

กลวิธีการถ่ายทอดทางวิชาชีพและคุณสมบัติของนักวิจัยพี่เลี้ยงเพื่อการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่

Strategies of Imparting Professionalism and the Qualification of the Mentor to Create a New Generation of Researchers

วารภรณ์ คล้ายประยงค์

Varaporn Klayprayong

Abstract

This article explains the importance of strategies for imparting professionalism, the mentor's approach of being a researcher, a training outcome that resulted within context of a real circumstance of conducting research, and characteristics and roles of the mentor that help push new researchers to be professional. The article also reveals the mentor's characteristics that help develop a new generation of researchers, and social theories of work socialization for readiness of ASEAN. Research is as tool for progressive development of the country, so building and developing research knowledge can equip the country's developing for international competency and strengthening self-reliance. As an indicator of competency advantages, research development not only helps create the country role of world stage, builds an academic tendency for the future, but enables the country to seize more global market share.

Keywords: *Imparting professional, researcher mentor, new researcher, hierarchy efforts of experts*

บทคัดย่อ

บทความนี้อธิบายถึงความสำคัญของกลวิธีการถ่ายทอดทางวิชาชีพ การเดินทางสู่การเป็นนักวิจัยของนักวิจัยพี่เลี้ยง เป็นการอบรมถ่ายทอดที่เกิดขึ้น ในบริบทของการทำงานจริง (Socialization) ตลอดถึงคุณสมบัติ และบทบาทของนักวิจัยพี่เลี้ยงที่ช่วยผลักดันให้นักวิจัยรุ่นใหม่ก้าวเข้าสู่วิชาชีพนักวิจัยได้อย่างเต็มตัว กล่าวถึงคุณสมบัติ

¹ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: varapornkla@pim.ac.th)

ของนักวิจัยที่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ แนวคิดทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคมในบริบทอาชีพ และการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อเตรียมตัวรับการปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาประเทศให้มีความทัดเทียมกับนานาชาติ และอยู่ในฐานะที่สามารถพึ่งพาตนเองได้นั้น ต้องอาศัยการสร้างและการพัฒนาความรู้ด้าน “การวิจัย” การวิจัยถือเป็นองค์ประกอบที่เป็นหัวใจหลักอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาการวิจัยจึงเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และกำหนดบทบาทของประเทศตนบนเวทีโลก รวมทั้งการสร้างแนวโน้มทางวิชาการแห่งอนาคต ทำให้ประเทศตนได้โอกาสก่อนในการยึดพื้นที่การตลาดโลก

คำสำคัญ: การถ่ายทอดทางวิชาชีพ, นักวิจัยที่เลี้ยง, นักวิจัยรุ่นใหม่, ลำดับชั้นความพยายามของผู้เชี่ยวชาญ

บทนำ

ประเทศไทยมีแผนการพัฒนาระบบการวิจัยมาอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2555-2559) ที่เน้นการบูรณาการด้านการวิจัย ที่สอดคล้องกับแนวนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) และแนวทางการวิจัยของสภาวิจัยแห่งชาติระยะยาว พ.ศ. 2553-2572 เพื่อตอบสนองการแก้ไขปัญหาและสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ รองรับวิสัยทัศน์การวิจัยของชาติ คือ “ประเทศไทยมีและใช้ งานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน” โดยมีพันธกิจการวิจัยของชาติ คือ “พัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศให้สูงขึ้น และสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่าสามารถประยุกต์และพัฒนาวิทยาการที่เหมาะสมอย่างแพร่หลาย รวมทั้งให้เกิดการเรียนรู้และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ตลอดจนเกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิต โดยใช้ทรัพยากรและเครือข่ายวิจัย อย่างมีประสิทธิภาพ ที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม” เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติไว้ 5 ยุทธศาสตร์ โดยหนึ่งในนั้นคือ การปฏิรูประบบวิจัย

ของประเทศให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในมิติต่าง ๆ เช่น นโยบายการวิจัย งบประมาณการวิจัย ประเด็นการวิจัย สถาบันวิจัย บุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐานสำหรับการวิจัย มาตรฐานการวิจัย การจัดการผลผลิตการวิจัย ฐานข้อมูลการวิจัย การเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายเกี่ยวข้องในระบบวิจัย ซึ่งรวมถึงผู้ใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัย เพื่อเป็นพื้นฐานอันมั่นคงในการพัฒนาประเทศสู่สังคมฐานปัญญา (Wisdom-Based Society) (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2553)

ปัจจุบันพบว่านักวิจัยในประเทศไทย มีจำนวนเพียง 332 คนต่อประชากรหนึ่งล้านคน ซึ่งถือว่าเป็นอัตราส่วนที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียนอย่างประเทศสิงคโปร์ที่มีจำนวนนักวิจัยสูงถึง 6,438 คนต่อประชากรหนึ่งล้านคน และเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ พบว่าประเทศไทยมีเพียงร้อยละ 0.25 ในขณะที่ประเทศสิงคโปร์ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และประเทศมาเลเซีย มีอัตราส่วนที่สูงกว่าคือร้อยละ 2.10 1.98 และ 1.07 ตามลำดับ (The World Bank, 2014) จากปัญหาการขาดแคลนนักวิจัยดังกล่าว ประกอบกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของ

ชาติ ทำให้การปฏิรูประบบการวิจัยในด้านการพัฒนานักวิจัยจึงเป็นประเด็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่างตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพนักวิจัยที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนา “นักวิจัย” โดยเฉพาะกลุ่ม “นักวิจัยรุ่นใหม่” ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้กลไกที่สำคัญสำหรับการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ คือการมีระบบ “นักวิจัยที่เลี้ยง” ที่เข้มแข็ง

ในปี พ.ศ.2558 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN: The Association of South East Asian Nations) ซึ่งเป็นองค์การความร่วมมือระดับภูมิภาค การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็งประเทศไทยต้องมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ รวมถึงด้านการพัฒนาการวิจัย ดังนั้นแผนการพัฒนาการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2555-2559) ที่ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนาของการเป็นประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยมีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ “การวิจัยเพื่อการเตรียมความพร้อมของประชาชนไทยในการเป็นประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างยั่งยืน” และพันธกิจการวิจัย (Mission) ได้แก่ ส่งเสริมการวิจัยด้านการสร้างความเข้าใจเพื่อการเตรียมความพร้อมให้กับภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ในการเป็นประเทศในประชาคมอาเซียน ส่งเสริมงานวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ก่อให้เกิดความร่วมมือกันด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อการเป็นตลาดเดียว ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อการเรียนรู้ภาษา สังคม และวัฒนธรรมในกลุ่มประชาคมอาเซียน และส่งเสริมงานวิจัย

อื่น ๆ ที่สามารถช่วยสร้างความร่วมมือกับระหว่างประชาคมอาเซียนได้ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2553)

ดังนั้น บทบาทที่สำคัญของนักวิจัยที่เลี้ยงคือ แนะนำนักวิจัยรุ่นใหม่ให้รู้จักธรรมชาติของวิชาการในสาขาของตน มีจุดใดบ้างที่ควรรู้ ควรทำวิจัย ซึ่งบางสาขายังต้องการนักวิจัยที่เลี้ยงชาวต่างประเทศเพื่อตอบสนองความร่วมมือกันด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แต่ถ้านักวิจัยที่เลี้ยงชาวไทยที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติจะเป็นการดีมาก เนื่องจากนักวิจัยไทยสามารถเข้าใจธรรมชาติของวิชาการแบบไทยได้มากกว่า ภายใต้งานวิจัยสภาพการดำเนินชีวิตประจำวันในสิ่งแวดล้อมแบบไทย ๆ ในบริบทความเป็นสากลได้อย่างลงตัว นักวิจัยที่เลี้ยงชาวไทยก็ย่อมจะเข้าใจวิถีทางการปรับตัวได้ดีกว่านักวิจัยที่เลี้ยงชาวต่างประเทศ นักวิจัยที่เลี้ยงชาวไทยจึงสามารถให้คำแนะนำนักวิจัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งให้กำลังใจ สนับสนุนทุกด้าน ไม่ใช่เฉพาะด้านการวิจัย อย่างไรก็ดี เป้าหมายสุดท้ายคือ อยากระหว่างนักวิจัยรุ่นใหม่สามารถก้าวเข้าสู่การเป็นนักวิจัยมืออาชีพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ มีพัฒนาการที่ดี รักษาความผูกพัน และทำงานที่เชื่อมโยงกัน รวมทั้งเป็นเครือข่ายโยงโยกับนักวิจัยในต่างประเทศ การได้เรียนรู้ด้วยการถ่ายทอดทางวิชาชีพของนักวิจัยที่เลี้ยงจะทำให้ให้นักวิจัยรุ่นใหม่ สามารถดำเนินการวิจัยได้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับ มีวิจารณญาณของตนเองโดยไม่ต้องอาศัยการถ่ายทอดจากนักวิจัยที่เลี้ยงอีกต่อไป แต่ยังคงความสัมพันธ์อันดีกับนักวิจัยที่เลี้ยงตลอดเส้นทางอาชีพนักวิจัย

คุณสมบัติของนักวิจัยที่เลี้ยง

การดำเนินการงานวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ ที่เริ่มต้นมักประสบปัญหามากมาย จากการขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งการกำหนดหัวข้อการวิจัย การทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่เป็หัวใจสำคัญในการดำเนินการวิจัยทั้งสิ้น เพราะถ้าหากนักวิจัยไม่สามารถเข้าถึงหลักการที่ถูกต้องดังกล่าวแล้ว การดำเนินการวิจัยคงไม่ประสบผลสำเร็จ “นักวิจัยที่เลี้ยง” จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แก่นักวิจัยรุ่นใหม่ในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น จากคำนิยามที่กล่าวว่่านักวิจัยที่เลี้ยง คือ ผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะทางสูง มีภาระหน้าที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้คำปรึกษา ชี้แนะ และให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการและระเบียบวิธีวิจัย แก่นักวิจัยรุ่นใหม่ (วัชระ กสิณฤกษ์, 2552) จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง

นักวิจัยที่เลี้ยงถือเป็นต้นแบบที่มีอิทธิพลในการหล่อหลอมนักวิจัยรุ่นใหม่ที่อยู่ภายใต้การดูแลของตนให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญนำไปสู่เส้นทางนักวิจัยมืออาชีพได้ จากคำกล่าวที่ว่า “การเป็นนักวิจัยที่ปรึกษาที่ดี ส่วนมากจะเคยเป็นนักวิจัยที่มีที่ปรึกษาที่ดีมาก่อน” (ยง ภู่วรรณ, 2552) ทั้งนี้ การที่จะสร้างและพัฒนาให้เกิดนักวิจัยที่มีคุณภาพได้นั้น จึงต้องผ่านต้นแบบที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น นักวิจัยที่เลี้ยงที่ดี จึงควรมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติมาก่อน ทุ่มเทศติปัญหาและเวลาในการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ให้คำปรึกษา ปลูกฝังความมีคุณธรรมและจริยธรรม

จนทำให้นักวิจัยรุ่นใหม่สามารถพึ่งตนเองได้ (ชัชวาล สวัสดิวัฒน์, 2552)

นอกจากนักวิจัยที่เลี้ยงจะเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ และให้คำปรึกษาในด้านการดำเนินการวิจัยแล้ว ยังต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้นักวิจัยรุ่นใหม่เจริญรอยตามได้ด้วย โดยนักวิจัยรุ่นใหม่จะสามารถมีพัฒนาการที่ดีจนประสบความสำเร็จในงานวิจัย และในวิชาชีพนักวิจัยได้นั้น ไม่ใช่เพียงแต่จากการให้คำปรึกษาของนักวิจัยที่เลี้ยงเพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมถึงต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลด้วย ดังนั้น นักวิจัยที่เลี้ยงนอกจากจะเป็นผู้ให้แล้วยังต้องแสดงตนให้เป็นกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ คือ มีเมตตากรุณา วางตัวเป็นที่พึ่งได้เหมาะสม มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตนสามารถชี้แจงให้เข้าใจได้ง่าย มีเหตุผลและไม่หวังผลประโยชน์ใด ๆ (ยง ภู่วรรณ, 2552)

จากข้อมูลคุณสมบัติของนักวิจัยที่เลี้ยงที่ได้กล่าวมาทำให้สามารถสรุปได้ว่านักวิจัยที่เลี้ยงนอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านกระบวนการดำเนินการวิจัย ยังต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ซับซ้อนยุ่งยากให้สามารถเข้าใจได้อย่างกระจ่าง ตลอดจนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ได้รับเอาประสบการณ์ และรูปแบบการดำเนินวิชาชีพอย่างมีคุณธรรม ด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความผูกพัน ความเคารพนับถืออันจะนำไปสู่การรับรู้และปฏิบัติตามต้นแบบอย่างเต็มใจ

กระบวนการถ่ายทอดทางวิชาชีพและบทบาทของนักวิจัยที่เลี้ยง

การถ่ายทอดทางสังคมในบริบทอาชีพ

กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเป็น

กระบวนการที่เกิดขึ้น ตลอดช่วงชีวิต กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมยังมีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคคลต้องเข้าสู่บริบททางอาชีพ ก็คือการก้าวเข้าสู่โลกของกลุ่มทางสังคมอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มีชุดความคิด ความเชื่อ และแบบแผนพฤติกรรมเฉพาะแต่ละอาชีพกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการเข้าสู่อาชีพมักเกิดขึ้น ด้วยรูปแบบที่ต่างกันออกไป สามารถแบ่งได้ดังนี้ (Michener and Delamater, 1999)

1. การอบรมถ่ายทอดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน (Classroom Socialization) เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในโรงเรียน เนื้อหาของการถ่ายทอดถูกกำหนดไว้ล่วงหน้าและดำเนินไปตามหลักสูตร ซึ่งมักจะถูกทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเป็นบริบทในอุดมคติว่าผู้ถูกถ่ายทอดจะได้รับข้อมูล และทักษะที่ถูกต้อง

2. การอบรมถ่ายทอดที่เกิดขึ้นในบริบทของการทำงานจริง (On the Job Socialization) ภายใต้อาณัติของเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ดูแลควบคุม ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ในบริบทจริงที่พวกเขาจะต้องทำงานในท้ายที่สุด

3. การถ่ายทอดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ (Experiential Socialization) มีโครงสร้างน้อยที่สุด ซึ่งเป็นรูปแบบความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานที่ไม่ได้อยู่ในรูปของการสอนโดยตรง จึงเป็นการถ่ายทอดที่มีลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ไม่มีโครงสร้าง และไม่ได้มีการวางแผนบุคคลอาจจะเรียนรู้โดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติของผู้ที่อยู่รอบ ๆ พวกเขา หรือโดยกระบวนการลองผิดลองถูก

4. การอบรมถ่ายทอดเพื่อปรับเปลี่ยน (Re-socialization) เป็นการถ่ายทอดที่เข้มข้นส่วนใหญ่เกิดขึ้นในอาชีพที่ต้องการให้บุคคล

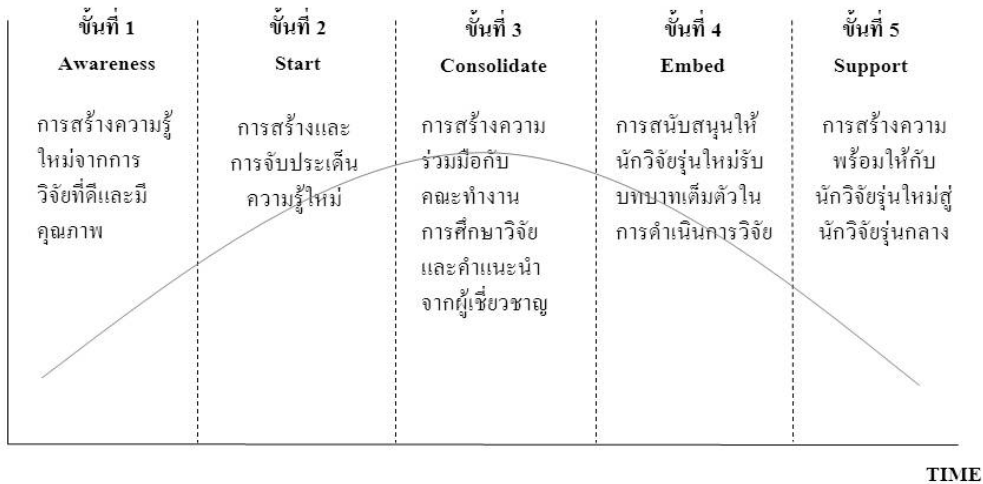
ถูกกลืนทัศนคติ พฤติกรรมเดิม และรับมุมมองแนวทัศน์ พฤติกรรมรูปแบบใหม่ทั้งหมด

บทบาทของนักวิจัยที่เลี้ยงที่มีต่อนักวิจัยรุ่นใหม่นั้น มีกระบวนการถ่ายทอดทางวิชาชีพเริ่มตั้งแต่การเดินทางสู่การเป็นนักวิจัย เป็นการอบรมถ่ายทอดที่เกิดขึ้น ในบริบทของการทำงานจริง (On the Job Socialization) โดยใช้แนวคิดของ Collison และ Parcell เกี่ยวกับลำดับขั้นความพยายามของผู้เชี่ยวชาญ (Expert Effort) 5 ขั้น ดังต่อไปนี้ (เกื้อวงศ์บุญสิน, 2552) ดังรูปที่ 1

ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความตระหนัก (Awareness) ขั้นเริ่มต้นนี้นักวิจัยที่เลี้ยงต้องสร้างความตระหนักของการสร้างความรู้ใหม่จากการวิจัยที่ดีและมีคุณภาพให้เกิดกับนักวิจัยรุ่นใหม่ โดยหัวใจของงานวิจัยที่ดีและมีคุณภาพคือ ความรอบคอบรอบรู้ และความชัดเจนในเรื่องต่อไปนี้ คำถามวิจัยนั้นจะเน้นประเด็น (Issue) หรือเน้นที่ปัญหา (Problem) การเข้าใจเนื้อหาของประเด็นปัญหาที่ตั้งเป็นคำถามในการวิจัย การใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสม เพื่ออธิบายปัญหาการวิจัยที่ตั้งไว้ และการรู้ว่าเมื่อไรควรจะหยุดการดำเนินการวิจัย นักวิจัยที่เลี้ยงจะช่วยแนะโครงการวิจัยที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของนักวิจัยและสถานการณ์ของประเทศ เป็นเรื่องที่ไม่แข่งขันจนเกินไป สามารถขอทุนวิจัยและทำวิจัยเริ่มต้นด้วยตนเองได้

ขั้นที่ 2 ขั้นเริ่มงาน (Start) ขั้นตอนนี้ นักวิจัยที่เลี้ยงต้องนำประสบการณ์การทำวิจัยมาแนะนำให้นักวิจัยรุ่นใหม่ ในกรณีที่นักวิจัยรุ่นใหม่ขาดความถนัดในบางเรื่องที่ตนเองไม่มีประสบการณ์มาก่อน นักวิจัยที่เลี้ยงสามารถช่วยพัฒนาเทคนิคนั้นได้ รวมทั้งสนับสนุนให้นักวิจัยรุ่นใหม่ได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อนำมาประกอบการตั้งประเด็นปัญหาการวิจัยที่มี

EXPERT EFFORT



TIME

รูปที่ 1. ลำดับขั้นการถ่ายทอดทางวิชาชีพของนักวิจัยที่เลี้ยงที่มีต่อนักวิจัยรุ่นใหม่

ที่มา: ดัดแปลงมาจาก Collison and Parcell, 2004: 263 อ้างถึงใน เกื้อ วงศ์บุญสิน, ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นพี่เลี้ยงนักวิจัยที่ดี, หน้า 46.

คุณภาพ ซึ่งความแหลมคมของโจทย์วิจัยดังกล่าว มักขึ้นอยู่กับ การอ่าน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นการสร้างการจับประเด็นความรู้ใหม่ประเภทความรู้ในระดับสมมติแล้วนำข้อมูลใหม่ ๆ เหล่า นั้นมาผสมผสานกับความรู้ในระดับสมมติที่มีอยู่แล้ว

ขั้นที่ 3 ขั้นผนึกความคิดและความร่วมมือในการดำเนินงาน (Consolidate) ขั้นนี้เป็นกระบวนการดำเนินงานซึ่งเริ่มจากการมองภาพองค์รวม ซึ่งนักวิจัยพี่เลี้ยงต้องแนะนำให้ นักวิจัยรุ่นใหม่สามารถจัดลำดับความสำคัญในการเรียนรู้ โดยอาศัยความร่วมมือเป็นคณะทำงานในการศึกษาวิจัยและคำแนะนำจากกัลยาณมิตรผู้รู้ ซึ่งนอกจากจะให้นักวิจัยรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงกับคณะทำงานในการศึกษาวิจัยนั้นแล้ว พี่เลี้ยงนักวิจัยยังต้องช่วยเปิดทางให้ความร่วมมือในการทำวิจัยนั้น ขยายขอบข่ายไปยังผู้คนต่าง ๆ มากขึ้น ขั้นตอนนี้จัดเป็นความพยายามสูงสุดตามกราฟในรูปที่ 1 โดยอาจ

จัดเป็นช่วงการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอแหล่งทุน ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องรวบรวมทีมงานที่มีประสบการณ์วิจัยมาร่วมกันเขียนโครงการวิจัย ในขณะที่เดียวกันนักวิจัยรุ่นใหม่ รวมทั้งนิสิต นักศึกษาปริญญาเอก โท และตรี ก็ต้องช่วยกันค้นเอกสารทั้งจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากวารสาร จาก Website, e-journal ฯลฯ รวมทั้งอาจต้องไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องตามคำแนะนำของกัลยาณมิตรผู้รู้ซึ่งมีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่นั้น เพื่อให้งานเขียนโครงการวิจัยครอบคลุมเนื้อหาทั้งประเด็นปัญหาและศาสตร์ที่ทันสมัยที่สุดเท่าที่จะรวบรวมได้

ขั้นที่ 4 ขั้นฝังตัวให้เป็นนักวิจัยที่ดี (Embed) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นที่นักวิจัยรุ่นใหม่รับบทบาทเต็มตัวในการดำเนินการวิจัย ในขณะที่นักวิจัยพี่เลี้ยงทำหน้าที่ให้คำปรึกษาอยู่ห่าง ๆ โดยอาจช่วยเสนอแนะระเบียบวิธีวิจัยใหม่ ๆ ที่นักวิจัยรุ่นใหม่อาจจะยังไม่รู้มาก่อน เนื่องจากมีประสบการณ์

น้อยกว่า ขั้นตอนนี้จึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่นักวิจัยรุ่นใหม่มะเปลี่ยนระดับความรู้จากความรู้ในระดับสมาชิกเป็นความรู้ในระดับจิตใต้สำนึก

ขั้นที่ 5 ขั้นให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้อื่น (Support) ขั้นตอนนี้ควรจะเป็นขั้นที่นักวิจัยผ่านการเป็นนักวิจัยรุ่นใหม่อุปการเป็นนักวิจัยรุ่นกลาง คือ เตรียมพร้อมที่จะเป็นเมธีวิจัย และวุฒิเมธีวิจัย โดยนักวิจัยพี่เลี้ยงที่เป็นเคยเป็นผู้ช่วยเหลือยังให้ความช่วยเหลืออยู่ห่างๆ หรืออาจจะอยู่ในกลุ่มวิจัยเดียวกัน

นักวิจัยพี่เลี้ยงไม่เพียงแต่จะให้คำปรึกษาแก่นักวิจัยรุ่นใหม่ในช่วงการดำเนินการวิจัยเท่านั้น แต่เมื่อได้รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้ว นักวิจัยพี่เลี้ยงต้องแนะนำการเขียนบทความวิจัยไปลงในวารสาร โดยผลักดันและเป็นตัวเร่งการดำเนินงานของนักวิจัยรุ่นใหม่ โดยสร้างความมั่นใจ ให้กำลังใจแก่นักวิจัยรุ่นใหม่ ให้นำผลงานลงตีพิมพ์ในวารสารที่มีค่า Impact Factor ที่ไม่สูงมากก่อน เพื่อเพิ่มความมั่นใจ แล้วจึงหาวารสารที่มีค่า Impact Factor ที่สูงขึ้น สนับสนุนให้นักวิจัยรุ่นใหม่ได้แสดงผลงานในการประชุมนานาชาติ นอกจากนี้นักวิจัยพี่เลี้ยงต้องเป็นกัลยาณมิตรที่ดีโดยสนับสนุนให้นักวิจัยรุ่นใหม่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จนสามารถนำผลงานวิจัยออกไปใช้ประโยชน์ในสาขาอาชีพของตนเอง และบางทีอาจจะรวมกลุ่มกันทำวิจัยให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศ ดังนั้น หัวใจสำคัญของการเป็นที่ปรึกษาที่เป็นกัลยาณมิตรที่ดีนั้น **นักวิจัยพี่เลี้ยงต้องรู้ว่าตนเองเป็นเพียงผู้วางแผนการให้เหมาะกับความสามารถเฉพาะของตัวนักวิจัยรุ่นใหม่และเป็นผู้ที่หวังดีต่อนักวิจัยรุ่นใหม่ออย่างจริงจัง** (ทวี ดันฉศิริ, 2552) ถ้าหากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างนักวิจัยพี่เลี้ยงกับนักวิจัยรุ่นใหม่ตามขั้นตอนของกระบวนการดำเนินการวิจัย สามารถชี้แจง

รายละเอียดได้ดังรูปที่ 2

บทบาทของนักวิจัยพี่เลี้ยงด้านการบริหารจัดการ

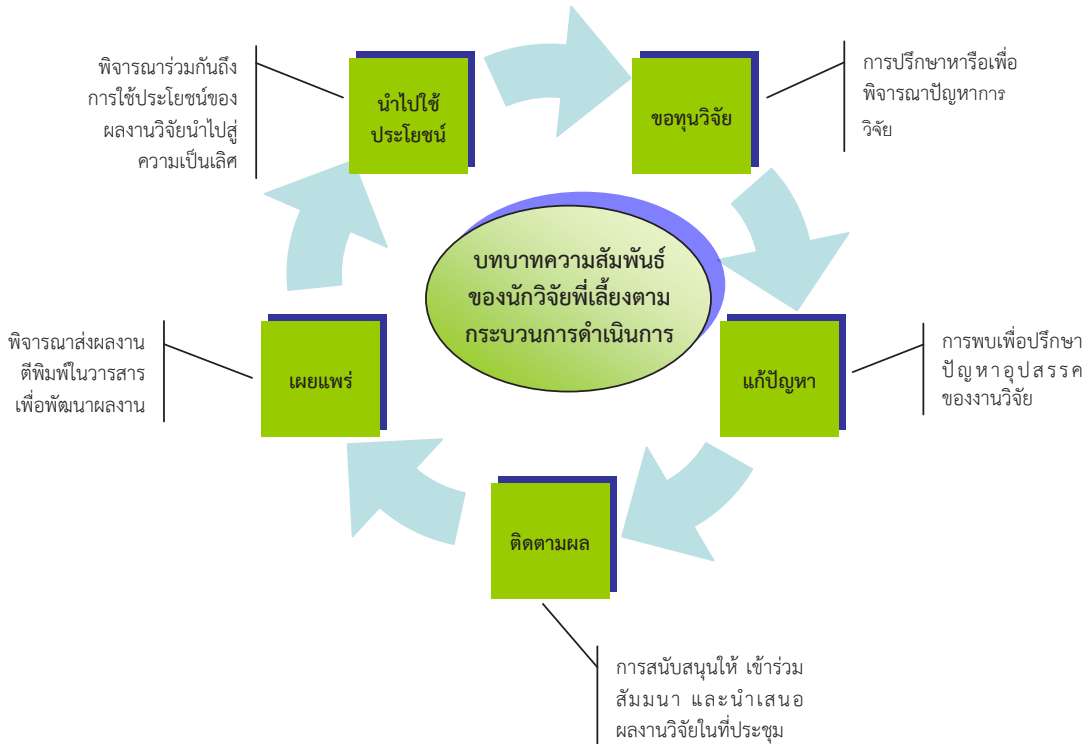
การกำหนดให้นักวิจัยรุ่นใหม่ต้องมีนักวิจัยพี่เลี้ยงในเชิงการบริหารงานวิจัย เป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษา คอยคิดตามดูแล ให้ข้อเสนอแนะต่อผู้สนับสนุนทุนวิจัย เป็นการประกันความสำเร็จในการดำเนินการวิจัยโดยนักวิจัยรุ่นใหม่ นอกจากนี้การประเมินผลงานวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เมื่อให้ทุนไปแล้วก็จำเป็นต้องมีกลไกที่คอยช่วยเหลือ คอยแนะนำระดับประกันเพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้เสนอไว้ นักวิจัยพี่เลี้ยงจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ และเพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาถ้าหากเกิดไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นนักวิจัยพี่เลี้ยงจึงควรเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา มีความน่าเชื่อถือ สามารถรายงานปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อที่หน่วยงานผู้ให้ทุนสนับสนุนสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การสนับสนุนทุนวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาขอบเขตภาระงานด้านการบริหารการวิจัยและพันธกิจที่สำคัญแล้ว สามารถสรุปขอบเขตบทบาทการถ่ายทอดทางวิชาชีพของนักวิจัยพี่เลี้ยงตามภาระงานการบริหารการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ซึ่งมีภาระงานสำคัญ สรุปได้ดังนี้

ระยะที่ 1 การบริหารการวิจัยก่อนการดำเนินการวิจัย

ในระยะนี้นักวิจัยพี่เลี้ยงจะเข้ามาช่วยนักวิจัยรุ่นใหม่ในการหาแหล่งทุน อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ให้ข้อเสนอแนะแก่โครงร่างการวิจัยให้ข้อมูลสนับสนุนการพิจารณาหัวข้อการวิจัยและโครงร่างการวิจัยแก่คณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 2 การบริหารการวิจัยระหว่างการ



รูปที่ 2. ฟังแนวความคิดการถ่ายทอดทางวิชาชีพและบทบาทความสัมพันธ์ของนักวิจัยที่เลี้ยงและนักวิจัยรุ่นใหม่ จำแนกตามกระบวนการดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัย

ในขณะนี้ เป็นระยะที่มี การมอบเงินอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยผ่านการพิจารณาจากแหล่งทุนแล้ว ดังนั้น นักวิจัยที่เลี้ยงจึงมีบทบาทในการช่วยวางแผนการดำเนินการวิจัยแก่นักวิจัยรุ่นใหม่ รวมถึงการกำกับดูแล ให้การดำเนินการวิจัยของนักวิจัยรุ่นใหม่ให้เป็นไปตามกำหนดระยะเวลา ตลอดจนการให้คำปรึกษาหรือความช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 3 การบริหารการวิจัยหลังการดำเนินการวิจัย

ในขณะนี้ เป็นระยะที่การดำเนินการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ ถึงขั้นตอนที่ต้องนำเสนอผลงานวิจัยแก่คณะกรรมการบริหารการวิจัย นักวิจัยที่เลี้ยงมี

บทบาทในการช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ของผลงานวิจัยก่อนที่จะนำเสนอ นอกจากนี้ ยังต้องช่วยพิจารณาและแนะนำแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัยให้นักวิจัยรุ่นใหม่ เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือเว็บไซต์ การประชุมทางวิชาการ รวมถึงการแนะนำการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

สรุปว่าแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการวิจัยไม่เพียงแต่จะมุ่งไปที่การบริหารงานในระดับหน่วยงานหรือองค์กรเท่านั้น แต่การบริหารการวิจัยส่วนบุคคลก็มีความสำคัญเช่นกัน นักวิจัยจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานวิจัยของตนเองให้ถูกต้องตามหลักวิธีวิทยาการวิจัย รวมถึงการใช้ระยะเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่า

และตรงกับที่ขออนุมัติไว้กับแหล่งทุน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิจัยและแหล่งทุนวิจัย ทั้งนี้ การที่นักวิจัยรุ่นใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์การดำเนินการวิจัยจะสามารถบริหารการวิจัยของตนเองได้ต้องมีผู้ที่มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเข้ามาคอยให้คำปรึกษา ดังนั้น นักวิจัยพี่เลี้ยงจึงเปรียบเสมือนผู้ที่ถ่ายทอดประสบการณ์และฝึกการบริหารการวิจัยให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่

จากผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักวิจัยพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ มีความรู้และความเชี่ยวชาญ จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักวิจัยรุ่นใหม่ สามารถยืนยันได้โดยงานวิจัยของ มนต์ชัย เทียนทอง (2551) ที่ศึกษาเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ Mentor Coached Think-Pair-Share เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการเรียนรู้ออนไลน์ พบว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือที่จัดให้มีพี่เลี้ยงเพื่อให้ความช่วยเหลือในการเรียน มีผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและสูงกว่าการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด ทั้งนี้ นักวิจัยพี่เลี้ยงต้องมีการเตรียมการถ่ายทอดให้มีความเหมาะสมในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการวิจัย เพื่อนักวิจัยรุ่นใหม่จะสามารถทำความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งยูพาพิน ศิริ โปธิรัมย์ (2538) กล่าวว่า การถ่ายทอดความรู้ที่ดีต้องมีการเตรียมการสอนหรือการวางแผนการสอนมาเป็นอย่างดี ไม่ใช่เตรียมเฉพาะเนื้อหาความรู้ แต่ต้องมีการเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอน และรู้จักประเมินผู้เรียน และวัดผลผู้เรียนได้ว่ามีความเข้าใจในสิ่งที่ผู้สอนถ่ายทอดความรู้ให้มากน้อยเพียงใด นอกจากทักษะการสอนแล้ว ทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาเป็นทักษะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง นอกจากความรู้ ความสามารถและการเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงนักวิจัยที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการถ่ายทอดทางวิชาชีพ แต่ยังมีปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เหมาะสม

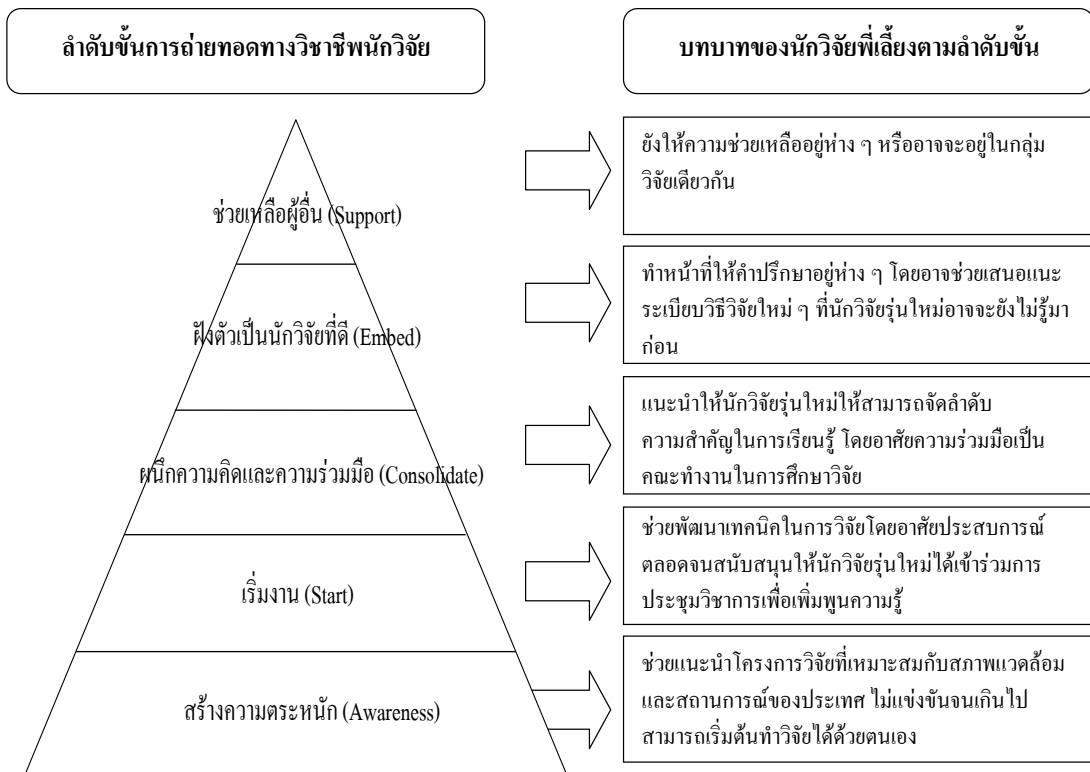
และความสัมพันธ์ระหว่างนักวิจัยพี่เลี้ยงและนักวิจัยรุ่นใหม่ ที่จะทำให้ประสิทธิภาพของการถ่ายทอดบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากนักวิจัยพี่เลี้ยงที่มีคุณลักษณะที่เป็นกัลยาณมิตรจะมีความตั้งใจในการให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปรารถนา ประกฤษโกมล (2550) ที่พบว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะของความเป็นพี่เลี้ยงที่ต่างกันมีความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่นแตกต่างกัน นอกจากนั้นยังพบว่าความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่นสามารถพยากรณ์ได้จาก คุณลักษณะในด้านการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ด้านการตระหนักถึงผลสำเร็จของผู้อื่น และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลด้านการแสดงอำนาจของพี่เลี้ยง

สรุป

นักวิจัยพี่เลี้ยงถือเป็นต้นแบบที่มีอิทธิพลในการหล่อหลอมนักวิจัยรุ่นใหม่ที่อยู่ภายใต้การดูแลของตน ให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญนำไปสู่เส้นทางนักวิจัยมืออาชีพ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม คือมีความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ซับซ้อนยุ่งยากให้สามารถเข้าใจได้อย่างกระจ่าง ตลอดจนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ได้รับเอาประสบการณ์และรูปแบบการดำเนินวิชาชีพอย่างมีคุณธรรม ซึ่งบทบาทของนักวิจัยพี่เลี้ยงที่มีต่อนักวิจัยรุ่นใหม่นั้นเริ่มตั้งแต่การเดินทางสู่การเป็นนักวิจัยสามารถจำแนกได้ตามลำดับขั้นความพยายามของผู้เชี่ยวชาญ (Expert Effort) 5 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นสร้างความตระหนัก (Awareness) 2) ขั้นเริ่มงาน (Start) 3) ขั้นผนึกความคิดและความร่วมมือในการดำเนินงาน (Consolidate) 4) ขั้นฝังตัวให้เป็นนักวิจัยที่ดี (Embed) 5) ขั้นให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้อื่น (Support) (รายละเอียดดังรูปที่ 3) และสามารถจำแนกบทบาทการถ่ายทอดตามขั้นตอนของ

กระบวนการดำเนินการวิจัย และการบริหารจัดการ การดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การบริหาร การวิจัยก่อนการดำเนินการวิจัย ระยะที่ 2 การบริหาร การวิจัยระหว่างการดำเนินการวิจัย และระยะที่ 3 การบริหารการวิจัยหลังการดำเนินการวิจัย สำหรับ บทบาทที่สำคัญของนักวิจัยที่เลี้ยงในการพัฒนานัก

วิจัยรุ่นใหม่เพื่อเตรียมตัวรับการปรับตัวเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนนั้น นักวิจัยที่เลี้ยงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญการวิจัย และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ สามารถแนะนำนักวิจัยรุ่นใหม่ให้ รู้จักธรรมชาติของวิชาการในสาขาของตนในความ เป็นสากล เพื่อนำไปสู่หัวข้อการวิจัยที่เหมาะสม



รูปที่ 3. ผังแนวความคิดการถ่ายทอดทางวิชาชีพและบทบาทของนักวิจัยที่เลี้ยงตามลำดับชั้นการถ่ายทอดทางวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2552. mentor: กัลยาณมิตร ใน ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นพี่เลี้ยงนักวิจัยที่ดี. ปทุมธานี: สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
- ชิษณุสรร สวัสดิวัฒน์. 2552. กับนักวิจัยรุ่นใหม่ ใน ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นพี่เลี้ยงนักวิจัยที่ดี. ปทุมธานี: สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
- ทวี ต้นขศิริ. 2552. แนวคิดของ mentor ใน ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นพี่เลี้ยงนักวิจัยที่ดี. ปทุมธานี: สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

- มนต์ชัย เทียนทอง. 2551. เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ Mentor Coached Think-Pair-Share เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการเรียนรู้ออนไลน์. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 18(1): 99-105.
- ยง ภู่วรรณ. 2552. Research mentor: นักวิจัยที่ปรึกษา...นักวิจัยที่เลี้ยง ใน ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นพี่เลี้ยงนักวิจัยที่ดี. ปทุมธานี: สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
- ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม. 2538. ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง: สะพานเชื่อมจากนักศึกษาสู่พยาบาลวิชาชีพ. รามธิบดีพยาบาลสาร 1: 85-91.
- วัชระ กสิณฤกษ์. 2552. Research mentor: นักวิจัยที่เลี้ยงของโครงการที่ขออนุมัติวิจัย ใน ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นพี่เลี้ยงนักวิจัยที่ดี. ปทุมธานี: สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
- สมปรารถนา ประกัตฐโกมล. 2550. คุณลักษณะความเป็นพี่เลี้ยง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่น ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2553. นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- Michener, H. A., and Delamater, J.D. 1999. Social Psychology. New York: Harcourt Brace College Publishers.
- The World Bank. 2014. Researchers in R&D (per million people). (Online) From: [http://data.worldbank.org/indicator/ SP.POP.SCIE. RD.P6/countries?display=graph](http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.SCIE.RD.P6/countries?display=graph).