: The Sloan Consortium.

Driscoll, M. (2002). *Blended Learning: Let's get beyond the hype*. Retrieved from www-07.ibm.com/services/pdf/blended_learning.pdf.

Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Retrieved from www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_2000_num_72_1_2764_t1_0099_0000_6.

Nfila, C. (2005). *Training Needs Analysis for Bachibanga Company in Botswana*. Master of Science Thesis, University of Wisconsin-Stout.

Parry, S. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Virginia: American Society for Training & Development.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.

Zarifian, P. (1999). *Objectif Competence*. Paris: Liaisons Sociales.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2022 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).