

การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรหรือการวิจัยสถาบัน หมายถึง กระบวนการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กร เพื่อให้ได้คำตอบที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้สำหรับการกำหนดแผน หรือนโยบายขององค์กร และ/หรือปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารขององค์กร โจทย์ของการวิจัยจึงมีที่มาจากปัญหาหรือความต้องการที่ปรากฏอยู่ในงานประจำที่ปฏิบัติ (R2R: Routine to Research) ความสำคัญของงานวิจัยสถาบันที่พัฒนาขึ้นจากงานประจำเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยและต่อสถาบัน คือ งานวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานประจำ ขณะเดียวกันย่อมทำให้คนที่ทำงานประจำ มีโอกาสได้สร้างสรรค์ความคิด ทดลอง และตั้งโจทย์ของการวิจัยให้มีความชัดเจนมากขึ้น งานวิจัยสถาบัน มีเป้าหมาย การพัฒนา ผู้ทำวิจัยให้สามารถระบุได้ว่าต้องการทำให้เกิดสิ่งใดขึ้น งานวิจัยสถาบัน เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างทุกคนในสถาบัน เป็นการสร้างเครือข่ายและการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนางาน องค์กร และผู้ใช้บริการ งานวิจัยสถาบันที่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้นำองค์กรต้องเห็นความสำคัญ และสนับสนุนทรัพยากรอย่างเต็มกำลัง และต้องมีกระบวนการสื่อสารที่ใช้เป็นเครื่องมือในการส่งผ่านข้อมูลความรู้ นอกจากนั้นแล้ว ต้องสนับสนุนด้านเวลาให้ผู้ทำวิจัยอย่างเหมาะสม ตลอดจนต้องมีผู้อำนวยการความสะดวก เช่น ฝ่ายวิจัยของสถาบัน ผู้เชี่ยวชาญ พี่เลี้ยง เข้าไปช่วยเป็นที่ปรึกษา แนะนำให้งานวิจัยสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อิทธิพล, 2563)

การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรหรือการวิจัยสถาบัน (Institutional Research) เป็นการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานกระบวนการต่างๆ และสภาพแวดล้อมขององค์กรตามขอบเขต ลักษณะ หน้าที่ หรือโครงสร้างของงานที่ได้รับผิดชอบ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กรหรือสถาบันนั้นๆ กล่าวได้ว่าเป็นการดำเนิน “งานวิจัยเชิงประเมินเกี่ยวกับองค์กร” ผ่านทางกระบวนการวิจัยคือ ระบบการจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) โดยมีแนวคิดหรือเป้าหมายหลักของการวิจัยสถาบันก็คือ เพื่อนำข้อมูลหรือข้อค้นพบต่างๆ จากการวิจัยไปใช้ประกอบในการแก้ปัญหา กำหนดนโยบายและแผนตามพันธกิจในการพัฒนาสถาบันในลักษณะแผนระยะยาว รวมทั้งประกอบการตัดสินใจในสถานการณ์เฉพาะหน้าต่างๆ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที่

ปัจจุบันการดำเนินงานด้านการอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชนต้องเผชิญหน้ากับความท้าทาย มากขึ้น ดังนั้น จึงเสี่ยงไม่ได้ที่ต้องปรับตัวเพื่อรับมือสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แนวคิด R2R หรือ Routine to Research เปรียบเสมือนนวัตกรรมหรือเครื่องมืออย่างหนึ่งในการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นกลไกผลักดันให้บุคลากรในองค์กรขวนขวาย ศึกษาค้นคว้า นำหลักของกระบวนการทำวิจัยมาใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานประจำ รวมถึงพัฒนาต่อยอด งานประจำนั้นๆ เป้าหมายสำคัญของ R2R มุ่งเน้นการส่งเสริมให้นำกระบวนการวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น แบบเป็นวงจรไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ในหลายด้าน เช่น การวางแผนงาน คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหา พัฒนารูปแบบการทำงาน ฯลฯ ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่สามารถสร้างความรู้จากงานที่รับผิดชอบ ได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ องค์กรยังได้รับประโยชน์จากการทำงานบนฐานความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ศูนย์การเรียนรู้ Learning Center, 2566)

## 1. ความหมาย/ ความสำคัญของ R2R

**R2R (Routine to Research)** คือการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ผลลัพธ์ของ R2R ไม่ได้หวังเพียงได้ผลงานวิจัย แต่มีเป้าหมายเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้พัฒนางานประจำนั้นๆ R2R จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางาน ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (โครงการสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยระดับ ประเทศ, 2566) ดังแสดงในภาพที่ 1

**R2R งานประจำสู่งานวิจัย** คำว่า Routine to Research หรือ R2R ถูกบัญญัติขึ้น เพื่อจูงใจให้การทำงานวิจัยจากงานประจำเป็นเรื่องที่น่าสนใจและไม่เคร่งเครียดจนเกินไป ในฐานะที่เป็นผู้ที่อยู่ในกระบวนการบัญญัติคำนี้ขึ้นมา ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช ได้อธิบายถึงค่านิยมของ R2R ว่ามีได้หลายมุมมอง

**R2R** คือการใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดการสร้างความรู้เพื่อนำมา พัฒนางานประจำ ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้คนที่ทำงานประจำมีโอกาสคิด ทดลอง และ ตั้งใจให้มีความชัดเจนขึ้นแล้วทำการทดลองเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล นั่น คือใช้งานวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถของคนทำงาน ผลิตผล งานเชิงวิจัยออกมาได้ แล้วป้อนกลับไปพัฒนางานประจำให้ดีขึ้น...

..หากมองอีกมุมหนึ่ง R2R ทำให้ความจำเจของงานประจำหายไป กลายเป็นความท้าทายความสนุกที่ได้คิดค้นวิธีการ สร้างความรู้เล็กๆ แต่เป็นความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมาทำประโยชน์ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตัวเองทำหรือจะเรียกว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน (Human Resource Development: HRD) ก็ได้และที่สำคัญคืองานวิจัยประเภทนี้ทำกันเป็นทีม สามารถ ใช้ทำให้เกิด Team Learning เกิดความสามัคคีได้ (วิจารณ์ , 2552)



ภาพที่ 1 การพัฒนางานประจำให้เป็นงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

## 2. แรงจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำ R2R

การทำ R2R จะสำเร็จได้ สิ่งสำคัญคือ แรงจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำ R2R ทั้งสองเรื่องนี้สามารถแบ่งออกเป็นสองประเด็นหลัก

**1. แรงจูงใจและปัจจัยจากองค์กรและผู้บริหาร** ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญเกี่ยวกับ R2R ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจังต่อเนื่อง เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการช่วยวิเคราะห์หรือ การสร้างสรรค์ผลงานวิจัยจากงานประจำ เน้นบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วางแผนร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้น อำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมและพัฒนาทักษะบุคลากร มีระบบที่เลี้ยงให้คำปรึกษา สร้างขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นเป็นระยะ ติดตามประเมินผล เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้ และจัดให้มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่มีผลงาน R2R

**2. แรงจูงใจและปัจจัยจากตัวบุคลากร** กล่าวคือ บุคลากรต้องมีความชำนาญในหน้าที่ของตน มีการพัฒนา งานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่องานของตนเอง รักในงานที่ทำ มีการบูรณาการงานร่วมกันในส่วนงานต่าง ๆ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระหว่างกลุ่มผู้เรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และส่งผลให้เกิดเครือข่าย ด้านการพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมในองค์กรอย่างเข้มแข็งเกิดขึ้นได้ (ภาสกร และ พลอยชมพู, 2566 )

### 3. แนวทางการทำงานวิจัย R2R

การวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือวิธีการที่เชื่อถือได้ การวิจัยที่ดีต้องเริ่มจากการค้นคว้ามามาก่อน ซึ่ง**ขั้นตอนในการทำงานวิจัย R2R** ประกอบด้วย การกำหนดโจทย์และเขียนโครงร่าง จะเป็นในขั้นตอน 1) การระบุหัวข้อหรือปัญหาการวิจัยและทบทวนวรรณกรรม 2) การกำหนดตัวแปรของการวิจัย และวิธีวัดตัวแปร 3) การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย 4) การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย การลงมือทำ 5) การดำเนินการเก็บข้อมูล 6) วิเคราะห์ข้อมูล การคิด วิเคราะห์ เขียนรายงาน 7) การเขียนรายงานการวิจัย และ 8) เผยแพร่งานวิจัย และ **เทคนิคในการทำงานวิจัย 10 ขั้นตอนง่ายๆ สู่นักวิจัยขั้นเทพ** ในการทำงานวิจัย R2R จะประกอบด้วย 1) การเริ่มต้น หาเรื่องที่ใช่และประเด็นวิจัยที่ชอบ 2) การค้นคว้า ก่อนลงมือวิจัย รู้อะไรอยู่ก่อนบ้าง 3) การหาเป้า อยากรู้อะไรอีกจากที่ไปค้นคว้ามามาก่อน 4) การเลาะโจทย์ ลับคำถามวิจัยให้แหลมคม 5) การกำหนดวิธีการ เลือกวิธีหาข้อมูลมาตอบถาม 6) การทำงานภาคสนาม การเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ 7) ถามหาความรู้ใหม่ ข้อมูลที่ได้บอกอะไรใหม่ 8) ใช้บทคัดย่อ นำทาง คิดให้ชัด จัดลำดับความสำคัญ 9) นำเสนออย่างสร้างสรรค์ สื่อสารความรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และ 10) มุ่งมั่นสู่ขั้นเทพ เดินทางหมื่นลี้ เริ่มต้นที่ก้าวแรก ดังแสดงในภาพที่ 2

#### การวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือวิธีการที่เชื่อถือได้ การวิจัยที่ดีต้องเริ่มจากการค้นคว้ามามาก่อน

# R2R

#### ขั้นตอนการทำR2R

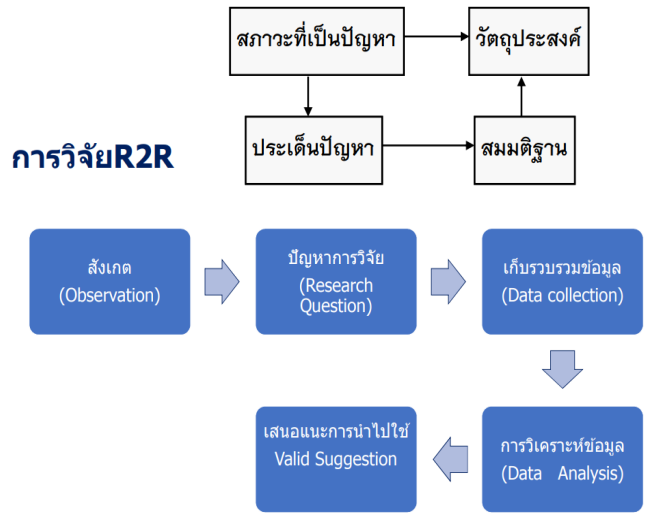


1. เริ่มต้น - หาเรื่องที่ใช่ ประเด็นวิจัยที่ชอบ
2. ค้นคว้า - ก่อนลงมือวิจัย รู้อะไรอยู่ก่อนบ้าง
3. หาเป้า - อยากรู้อะไรอีก จากที่ไปค้นคว้ามามาก่อน
4. เลาะโจทย์ - ลับคำถามวิจัยให้แหลมคม
5. กำหนดวิธีการ - เลือกวิธีหาข้อมูลมาตอบถาม
6. ทำงานภาคสนาม - เก็บข้อมูลให้เป็นระบบ
7. ถามหาความรู้ใหม่ - ข้อมูลที่ได้บอกอะไรใหม่
8. ใช้บทคัดย่อ นำทาง - คิดให้ชัด จัดลำดับความสำคัญ
9. นำเสนออย่างสร้างสรรค์ - สื่อสารความรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
10. มุ่งมั่นสู่ขั้นเทพ - เดินทางหมื่นลี้ เริ่มต้นที่ก้าวแรก

**10**  
ขั้นตอนง่ายๆ  
สู่  
นักวิจัย  
ขั้นเทพ

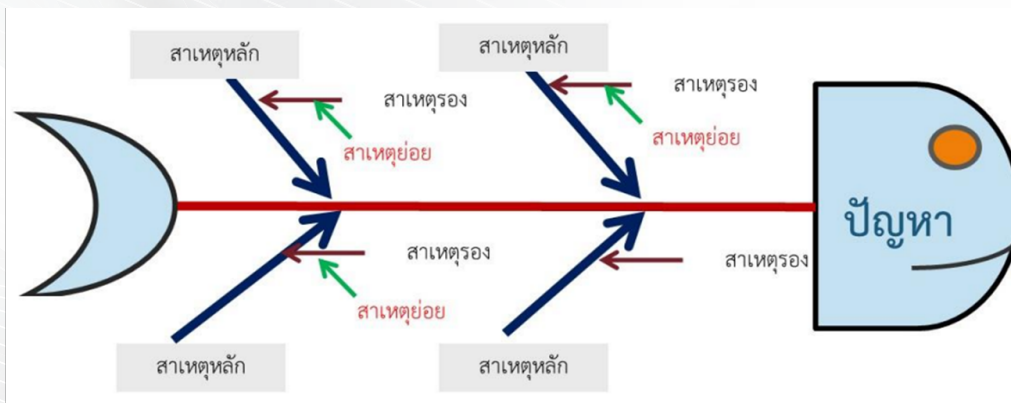
ภาพที่ 2 แนวทางและเทคนิคการทำงานวิจัย R2R และ 10 ขั้นตอนง่ายๆ สู่นักวิจัยขั้นเทพ

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย R2R (Routine to Research) มุ่งผลงานวิจัย นำไปใช้พัฒนางานประจำ (พัฒนาคน พัฒนางาน ขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้) และเป้าหมายหลักของ R2R คือ 1) ปฏิบัติการในกระบวนการเรียนรู้ 2) ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือสร้างความรู้ และ3) กระบวนการสร้างความรู้เพื่อพัฒนางาน และองค์ประกอบการวิจัย R2R คือการสังเกต ปัญหา การวิจัยเพื่อคิดโจทย์วิจัย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอแนะการนำไปใช้ ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย R2R

การนำเครื่องมือมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาการวิจัย เพื่อคิดโจทย์วิจัยจากงานประจำ โดยใช้แผนผังสาเหตุและผล (Cause and Effect Diagram) หรือผังก้างปลา ซึ่งแผนผังก้างปลาเป็นแผนผังแสดงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างหลาย ๆ สาเหตุที่เป็นไปได้ในการส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาหนึ่งปัญหา มีโครงสร้างของแผนผังและตัวอย่างการวิเคราะห์ และในการระบุปัญหาการวิจัย จะเป็นปัญหาที่สามารถทำได้ไม่กว้างเกินไป ตัวแปรที่ศึกษาสามารถวัดได้ เป็นปัญหาที่ทำให้ได้ความรู้ แนวทางแก้ปัญหาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานได้ ในส่วนของการตั้งคำถามวิจัยและตอบให้ได้ว่า ปัญหาคืออะไร สำคัญมากน้อยเพียงใด ศึกษาปัญหานี้ได้อย่างไร และงานวิจัยมีขอบเขตวิจัยเพียงใด ดังแสดงในภาพที่ 4

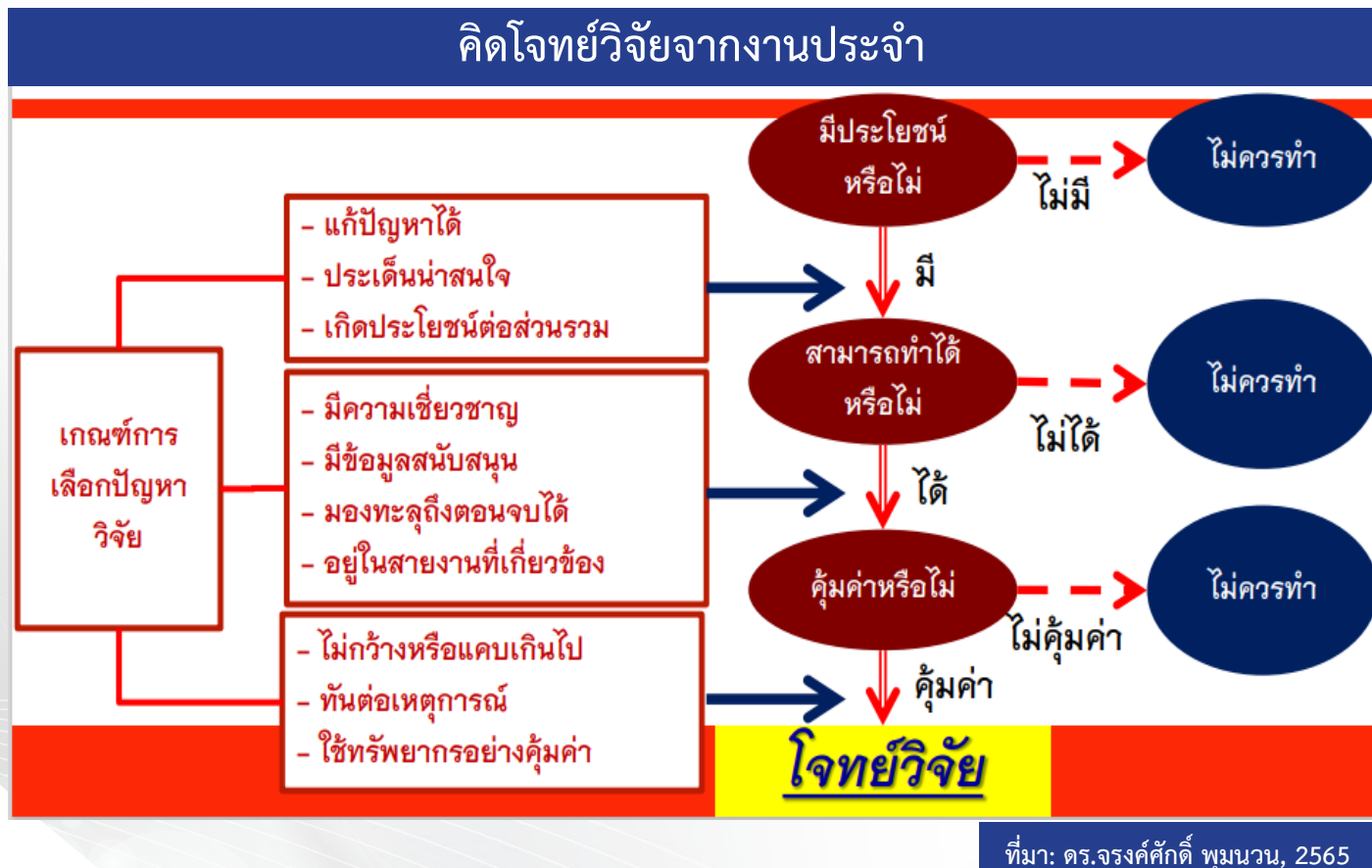


**การระบุปัญหาการวิจัย**  
เป็นปัญหาที่สามารถทำได้ไม่กว้างเกินไป  
ตัวแปรที่ศึกษาสามารถวัดได้  
เป็นปัญหาที่ทำให้ได้ความรู้ แนวทางแก้ปัญหาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานได้

**ตั้งคำถามวิจัยและตอบให้ได้**  
ปัญหาคืออะไร  
สำคัญมากน้อยเพียงใด  
ศึกษาปัญหานี้ได้อย่างไร  
ขอบเขตการวิจัยเพียงใด

ภาพที่ 4 การใช้แผนผังสาเหตุและผลหรือผังก้างปลาวิเคราะห์ปัญหาการวิจัย R2R

การคิดโจทย์วิจัยจากงานประจำเกณฑ์ในการคัดเลือกปัญหาทำวิจัย มีเกณฑ์ที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ประโยชน์ของงานวิจัยทั้งต่อตนเอง ประโยชน์ต่อส่วนรวม และประเด็นที่น่าสนใจ เพราะถ้าเป็นประเด็นที่เราอยากรู้จะทำให้เราขวนขวายและสนุกกับการทำวิจัย 2) ความรู้ความสามารถของผู้วิจัยและทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญ มีข้อมูล สนับสนุน มองทะลุถึงตอนจบได้ และอยู่ในสายงานที่เกี่ยวข้อง และ 3) ความคุ้มค่า งานวิจัยที่เลือกมาทำ ไม่กว้างหรือแคบจนเกินไป ทันท่วงเหตุการณ์ และใช้ทรัพยากรในการวิจัยอย่างคุ้มค่าดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 เกณฑ์การคัดเลือกปัญหาในการคิดโจทย์วิจัยจากงานประจำ

## 4. ขั้นตอนการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร

ขั้นตอนการทำงานวิจัย เพื่อพัฒนาองค์กร เป็นการทำงานวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีขั้นตอนในการทำงานวิจัย 5 ขั้นตอนดังนี้

### 1. นโยบาย ภารกิจ พันธกิจ งานวิจัยตามแผน เพื่อการพัฒนาในองค์กร

นโยบายองค์กร เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาและการดำเนินงานซึ่งสะท้อนให้เห็นทั้งโดยตรงและโดยอ้อมถึงหลักการพื้นฐานหรือความเชื่อถือของผู้รับผิดชอบสำหรับองค์กรนั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

- 1) ผู้บริหารประชุม ทบทวนนโยบาย ภารกิจ พันธกิจ การดำเนินการขององค์กร เพื่อวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ แนวทางที่จะพัฒนาองค์กร
- 2) ผู้บริหารประชุม เพื่อกำหนดหัวข้อในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการทำงานขององค์กร
- 3) ผู้วิจัยรับนโยบายหรือหัวข้อในการจัดทำกรวิจัย เช่น การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การประหยัดทรัพยากร ในองค์กร เป็นต้น

### 2. ศึกษา วิเคราะห์ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร

เพื่อให้ได้คำตอบหรือการค้นคว้าหาคำตอบในงานวิจัย ซึ่งในการศึกษาข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์กร บุคลากรจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ดังนี้

- 1) การประชาสัมพันธ์ในการจัดทำงานวิจัยภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทราบถึงการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการทำงานขององค์กร จึงจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ให้เกิดการรับรู้ และเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถดึงดูดบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมได้
- 2) การให้ความรู้แก่บุคลากร หลังจากที่ถูกบุคลากรรับทราบการดำเนินการวิจัยขององค์กรแล้ว บุคลากรจะต้องได้รับความรู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน เกิดการพัฒนาและการนำไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ในส่วนของการให้ความรู้แก่บุคลากรอาจเป็นการถ่ายทอดการแลกเปลี่ยนความรู้จากบุคลากรภายในองค์กร
- 3) การสร้างความตระหนัก จะต้องเริ่มจากการให้ข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร ทุกคนต้องร่วมรับรู้ปัญหาขององค์กร ทุกคนร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ร่วมกันหาว่าตัวชี้วัดสู่ความสำเร็จร่วมกัน และการติดตามประเมิน การมีส่วนร่วมเป็นการนำเขาเข้ามาส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และร่วมกันที่จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน นั่นคือต้องรวมใจของคนขององค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวให้ได้ (engagement) เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง
- 4) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งเมื่อบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัย มีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักในการพัฒนา ทำให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการพัฒนาระบบการทำงานภายในองค์กร การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การนำแนวทางต่างๆ ไปปรับใช้ในการทำงาน การนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่/ ถ่ายทอด และการประหยัดทรัพยากรในองค์กร

### 3. การค้นคว้าหาคำตอบ จากโจทย์วิจัย ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การประชุมคณะทำงาน เพื่อระดมสมองในการทำงานวิจัย จากโจทย์ที่กำหนดหรือจากความต้องการในการพัฒนาระบบการทำงานในองค์กร
- 2) ทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆ ทั้งทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับปัญหาของผู้วิจัย
- 3) การออกแบบการวิจัย (Research Design) การวางแผนและการจัดการ โครงการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดปัญหาการวิจัยจนกระทั่งการเขียนรายงานและการเผยแพร่ผลงานวิจัย
- 4) ออกแบบเครื่องมือการเก็บข้อมูล ในการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีอยู่หลายชนิด แต่ละชนิดก็เหมาะกับงานวิจัยแต่ละประเภท ต้องทำความเข้าใจกับเครื่องมือแต่ละชนิด เพื่อที่จะได้เลือกนำไปใช้ได้ถูกต้อง เครื่องมือวิจัยที่นิยมใช้ เช่น แบบสอบถาม (Questionnaire) การสัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) แบบทดสอบ (Tests) และมาตราวัดเจตคติ (Attitude Scale)
- 5) ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม (แหล่งข้อมูล/ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง/ การวิเคราะห์ข้อมูล) และนำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลไปทดลองใช้ เป็นการทดลองใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพที่จะต้องปรับปรุงและแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่เป็นจริง
- 6) ประมวลผลข้อมูล/ วิเคราะห์ข้อมูล ในการประมวลผลข้อมูล โดยมีการบันทึกข้อมูลในโปรแกรม และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำผลสรุปที่ได้ไปใช้ในการวางแผน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละแบบจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับระดับข้อมูลและการเสนอผล
- 7) การสะท้อนผลการวิจัยแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรทราบผลการดำเนินงานวิจัย ซึ่งผลการวิจัย จะมีทั้งในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ การวิจัยเอกสาร การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เจาะลึก) และเป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงการสำรวจ ผลการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์
- 8) การสรุปผลการวิเคราะห์และบทสังเคราะห์ในการพัฒนา สำหรับที่จะนำไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

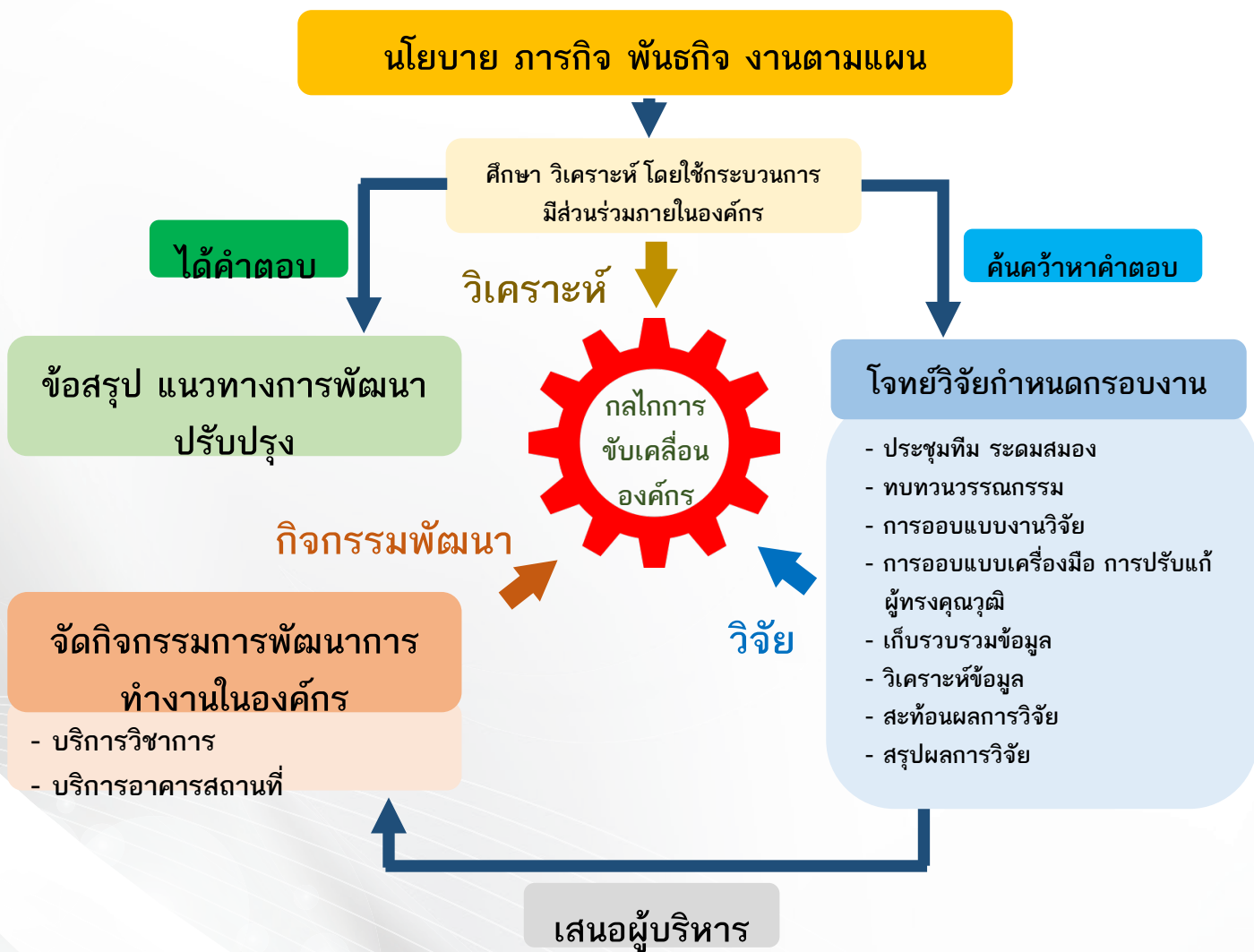
### 4. จากการศึกษา วิเคราะห์ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม จะได้คำตอบซึ่งเป็นข้อสรุป และแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์กร

### 5. การจัดกิจกรรมการพัฒนาการทำงานในองค์กร ในงานบริการวิชาการ และบริการสถานที่ เพื่อให้บุคลากรมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนและแลกเปลี่ยนในการดำเนินงานร่วมกัน มีการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน

ซึ่งจากการดำเนินการวิจัยจะนำผลการวิจัยเสนอผู้บริหาร เพื่อใช้ในการกำหนดแนวทาง/ กำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กรต่อไป และจากการวิเคราะห์ การวิจัย และกิจกรรมการพัฒนา จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้องค์กรเกิดการพัฒนา



จากขั้นตอนการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบงานในองค์กร ที่ประกอบด้วย 1) นโยบาย ภารกิจ พันธกิจ งานวิจัยตามแผน เพื่อการพัฒนาในองค์กร 2) ศึกษา วิเคราะห์ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้ได้คำตอบ หรือการค้นคว้าหาคำตอบในงานวิจัย 3) การค้นคว้าหาคำตอบ จากโจทย์วิจัย 4) จากการศึกษา วิเคราะห์ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม และ 5) การจัดกิจกรรมการพัฒนาการทำงานในองค์กร แสดงขั้นตอนการในการทำงานวิจัยดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ขั้นตอนการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบงานในองค์กร

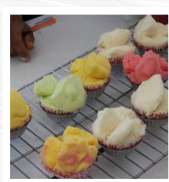
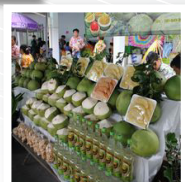
# ตัวอย่างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

## อิมเกษตร

“ตลาดนัดอิมเกษตร” การขับเคลื่อนงานบริการวิชาการด้านส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร ของศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรม การเกษตรแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร. วริษฐา ทองสมุทร นพพร เลิศประเสริฐ และนพสิทธิ์ ล่องจ้ำ) การศึกษาความเป็นมาและแนวทางของการบริการ วิชาการด้านส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรผ่านตลาดนัดอิมเกษตรของ สฝ.กพส. ศึกษาการขับเคลื่อนกิจกรรมการให้บริการวิชาการ ผ่านตลาดนัดอิมเกษตรของ สฝ.กพส. ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของกลุ่มผู้บริหารและคณะทำงาน ร่วมกับเครือข่ายเกษตรกร รุ่นใหม่ภาคตะวันตกและหน่วยงานเครือข่ายภายใน มก. และภายนอกทั้งภาครัฐเอกชนและภาคประชาชน และแนวทาง การต่อยอดการพัฒนาและการขยายผลสู่ความยั่งยืนคือการถอดบทเรียนความสำเร็จและขยายผลสู่ชุมชนอื่นต่อไป

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตลาดนัด กรณีศึกษา: ตลาดนัดอิมเกษตร สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน (วริษฐา ทองสมุทร และสุปรียา เมียนเพชร) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตลาดนัดอิมเกษตรตามความคิด เห็นของผู้เข้ามายังตลาดนัดอิมเกษตร เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตลาดนัดอิมเกษตรให้เกิดความยั่งยืนต่อไป ในอนาคต และได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) ด้านสถานที่ 2) ด้านการส่งเสริม การตลาด 3) ด้านการเสวนาวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในการนำแนวทางไปใช้เป็นต้นแบบหรือการบริหารจัดการตลาด การพัฒนาคน การพัฒนา การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และมีการขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

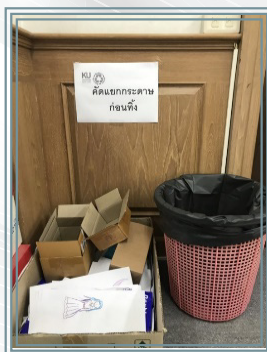


ความสุขในการทำงานยุค 4.0: กรณีศึกษาบุคลากรของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน (นางวนิดา บุญธรรม) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของ สส.กพส. สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน การการพัฒนาบุคลากรมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน การส่งเสริมสร้างความเท่าเทียมและเสมอภาคให้กับพนักงานทุกคนในองค์กร

การศึกษาแนวทางในการจัดการกระดาษของบุคลากร สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน (นางสาววิฐฐา ทองสมุทร) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้กระดาษของบุคลากร และศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะในการจัดการกระดาษของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน เพื่อให้บุคลากรของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดการกระดาษภายในองค์กรมากขึ้น มีแนวทางการจัดการกระดาษ เช่น การให้ความรู้แก่บุคลากรในการจัดการกระดาษ การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประชุม การแยกกระดาษ การนำกระดาษ 1 หนักกลับมาใช้ซ้ำ เป็นต้น



ความสุขในการทำงานยุค 4.0



คัดแยกกระดาษ



การจัดสารสนเทศพันธุ์ปาล์ม (นางสาวนัฐพร กลิ่นหอม) สํารวจพันธุ์ปาล์มเบื้องต้นจำนวน 20 พันธุ์ ต่อเนื่องปี 2563 การจัดสารสนเทศพันธุ์ปาล์ม (นางสาวพจนีย์ สถิตทรัพย์ และ นางสาวอัจฉรา ละอองศรี) ดำเนินการสำรวจข้อมูลปาล์มจำนวน 70 พันธุ์ จัดทำฐานข้อมูลพันธุ์ปาล์มของศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ เพื่อรวบรวมข้อมูลพันธุ์ปาล์มที่สำคัญทั้งในและต่างประเทศ ภายในศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (สวนแสนปาล์ม) ซึ่งข้อมูลปาล์ม จะถูกรวบรวมไว้ในฐานข้อมูล Google Drive เพื่อเผยแพร่ข้อมูลพันธุ์ปาล์มระดับผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน และ QR Code ที่ต้นปาล์ม ได้แก่ ข้อมูล ชื่อวิทยาศาสตร์ ชื่อสามัญ ถิ่นกำเนิด ลักษณะประจำพันธุ์ การปลูกเลี้ยง การใช้งานและประโยชน์ของปาล์มประดับ เป็นต้น และเพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถรับรู้ข้อมูลปาล์ม การนำข้อมูลปาล์มไปใช้ประโยชน์ได้

**การนำแนวทางไปปฏิบัติในการลดใช้กระดาษของบุคลากรสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน**

(นางสาววิฐฐา ทองสมุทร) การติดตามและประเมินผลการนำแนวทางไปปฏิบัติในการลดใช้กระดาษของบุคลากรสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ในด้านการลดใช้กระดาษเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การลดใช้กระดาษเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การรับส่งเอกสาร การประชุม การใช้แบบสำรวจแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) เป็นต้น การลดใช้กระดาษเกี่ยวกับการใช้กระดาษให้คุ้มค่า เช่น การคัดแยกกระดาษ การนำกระดาษกลับมาใช้ซ้ำ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดการกระดาษ ได้นำแนวทางการลดใช้กระดาษไปปฏิบัติ ประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีการวางระบบการจัดการกระดาษในองค์กร



**สารสนเทศพันธุ์ปาล์ม**

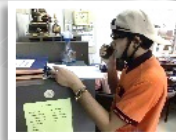
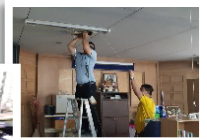


การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้พลังงานเพื่อพัฒนาองค์กรสู่สำนักงานสีเขียว ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

(นางสาววิภาวดี ทองสมุทร และ นางสาวกร ชินวงศ์) มีวัตถุประสงค์ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการใช้พลังงานของบุคลากร และหาแนวทางการประหยัดพลังงานของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน โดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสำนักงานสีเขียวของบุคลากร ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้และการประหยัดพลังงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานและการขับเคลื่อนสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว ได้แก่ หน้าที่/ ความร่วมมือ การวางแผนและการเตรียมความพร้อม ระบบติดตาม บันทึกผล และแผนบำรุงรักษา ประโยชน์จากการขับเคลื่อนการใช้พลังงานสู่สำนักงานสีเขียว การสื่อสารองค์กรและการประชาสัมพันธ์ และสร้างการมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงาน และแนวทางในการประหยัดพลังงานของ สผ.กพส. ที่สำคัญ 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การให้ความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารสำนักงานสีเขียว 2) การวางแผนแบบมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กรสู่สำนักงานสีเขียว 3) การสร้างพื้นที่สีเขียวในการประหยัดพลังงานสู่สำนักงานสีเขียว

การศึกษาข้อมูลการจัดการขยะในองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

(นางสาวนัฐพร กลิ่นหอม) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลวิธีการในการจัดการขยะของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน และเพื่อจัดทำแนวทางการจัดการขยะของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน โดยศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมในการเรียนรู้เพื่อการจัดการขยะในองค์กร การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการขยะในองค์กร การวางระบบ การบริหารจัดการ และการสร้างความร่วมมือในการจัดการขยะในองค์กร การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะขององค์กร และแนวทางที่ในการจัดการขยะที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างความตระหนักของการจัดการขยะในองค์กร สร้างความร่วมมือในการจัดการขยะ การวางแผนและการจัดการขยะขององค์กร



การศึกษาการจัดทำมาตรฐานอาชีพนักจัดฝึกอบรม (นางสาวนิลบล สุขภาพ) เพื่อศึกษาการจัดทำมาตรฐานอาชีพนักจัดฝึกอบรม และเพื่อจัดทำแนวทางในการพัฒนาความสามารถให้กับนักจัดฝึกอบรม และนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนากรอบหลักสูตรตามมาตรฐานอาชีพนักจัดฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในกลุ่มนักจัดฝึกอบรมให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ และผู้เข้ารับการอบรมมีองค์ความรู้ตามมาตรฐานอาชีพ นำไปสู่การพัฒนายกระดับคุณวุฒิวิชาชีพของตนเอง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไป

**แนวทางการพัฒนาระบบการบริการวิชาการชุมชนสัมพันธ์ งานเกษตรกำแพงแสน**

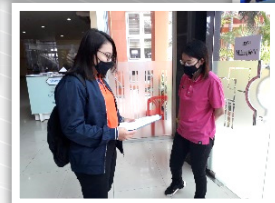
(นางสาวนพพร เลิศประเสริฐ) เพื่อศึกษาข้อมูลในการบริการวิชาการชุมชนสัมพันธ์ งานเกษตรกำแพงแสนและเพื่อจัดทำแนวทางในการพัฒนาระบบการบริการวิชาการชุมชนสัมพันธ์ งานเกษตรกำแพงแสน และนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริการวิชาการ การวางระบบ การบริหารจัดการ การสร้างความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายในการบริการวิชาการชุมชนสัมพันธ์ และการพัฒนาการบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนสังคมและทันสมัย

**การบริการวิชาการชุมชนสัมพันธ์**



ความเชื่อมั่นและการยอมรับชื่อเสียงต่อบทบาทการให้บริการวิชาการ ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน (สฟ.กพส.) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (นางสาววิภาวดี ทองสมุทร นางสาคร ชินวงศ์ และ นางสาววราภรณ์ บุญนาค) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเชื่อมั่นและการยอมรับของผู้รับบริการ และเสนอแนวทางในการพัฒนาการให้บริการวิชาการของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน (สฟ.กพส.) โดยศึกษาความคิดเห็นต่อกระบวนการให้บริการ ทัศนคติต่อคุณภาพการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ และการยอมรับชื่อเสียงของผู้รับบริการ และแนวทางในการพัฒนาการให้บริการวิชาการที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ คือ 1) การพัฒนาคน ทีมงานที่มีความพร้อม มุ่งมั่นและมีความตั้งใจในการทำงานบริการวิชาการ 2) ควรมีการวางระบบ และมีขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับบริการ 3) พัฒนาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มผู้รับบริการ และ 4) พัฒนารูปแบบการให้บริการวิชาการ และพัฒนางานบริการวิชาการให้มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของชุมชน

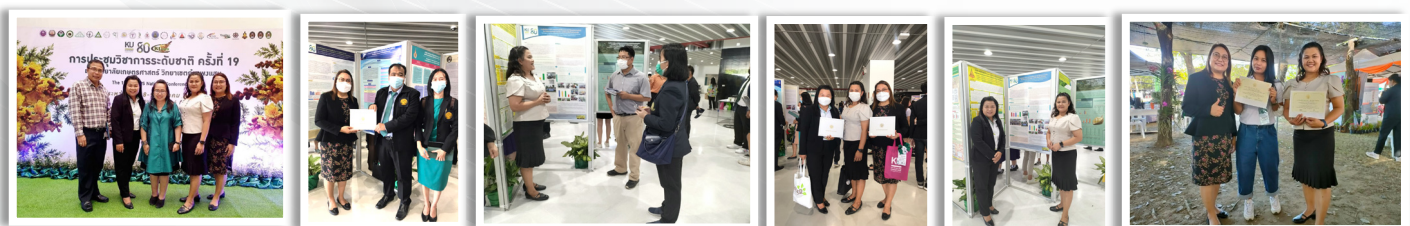
ศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อบริการวิชาการ ในยุค New Normal ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน (นางสาววิภาวดี ทองสมุทร และ นางสาคร ชินวงศ์) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง และเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองในการให้บริการวิชาการ ในยุค New Normal โดยศึกษาสภาวะการณ์ปัจจุบันของบุคลากร ความจำเป็น/ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง และทักษะที่จำเป็นต้องมีในยุค New Normal และ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองในการให้บริการวิชาการ คือ 1) การพัฒนาคนให้มีความพร้อม อบรมเพิ่มองค์ความรู้ ในการทำงานให้บริการวิชาการ 2) ควรมีการวางแผน วางนโยบาย การเพิ่มทักษะบุคลากร ให้สอดคล้องกับการทำงานและมุ่งไปสู่การให้บริการในยุค New Normal



การทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรดังกล่าวข้างต้น เป็นองค์ความรู้จากการศึกษาวิจัยที่นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางาน เช่นการขับเคลื่อนงานบริการวิชาการ การจัดการและวางระบบในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร/คนในองค์กร การพัฒนา/การจัดการสิ่งแวดล้อมในองค์กร และการมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

**แนวทางในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรจะต้องมี** นโยบายในการดำเนินงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบงานในองค์กร ต้องมีชัดเจน มีการกำหนดโจทย์วิจัยร่วมกันของคนในองค์กร โจทย์วิจัยอาจมาจากปัญหาหรือจากความต้องการในการพัฒนาในการวางนโยบายหรือเป้าหมายในการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร ควรมีการจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการวิจัย ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางหรือการกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กรต่อไปได้ และองค์กรจะต้องมีระบบในการสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัย การสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มบุคคลภายในองค์กรให้ทราบถึงการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ และเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร บุคลากรเข้ามาเป็นเจ้าของงานวิจัย หรือเข้ามาเป็นทีมวิจัย และบุคลากรในองค์กรทุกฝ่ายต้องทำงานวิจัยในงานของตนเอง รวมทั้งสนับสนุนบุคลากรในการทำงานวิจัยองค์กร สนับสนุนการรวมกลุ่มนักวิจัยให้เป็นกลุ่มวิจัยเฉพาะทางที่มีศักยภาพ และสร้างความพร้อมของบุคลากรวิจัย การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมหรือมีศักยภาพในการดำเนินการวิจัย ควรจัดให้มีกิจกรรมการจัดการความรู้ การเรียนรู้ และการอบรม

**ดังนั้นในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ** ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและทิศทางของการพัฒนาองค์กร ให้การวิจัยเป็นภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการในทุก หน่วยงาน ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคน ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนในองค์กรพัฒนางานประจำให้เป็นผลงานวิจัย ซึ่ง R2R เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนองค์กร สู่อุตสาหกรรมแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และในการขับเคลื่อนการทำงานภายในองค์กรจะต้องมี การถอดบทเรียนการทำงานวิจัย การเป็นพี่เลี้ยง อำนวยความสะดวก คอยชี้แนะ แก้ปัญหาอุปสรรค ข้อขัดแย้ง สนับสนุนการอบรม สนับสนุนทรัพยากรให้สามารถขับเคลื่อน และการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรในการพัฒนางานประจำให้เป็นผลงานวิจัย รวมทั้ง กระตุ้นให้มีการคิดสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกรอบวิธีปฏิบัติเดิมๆ เพื่อพัฒนางานวิจัยที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และจะต้องมีการสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ นำเสนองานวิจัยในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ



## เอกสารอ้างอิง

โครงการสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยระดับประเทศ. 2566.ความหมาย R2R. สืบค้นจาก <http://www.r2rthailand.org/faq>. เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566.

จรศักดิ์ กิติ์ พุ่มนวน. 2565. การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย . สืบค้นจาก <https://staffsenate.ku.ac.th/wp-content/uploads/2019/03/Final-R2R-.pdf> เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566.

ภาสกร บุญคุ้ม และพลอยชมพู สุคัสถิตย์. ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R): กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล . วารสารวิชาการ ปชมท. ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2566)

วิจารณ์ พานิช. 2552. เคล็ดไม่ลับ R2R บริบทคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 1. บริษัท ยูเนี่ยน ครีเอชั่น จำกัด. กรุงเทพฯ.

วิจารณ์ พานิช. 2566. R2R งานประจำสู่งานวิจัย. สืบค้นจาก <https://op.mahidol.ac.th/qd/km/r2r.html>. เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566.

ศูนย์การเรียนรู้ Learning Center. 2566. การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research (R2R). สืบค้นจาก <https://lc.rsu.ac.th/training/course/58> เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566.