

การจัดการความรู้ด้านงานวิจัยเรื่อง “ลุ่มลึกวิจัย” Knowledge Management for Research on "In-Depth Research"

อัปสร อีซอ (Apsorn E-sor)^{1*} นันท์รัตน์ นามบุรี (Nantharat Numburi)²
สุกฤษดา รักษ์สุจริต (Sukrita Pumkeaw)³ และอุษณีย์ พรหมศรียา (Usanee Promsriya)⁴

บทคัดย่อ

หนึ่งในพันธกิจหลักของความเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การวิจัย โดยเป็นกระบวนการค้นหาความรู้ ความจริงใหม่ที่มีระบบแบบแผนตามหลักวิชา อาศัยหลักเหตุผล ที่รอบคอบ รัดกุม ละเอียด และเชื่อถือได้ อันมีประโยชน์เชิงวิชาการ เชิงนโยบาย เชิงพาณิชย์ การจัดการเรียนการสอน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ เกิดข้อค้นพบใหม่ หรืออื่น ๆ ทั้งนี้อาจารย์จำเป็นต้องเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อเสนอของบประมาณสนับสนุนพันธกิจวิจัยดังกล่าว ก่อให้เกิดคำถามว่า จะเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเรื่องใดที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งไม่เครียดกับโจทย์วิจัยที่ต้องคิดใหม่ทุกครั้งทุกปี ทั้งนี้แนวคิด “ลุ่มลึกวิจัย” เป็นกระบวนการทำงานในการเลือกโจทย์วิจัยหรือทำงานวิจัยที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความต่อเนื่อง โดยมีลักษณะการทำงานที่สำคัญ 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ลุ่มลึกเลือกโจทย์วิจัย โดยแสวงหาความลงตัวจากสิ่งที่รักและถนัด สิ่งที่ช่วยแก้ไขปัญหาของสังคม และสิ่งที่ตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรที่สนับสนุนทุนวิจัย 2) ลุ่มลึกต่อเนื่องวิจัย ซึ่งเน้นฐานคิดการทำงานที่ทำให้ได้โจทย์วิจัยใหม่ โดยวิจัยปัญหาที่ต่อเนื่องและ/หรือการขยายขอบเขตกลุ่มเป้าหมายวิจัย

คำสำคัญ : การจัดการความรู้ งานวิจัย ลุ่มลึกวิจัย

Abstract

One of the main missions of a higher education institute, apart from teaching and learning management, is to provide academic service and art and culture conservation. This includes research, which is a process of generating new knowledge and facts with a theoretical system. Relying on the rationale of carefulness, conciseness, detail, and reliability which were useful in academic, policy, commercial, teaching, and learning management, new knowledge creation, and new phenomena discoveries. However, to engage in research, lecturers must go through a research proposal process to get financial support. Thus, this has long been raising the question of how to choose a research topic that comes from inner contentment with efficient outcomes and be stress-free as they must go through this process every year. In this regard, the concept of “In-depth Research” is a working process in selecting a research problem or conducting research that is happy and effective as well as continuity. The significant work characteristics consisted of 2 steps as follows: 1) In-depth selection of research problems by seeking a balance between what one loves and proficiency, what helps solve social problems, and what meets the needs of the organization that supports research funding. 2) In-depth

¹ สาขาวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา Email : apsom.e@yru.ac.th

² สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา Email : nantharat.n@yru.ac.th

³ สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา Email : sukrita.r@yru.ac.th

⁴ สาขาวิทยาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา Email : usanee.p@yru.ac.th

continuous research, which focuses on the working concept that leads to new research problems by researching continuous problems and/or expanding the scope of the research target group. in-depth” which emphasizes the working thinking base that leads to new research problems by researching ongoing problems and/or expanding the scope of the research target group.

Keyword: Knowledge Management, Research, In-Depth Research

วันที่รับบทความ : 8 พฤษภาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ : 14 สิงหาคม 2566

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 23 สิงหาคม 2566

1. บทนำ

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าท่ามกลางยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม เทคโนโลยี ฯลฯ กลไกหลักที่สำคัญของการพัฒนาคือคนที่มีคุณภาพ การพัฒนาศักยภาพของคนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสังคมแห่งฐานความรู้ ที่ได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาสร้างความเจริญต่าง ๆ ด้วยการใช้ปัญญาและความรู้เป็นฐาน การจัดการความรู้ (Knowledge management) เป็นหนึ่งกระบวนการที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้ การจัดการความรู้จึงถือว่ามีค่าสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ โดยอาศัยบุคลากร “คน” เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การ ดังนั้นการจัดการความรู้จึงถือได้ว่าเป็นกลไกและเครื่องมือสำหรับการพัฒนาทั้งคนและองค์กรไปพร้อม ๆ กัน (Hislop, Bosua, & Helms, 2018)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) ได้กำหนดเกณฑ์หนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้สถาบันการศึกษามีการบริหารจัดการความรู้ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป้าประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่า สกอ. ต้องการให้สถาบันการศึกษามีการบริหารจัดการความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมากมายภายในสถาบันให้เป็นองค์ความรู้ที่มีคุณภาพหรือเป็นแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อให้หน่วยงาน เช่น คณะ สาขาวิชา หน่วยงานสนับสนุน นำองค์ความรู้หรือแนวปฏิบัติที่ดีนั้นไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีหรือเกิดการพัฒนาหน่วยงานต่อไป (จริยา ปันทวัฏกุล และกิตติศักดิ์ ตียา, 2563) ส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำหนดตัวบ่งชี้เรื่อง การบริหารของคณะเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของคณะ โดยเกณฑ์มาตรฐานข้อ 5. ค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีจากความรู้ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ตามประเด็นความรู้ อย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย จัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง (สำนักงานประกันคุณภาพ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2564)

ความรู้ (Knowledge) จัดเป็นประสบการณ์ของมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เกิดจากการสะสมข้อมูลความรู้วิทยาศาสตร์จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ โดยผ่านกระบวนการสะสมและประมวลความรู้จนตกผลึกเป็นองค์ความรู้เฉพาะบุคคล ซึ่งรวมถึงทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญก็เป็นความรู้เฉพาะบุคคลเช่นเดียวกัน โดยความรู้ มี 2 ประเภท ดังนี้ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ ความสามารถเฉพาะตัวหรือที่เรียกว่าพรสวรรค์ส่วนบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งปันกับบุคคลอื่นได้โดยการสื่อสารออกมาทั้งในรูปแบบของวัจนภาษาและอวัจนภาษา เช่น การบันทึก การเล่าสู่กันฟัง หรืออาจเป็นการบันทึกในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 2) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ของบุคคลแต่มีการถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการและเผยแพร่ให้บุคคลอื่นสามารถรับรู้ได้ เช่น การเขียนเป็นหนังสือ ตำรา รายงานการวิจัย บทความต่าง ๆ (จริยา ปันทวัฏกุลและกิตติศักดิ์ ตียา, 2563)

ส่วนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนา

ตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548) โดยกระบวนการสำคัญของการจัดการความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ขั้นตอน อันได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางหรือจุดมุ่งหมายของการจัดการความรู้ (Knowledge Vision) ซึ่งอาจเป็นความรู้ที่จำเป็นในการสนับสนุนพันธกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำการจัดการความรู้ช่วยเหลือแก้ไขได้ 2) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) โดยเป็นการนำความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล มาถ่ายทอดและเล่าสู่กันฟัง เช่น การจัดเวทีให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ กิจกรรมเล่าสู่กันฟัง ฯลฯ 3) การนำความรู้ที่ได้เก็บไว้เป็นแหล่งความรู้ หรือชุมชนทรัพยากรความรู้ (Knowledge Assets) เพื่อการเผยแพร่และขยายผลต่อไป (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสังคม, 2550)

ทั้งนี้โมเดลการจัดการความรู้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (อ้างถึงในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2560) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่าประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงาน 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างความรู้และแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) กระบวนการประมวลผลและการกลั่นกรองความรู้ 5) กระบวนการเข้าถึงองค์ความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการบ่งชี้ความรู้ที่องค์กรจำเป็นต้องมี และวิเคราะห์รูปแบบและแหล่งความรู้ที่มีอยู่ โดยการตอบคำถามว่า บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้เรื่องอะไร และมีความรู้แน่นแล้วหรือไม่

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) จากแหล่งต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายอยู่ทั้งภายในและภายนอก เพื่อจัดทำเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการ โดยการหาคำตอบว่า ความรู้อยู่ที่ใคร อยู่ในรูปแบบอะไร และจะนำมาเก็บรวบรวมได้อย่างไร

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการแบ่งชนิดและประเภทของความรู้ เพื่อจัดหาระบบให้ง่ายและสะดวกต่อการค้นหาและใช้งาน โดยการตอบคำถามว่า ความรู้ที่สร้างมาจะเก็บอย่างไร และแบ่งประเภทหัวข้ออย่างไร

4. การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เป็นการจัดทำรูปแบบและ “ภาษา” ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งเรียบเรียงปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย และตรงกับความต้องการ โดยหาคำตอบว่าจะทำให้เข้าใจง่ายและสมบูรณ์ได้อย่างไร

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) คือ ความสามารถในการเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ในเวลาที่ต้องการ โดยการพิจารณาว่าเราสามารถนำความรู้มาใช้งานได้ง่ายหรือไม่ หรือทำอย่างไรเพื่อจะให้เข้าถึงความรู้ได้

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) โดยเฉพาะความรู้ในรูปแบบ Tacit Knowledge ที่จะต้องทำให้มีการถ่ายทอดออกมาให้ได้ โดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การจัดทำเอกสาร การจัดทำฐานความรู้ การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) ฯลฯ

7. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยมีนัยสำคัญคือ Learning by doing ว่า ความรู้ที่จำเป็นซึ่งถูกบ่งชี้หรือกำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 นั้น ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในงานจริงหรือไม่ และก่อให้เกิดการแก้ปัญหาและปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นได้อย่างไรบ้าง

2. เนื้อหา

2.1 การจัดการความรู้ด้านงานวิจัย เรื่อง “กลุ่มลิกวิจัย”

การจัดการเรียนรู้ด้านงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เรื่อง “กลุ่มลิกวิจัย” ประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงาน 7 ขั้นตอน ดังนี้ (อัปสร อีซอ, 2566)

ขั้นตอนที่ 1 การบ่งชี้ความรู้

หนึ่งในพันธกิจหลักของความเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การวิจัย ซึ่งเป็นกระบวนการค้นหาความรู้ ความจริงใหม่ที่มีระบบแบบแผนตามหลักวิชา อาศัยหลักเหตุผล ที่รอบคอบ รัดกุม ละเอียดและเชื่อถือได้ อันมีประโยชน์เชิงวิชาการ เชิงนโยบาย เชิงพาณิชย์ การจัดการเรียนการสอน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ เกิดข้อค้นพบใหม่ หรืออื่น ๆ ทั้งนี้อาจารย์จำเป็นต้องเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อเสนอของบประมาณสนับสนุนพันธกิจวิจัยดังกล่าว อย่างไรก็ตาม สิ่งที่เป็นปัญหาจุดเริ่มต้นของการเขียนโครงการวิจัย มีดังนี้

- อาจารย์ไม่สนใจ ไม่พร้อมที่จะเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย ทั้งโครงการวิจัยเดี่ยว และโครงการวิจัยชุด (ส่วนใหญ่สนใจร่วมในฐานะทีมวิจัย แต่ไม่สนใจเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย)

- อาจารย์ที่สนใจหรือพร้อมที่จะเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย ไม่รู้ว่าจะเสนอขอทุนวิจัยเรื่องใด

- อาจารย์มีความเครียดกับโจทย์วิจัย ที่ต้องคิดใหม่ ทุกครั้ง ทุกปี

- อาจารย์ทำวิจัยโดยมีเหตุผลเพียงมิติเดียว เพื่อตอบประเมินพันธกิจด้านงานวิจัย

- มักมีข้อครหา อาจารย์ทำวิจัยขึ้นหิ้ง ไม่มีประโยชน์

ก่อให้เกิดคำถามว่า จะเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเรื่องใดที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งได้โจทย์วิจัยใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้

การสร้างและแสวงหาความรู้ มีขั้นตอนการปฏิบัติ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาแนวคิดที่เน้นการทำงานอย่างมีคุณค่า มีประสิทธิภาพ และมีความสุข

จากการศึกษาแนวคิดที่เน้นการทำงานอย่างมีคุณค่า มีประสิทธิภาพ และมีความสุข ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการเลือกโจทย์วิจัย รวมถึงการดำเนินพันธกิจวิจัย พบว่ามีแนวคิดอิกิไก และแนวคิด “3 ห่วงเปลี่ยนชีวิต” โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 แนวคิดอิกิไก (Ikigai) มาจากคำว่า อิกิ (iki) ซึ่งหมายถึง การมีชีวิต และ ไก (gai) ที่หมายถึง คุณค่า ด้วยเหตุนี้อิกิไก จึงเน้นคุณค่าของการมีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย ด้วยการสร้างความสุขทั้งกาย ใจ และจิตวิญญาณ ผ่านการแสวงหาและค้นพบตัวตนที่เหมาะสมลงตัว ภายใต้จุดร่วมหลักการ 4 ข้อของอิกิไก โดยการค้นหาคำตอบถึง สิ่งที่เรา (love) สิ่งที่เราทำได้ (good at) สิ่งที่ทำให้เกิดรายได้ (paid for) และสิ่งที่สังคมต้องการ (world needs) ซึ่งจะส่งผลต่อชีวิตการทำงานที่มีความหมาย มีความสุข และมีความยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวคิด Ikigai
ที่มา : วรภัทร์ ภูเจริญ, 2561

1.2 แนวคิด “3 ห่วงเปลี่ยนชีวิต” ของ ผศ.ดร.วีรณัฐ โรจนประภา ที่ประยุกต์จากแนวคิดอิกิไก โดยตัดส่วนที่ทำให้เกิดรายได้ เน้นการทำงานบนหลักการ 3 ส่วน ทำสิ่งที่รัก สิ่งที่ถนัด และสิ่งที่เป็นปัญหาสังคม โดยเชื่อว่าเมื่อใดที่แสวงหาความลงตัวของสามส่วนดังกล่าวได้ จะนำมาซึ่งรายได้ในที่สุด นอกเหนือจากนี้ ในส่วนสิ่งที่สังคมต้องการควรปรับเปลี่ยนเป็น “สิ่งที่เป็นปัญหาสังคม” ซึ่งควรจะสอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals –SDGs) ใน 17 ข้อ ดังนี้ 1) การขจัดความยากจน 2) การขจัดความหิวโหย 3) การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี 4) การศึกษาที่มีคุณภาพ 5) ความเท่าเทียมกันทางเพศ 6) น้ำสะอาดและสุขาภิบาล 7) พลังงานสะอาดและจ่ายได้ 8) งานที่มีคุณค่าหรือสร้างเศรษฐกิจที่เติบโต 9) อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน 10) การลดความเหลื่อมล้ำ 11) เมืองและชุมชนยั่งยืน 12) การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ 13) การรับมือกับอากาศที่เปลี่ยนแปลง 14) นิเวศทางทะเลและมหาสมุทร 15) ระบบนิเวศบนบก 16) สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง 17) หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ

ที่มา : สถาบันปรีดี พนมยงค์, 2565

2. ทดลองนำแนวคิดประยุกต์ใช้กับตัวเองด้านงานวิจัย ซึ่งพบว่า สิ่งที่รัก และสิ่งที่ทำได้ดี สามารถนำมารวมควบคู่กัน หากแต่โจทย์ความต้องการของสถาบันหรือหน่วยงานที่สนับสนุนทุนวิจัย จัดเป็นตัวแปรสำคัญในการยื่นทุนวิจัยเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณวิจัย

3. สรุปผลแนวคิด “กลุ่มลิกวิจัย” โดยมีลักษณะการทำงานที่สำคัญ 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กลุ่มลิกเลือกโจทย์วิจัย โดยแสวงหาความลงตัวจากสิ่งที่รัก & ถนัด สิ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหามาของสังคม และสิ่งที่ตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรที่สนับสนุนทุนวิจัย 2) กลุ่มลิกต่อเนื่องวิจัย โดยมีความคิดการทำงานที่ทำให้ได้โจทย์วิจัยใหม่ โดยวิจัยปัญหาที่ต่อเนื่อง และ/หรือการขยายขอบเขตกลุ่มเป้าหมายวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ

“กลุ่มลิกวิจัย” เป็นกระบวนการทำงานในการเลือกโจทย์วิจัยหรือทำงานวิจัยที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต่อเนื่อง โดยมีลักษณะการทำงานที่สำคัญ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มลิกเลือกโจทย์วิจัย โดยมีองค์ประกอบในการเลือกโจทย์วิจัย 3 ส่วนดังนี้

1.1 วิจัยสิ่งที่รักและถนัด โดยการสำรวจความชอบของตนเอง ซึ่งสามารถทำได้ดังนี้

1.1.1 สำรวจหรือเปรียบเทียบวิจัยหรือกิจกรรมในอดีต ที่ทำแล้วรู้สึกมีความสุข ว่าเกี่ยวข้องด้านใด โดยความสุขอาจสำรวจแบบง่าย ๆ 3 ระดับ อันได้แก่ ความสุขระดับมาก ปานกลาง และน้อย ทั้งนี้อาจารย์ควรเลือกทำวิจัยที่มีความสุขระดับมากเป็นหลัก การสำรวจตนเองดังกล่าว ช่วยให้อาจารย์ได้โจทย์วิจัยเรื่องที่มีความสุข เช่น เรื่องอาหาร ผ้าและการแต่งกาย การเงิน ฯลฯ หรือวิจัยในประเด็นที่สนใจเมื่อได้ศึกษา เช่น ด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ นวัตกรรม การวิเคราะห์ต้นทุนและการกำหนดราคา การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายออนไลน์ ฯลฯ

1.1.2 นำผลสัมฤทธิ์ของผลงานที่เป็นเชิงประจักษ์ หรือใช้ความสำเร็จจากการทำผลงานที่ผ่านมา เป็นฐานในการกำหนดความถนัด

1.1.3 การพูดคุยสอบถามเพื่อนสนิทหรือคนใกล้ชิด ถ้าให้นักถึงเรา มักจะนึกถึงเรื่องอะไรที่โดดเด่นเป็นพิเศษ หรือให้สังเกตว่าเรื่องใดที่มีผู้มาขอคำแนะนำ/คำปรึกษาด้วยมากที่สุด คำตอบที่ได้บ่งบอกถึงความถนัด ความชำนาญ ความมีประสบการณ์ อันเป็นที่ยอมรับในมุมมองจากผู้อื่น

1.2 วิจัยสิ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาของสังคม ซึ่งควรจะสอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals –SDGs) ใน 17 ข้อ ดังนี้ 1) การขจัดความยากจน 2) การขจัดความหิวโหย 3) การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี 4) การศึกษาที่มีคุณภาพ 5) ความเท่าเทียมกันทางเพศ 6) น้ำสะอาดและสุขาภิบาล 7) พลังงานสะอาดและจ่ายได้ 8) งานที่มีคุณค่าหรือสร้างเศรษฐกิจที่เติบโต 9) อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน 10) การลดความเหลื่อมล้ำ 11) เมืองและชุมชนยั่งยืน 12) การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ 13) การรับมือกับอากาศที่เปลี่ยนแปลง 14) นิเวศทางทะเลและมหาสมุทร 15) ระบบนิเวศบนบก 16) สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง 17) หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา ซึ่งอาจารย์ควรเลือกให้ได้ว่าสนใจทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมเรื่องใด จากนั้นจึงลงสู่ภาครายละเอียดโดยการศึกษาในชุมชนหรือท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับโจทย์ปัญหาดังกล่าว ว่ามีรายละเอียดลักษณะปัญหาอย่างไร อยู่ในวิสัยที่จะนำความรู้ ความสามารถไปช่วยแก้ไขปัญหาสังคมนั้น ๆ ได้หรือไม่ อย่างไร จำเป็นต้องบูรณาการความร่วมมือกับใคร หรือหน่วยงานใดหรือไม่ รวมถึงบูรณาการอย่างไร

1.3 วิจัยสิ่งที่ตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรที่สนับสนุนทุนวิจัย โดยการพิจารณาหลักเกณฑ์การให้ทุนสนับสนุนวิจัยของสถาบันหรือหน่วยงานเจ้าของทุนวิจัย เช่น เน้นสนับสนุนงานวิจัยแนวพัฒนาท้องถิ่น เน้นงานที่เป็นยุทธศาสตร์ หรือ Flagship เป็นหลัก เน้นงานวิจัยที่ผ่านการรับรองทรัพย์สินทางปัญญาต่อยอดการนำไปใช้ประโยชน์ ฯลฯ

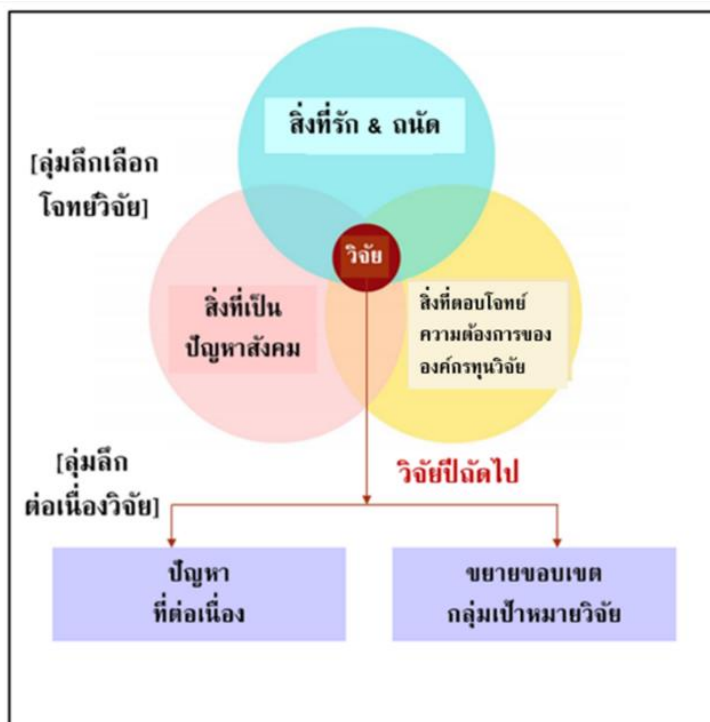
2. ลุ่มลึกต่อเนื่องวิจัย โดยมีฐานคิดการทำงานที่ทำให้ได้โจทย์วิจัยใหม่ จากทางเลือกดังนี้

2.1 ปัญหาที่ต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าจะได้ทำวิจัยช่วยแก้ไขปัญหาสังคมของชุมชนหรือท้องถิ่นมาแล้ว แต่ให้พิจารณาว่าการแก้ไขปัญหาดังกล่าว สร้างแรงกระเพื่อม ทำให้เห็นถึงปัญหาต่อเนื่องหรือไม่ อย่างไร เช่น วิจัยพัฒนาอัตลักษณ์ผลิตภัณฑ์ของชุมชน เมื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีอัตลักษณ์แล้ว โจทย์ปัญหาวิจัยใหม่ อาจเป็นเรื่องของการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ การวิเคราะห์ต้นทุนและการกำหนดราคา การสร้างแบรนด์ การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย ฯลฯ

2.2 ขยายขอบเขตกลุ่มเป้าหมายวิจัย พึงสังเกตถึงความเชื่อมโยงของเครือข่ายกลุ่มเป้าหมายวิจัยว่ามีหรือไม่ ปัญหาของเครือข่ายคืออะไร อาจารย์สามารถนำความรู้ไปช่วยแก้ไขปัญหาสังคมนั้น ๆ ได้หรือไม่ อย่างไร เช่น ที่ผ่านมามีเครือข่ายพัฒนาธุรกิจเตยหนามของจังหวัดเฉพาะรายใดรายหนึ่ง โดยวิจัยพัฒนาแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง เช่น พัฒนาผลิตภัณฑ์ การผลิต การจัดจำหน่าย ฯลฯ ต่อมาได้เห็นถึงปัญหาของธุรกิจเตยหนามจักสานกลุ่มอื่น ๆ ด้วย จึงวิจัยพัฒนาขยายขอบเขตกลุ่มเป้าหมายวิจัยให้ใหญ่ขึ้น เป็นวิจัยพัฒนากลุ่มคลัสเตอร์หรือกลุ่มเครือข่ายเตยหนามจักสาน 4 ธุรกิจชุมชนของทั้งจังหวัด

ขั้นตอนที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้

จากการประมวลและกลั่นกรองความรู้ เพื่อให้เข้าใจการทำงานของ “ลุ่มลึกวิจัย” ได้ง่ายขึ้น จึงได้พัฒนาโมเดลการทำงานของลุ่มลึกวิจัย ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลกลุ่มลึกรวิจัย
ที่มา: อัสสร อีซอ, 2566

ขั้นตอนที่ 5 การเข้าถึงความรู้

การดำเนินการเพื่อให้อาจารย์ท่านอื่น ๆ ได้เข้าถึงความรู้ “กลุ่มลึกรวิจัย” ได้ง่ายขึ้นและสะดวกขึ้น จึงได้มีการดำเนินงาน ภายใต้การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จากฝ่ายบริหาร สำนักงานคณบดี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ดังนี้

1. เผยแพร่ข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีเรื่อง “กลุ่มลึกรวิจัย” ผ่านเว็บไซต์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2. ประชาสัมพันธ์ผ่านไลน์ทีมคณะวิทยาการจัดการเพื่อให้อาจารย์ท่านอื่นได้ทราบถึงการเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีผ่านเว็บไซต์คณะวิทยาการจัดการดังกล่าว ซึ่งอาจารย์สามารถศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีดังกล่าวได้ทุกเมื่อ

ขั้นตอนที่ 6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “กลุ่มลึกรวิจัย” ภายใต้การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้จากฝ่ายบริหาร สำนักงานคณบดี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีดังนี้

1. วิทยากรร่วมนำเสนอ “กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้” ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจัดโดยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา วันที่ 4 เมษายน 2566 เวลา 13.00 น. ณ ห้องประชุมปิ่นกลาง ชิง และผ่านระบบ Google Meet

2. วิทยากรร่วมนำเสนอ กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2566 (YRU Ted Talk 2023) ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา วันที่ 5 กรกฎาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุมเนกกา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3. เผยแพร่คลิปวิดีโอ “กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้” ผ่านเว็บไซต์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้

ผลจาก “กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้” ทำให้อาจารย์หลายท่านมีหลักการในการเลือกโจทย์วิจัยเพื่อเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย โดยสำรวจตนเองถึงทิศทางการทำงานวิจัยที่มีความสุข มีคุณค่า และตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรที่สนับสนุนทุนวิจัย ทำให้อาจารย์ทราบว่าจะยื่นโครงการขอทุนสนับสนุนวิจัยเรื่องใด ซึ่งช่วยสร้างความพร้อมให้อาจารย์ในการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย รวมถึงก้าวสู่ทุนวิจัยในลักษณะแผนงานวิจัยหรือโครงการวิจัยชุด อีกทั้งมีทิศทางการทำงานวิจัยเพื่อชุมชนหรือท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

2.2 บทเรียนที่ได้รับ

จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในการดำเนินงานตามแนวคิด “กลุ่มลี้กวิจัย” ทำให้ได้รับบทเรียนที่สำคัญ ดังนี้

2.2.1 “กลุ่มลี้กวิจัย” เป็นแนวคิดการทำงานที่อยู่กึ่งกลางระหว่างการทำงาน โครงการวิจัย (เดี่ยว) และโครงการวิจัยชุด (หรือแผนงานวิจัย) เป็นการสร้างความพร้อมให้กับอาจารย์ในการทำงานวิจัยโครงการเล็ก ๆ ก่อนก้าวสู่โครงการวิจัยใหญ่

2.2.2 “กลุ่มลี้กวิจัย” เป็นแนวคิดการทำงานสำหรับอาจารย์ที่ไม่สนใจ ไม่พร้อมที่จะทำวิจัยทุนใหญ่ ในลักษณะแผนงานวิจัยหรือโครงการวิจัยชุด โดยความไม่พร้อม อาจเป็นปัญหาเรื่องสุขภาพ เวลา ฯลฯ อาจารย์จึงสามารถทำวิจัยโครงการวิจัย (เดี่ยว) 3 ปีต่อเนื่อง ซึ่งเทียบเท่ากับทำโครงการวิจัยชุด (หรือแผนงานวิจัย) 1 ปี สามโครงการวิจัยย่อย

2.3 ปัจจัยความสำเร็จ

จากการดำเนินงานตามแนวคิด “กลุ่มลี้กวิจัย” ทำให้ค้นพบปัจจัยความสำเร็จ ดังนี้

2.3.1 ความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละคน ที่มีแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ในการมุ่งมั่น รักความก้าวหน้า ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคต่าง ๆ (Elaine Elliott, 2022) ในการพัฒนาตนเองสู่การเป็น “หัวหน้าโครงการวิจัยที่ดี” ภายใต้แนวคิดการมองหาคุณค่าของการทำงานวิจัยที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 3 ปี หรือมากกว่า

2.3.2 การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ทั้งระดับคณะและมหาวิทยาลัย ถึงแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานพันธกิจเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อันได้แก่ การจัดอบรมเพื่อค้นหาหัวข้อแนวปฏิบัติที่ดี การอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์เนื้อหา คลิปวิดีโอ รวมถึงประชาสัมพันธ์บุคลากรในการเข้าร่วมอบรมฯ การมอบเกียรติบัตรและรางวัลสำหรับผู้รับผิดชอบแนวปฏิบัติที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ อย่างไรก็ตาม จากแนวปฏิบัติที่ดีเรื่อง “กลุ่มลี้กวิจัย” มีข้อเสนอแนะให้จัดตั้งทีมที่ปรึกษางานวิจัย (Research Advisory Team) ของคณะฯ เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ โดยเฉพาะอาจารย์ใหม่ หรืออาจารย์ที่มีปัญหาด้านงานวิจัย มีทิศทางการทำงานในการก้าวสู่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยที่ดีต่อไป

3. บทสรุป

หนึ่งในพันธกิจหลักของความเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การวิจัย โดยเป็นกระบวนการค้นหาความรู้ ความจริงใหม่ที่มีระบบแบบแผนตามหลักวิชา อาศัยหลักเหตุผล ที่รอบคอบ รัดกุม ละเอียดและเชื่อถือได้ อันมีประโยชน์เชิงวิชาการ เชิงนโยบาย เชิงพาณิชย์ การจัดการเรียนการสอน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ เกิดข้อค้นพบใหม่ หรืออื่น ๆ ทั้งนี้อาจารย์จำเป็นต้องเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อเสนอของบประมาณสนับสนุนพันธกิจวิจัยดังกล่าว ก่อให้เกิดคำถามว่า จะเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเรื่องใดที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งไม่เครียดกับโจทย์วิจัย ที่ต้องคิดใหม่ ทุกครั้ง ทุกปี ทั้งนี้ “โมเดลกลุ่มลี้กวิจัย” เป็นกระบวนการทำงานในการเลือกโจทย์วิจัยหรือทำงานวิจัยที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต่อเนื่อง โดยพัฒนามาจาก 2 แนวคิดหลัก ประกอบด้วย 1) แนวคิดอิคิไก โดยการค้นหาคำตอบถึงสิ่งที่รัก สิ่งที่ได้ดี สิ่งที่ทำให้เกิดรายได้ และสิ่งที่สังคมต้องการ ซึ่งจะส่งผลต่อชีวิตการทำงานที่มีความหมาย มีความสุข และมีความยั่งยืน 2) แนวคิด “3 ห่วงเปลี่ยนชีวิต” ที่ประยุกต์จากแนวคิดอิคิไก เน้นการทำงานบนหลักการ 3 ส่วน ทำสิ่งที่รัก สิ่งที่ถนัด และสิ่งที่ปัญหาสังคม โดยเชื่อว่า เมื่อใดที่แสวงหาความลงตัวของสามส่วนดังกล่าวได้ จะนำมา

ซึ่งรายได้ในที่สุด นอกเหนือจากนี้ ในส่วนสิ่งที่สังคมต้องการ ควรปรับเปลี่ยนเป็น “สิ่งที่เป็นปัญหาสังคม” ซึ่งควรให้สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ ส่วน “โมเดลกลุ่มลี้กวิชัย” ได้ประยุกต์ต่อยอด 2 แนวคิดดังกล่าวข้างต้น พัฒนาใช้ประโยชน์ด้านงานวิจัย โดยมีลักษณะการทำงานที่สำคัญ 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กลุ่มลี้กเลือกโจทย์วิจัย โดยแสวงหาความลงตัวจากสิ่งที่รักและถนัด สิ่งที่จะช่วยแก้ไข้ปัญหาของสังคม และสิ่งที่ตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรที่สนับสนุนทุนวิจัย 2) กลุ่มลี้กต่อเนื่องวิจัย ซึ่งเน้นฐานคิดการทำงานที่ทำให้ได้โจทย์วิจัยใหม่ โดยวิจัยปัญหาที่ต่อเนื่อง และ/หรือการขยายขอบเขตกลุ่มเป้าหมายวิจัย

4. เอกสารอ้างอิง

- จริยา ปันทังกูร และกิตติศักดิ์ ตียา. (2563). การจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 10(3), 289-303.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2560). โมเดล การจัดการความรู้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2566, จาก https://kmced.blogspot.com/p/blog-page_29.html.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2561). Ikigai ความหมายของการทำงาน. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2566, จาก <https://shorturl.asia/I2Nhb>.
- สถาบันปริดี พนมยงค์. (2565). เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2566, จาก <https://pridi.or.th/th/content/2022/05/1081>.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์เอ็กซ์เพรส.
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (2550). สังคมสุขสันต์มหัสจรรย์ KM. กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- สำนักงานประกันคุณภาพ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. (2564). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พ.ศ. 2562 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อัปสร อีซอ. (2566). ผลงาน “แนวปฏิบัติที่ดี” คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2566, จาก https://drive.google.com/file/d/1I1oqFHB_DH1NwBAZZKFM5TKgLvJRy3VV/view.
- Elaine Elliott, M. (2022). *The Growth Mindset Workbook*. Oakland : New Harbinger Publications Inc.
- Hislop, D., Bosua, R. & Helms, R. (2018). *Knowledge Management in Organizations: A Critical Introduction*. (4th ed). Oxford, NY: Oxford University Press.