

จากการสร้างความรู้ สู่การสร้างการเปลี่ยนแปลง

มีงานวิจัยที่ทำกันจำนวนไม่น้อยที่ถูกมองว่าเป็น “การวิจัยขึ้นหิ้ง” ไม่ว่าจะเป็นงานวิทยานิพนธ์ งานวิจัยเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยในสถาบันทางวิชาการที่ไม่ได้สนใจจะแก้ปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานเผชิญอยู่

เป็นงานวิจัยที่พอทำเสร็จเป็นเล่มแล้วก็เก็บขึ้นชั้นหรือใส่ตู้ไว้ ไม่เคยได้อาผลการวิจัยมาทำอะไรต่อ

สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะงานวิจัยถูกมองว่าเป็นภารกิจต่างหากที่แยกออกไปจากภารกิจหลักของงานที่ทำ ถ้าเราจะต้องทำงานวิจัย ไม่ว่าจะเพราะไปเรียนต่อ ไปอบรมงานวิจัย หรือเพราะต้องส่งผลงานเพื่อประเมินตำแหน่ง คนส่วนใหญ่ก็มักจะรีบทำให้งานวิจัยนั้นเสร็จสิ้นไป เพื่อจะได้เอาเวลามาทำงานประจำตามหน้าที่ของตนเอง

งานวิจัยที่ทำกันแบบนี้กลายเป็นภาระเพราะทำให้เราต้องเสียเวลาไปทำ แทนที่เราจะได้ทำงานในหน้าที่ของเราให้เสร็จ

แต่งานวิจัยไม่จำเป็นต้องเป็นเช่นนั้นเสมอไป และคงจะดีถ้าการทำงานวิจัยแทนที่จะเป็นภาระกลับกลายเป็นตัวช่วยให้งานของเรามีประสิทธิภาพ ง่าย และได้ผลมากขึ้น

นั่นคือ ปรัชญาของการทำงานวิจัยจากงานประจำ หรือที่เรารู้จักกันว่า R2R (Routine to Research)

แนวคิดที่ทำให้การทำงานประจำกลายเป็นงานวิจัยนี้ถูกผลักดันต่อเนื่องมาราว 1 ทศวรรษแล้ว เพื่อเปลี่ยนกระบวนการวิจัย ให้งานวิจัยกลายเป็นส่วนหนึ่งของ

การพัฒนางานประจำ โดยการสร้างคำถามวิจัยจากงานที่เราทำอยู่ทุกเมื่อเชื่อวัน และการใช้ข้อมูลการวิจัยจากฐานข้อมูลที่มีการเก็บอยู่แล้วในงานประจำ เช่น ในรายงานต่างๆ หรือทำการจัดเก็บข้อมูลใหม่ๆ จากการทำงานที่เราทำอยู่แล้ว เพื่อหาคำตอบให้กับปัญหาการทำงานที่เราต้องการแก้ไข

คำตอบที่ได้จึงเป็นความรู้ที่มีความหมายต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการทำงานของเรา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับงานนั้นก็เป็นไปได้ในหลากหลายมิติ เช่น ทำให้เราเข้าใจปัญหานั้นดีขึ้น รู้ขนาดหรือความรุนแรงของปัญหา เห็นภาพใหญ่และความเชื่อมโยงกันของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เห็นวิธีการแก้ปัญหาและความเป็นไปได้ใหม่ๆ ในการทำงาน

หรือทำให้เรารู้ว่ากระบวนการแก้ปัญหาและวิธีการทำงานที่เราทำอยู่ทุกเมื่อเชื่อวันนั้น เอาเข้าจริงๆ แล้ว มันเป็นวิธีการที่ได้ผลมากหรือน้อยแค่ไหน

จะว่าไปแล้ว งานประจำที่เราทำอยู่ทุกเมื่อเชื่อวันนั้น แม้ว่าเราจะสามารถทำงานเหล่านั้นตามปรกติวิสัยโดยที่เราไม่รู้สึกรู้ว่ามีปัญหาอะไรมากมายนัก แต่เอาเข้าจริงๆ แล้ว งานประจำที่เราทำอยู่มีเรื่องต่างๆ มากมายที่เราอาจไม่เคยตั้งคำถามและไม่เคยคิดว่าวิธีการที่เราทำอยู่ทุกวันนี้เป็นวิธีที่ดีที่สุดแล้วหรือไม่

การทำงานประจำให้เป็นงานวิจัยจึงเป็นการชวนให้คนทำงานหันมาพิจารณางานที่ทำอย่างถี่ถ้วนและรู้จักตั้งคำถามกับสิ่งที่เห็นและเป็นอยู่

เพราะการรู้จักตั้งคำถามเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดของการเปลี่ยนแปลง

โดยเฉพาะคำถามที่เริ่มจากความคิดที่ว่า “งานที่ทำอยู่นี้จะทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร”

จะว่าไปแล้ว ถ้าในองค์กรของเรา ยังมีคนที่ตั้งคำถามว่างานที่ทำอยู่จะทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร แสดงว่าองค์กรของเรายังเป็น “องค์กรที่มีชีวิต” เป็นองค์กรที่ยังเรียนรู้ได้ เพราะถ้าในองค์กรใดองค์กรหนึ่งมีแต่คนที่ต่างยึดถือว่าวิธีการที่ใช้กันอยู่เป็นวิธีการที่ดีที่สุด ไม่มีวิธีอื่นใดที่จะดีไปกว่านี้แล้ว องค์กรนั้น

Editor's Note

ก็เป็นองค์กรที่จะไม่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้นได้เลย

หรือจะเรียกว่าเป็นองค์กรที่ตายแล้วก็ได้

การทำงานวิจัยจากงานประจำจึงไม่ได้มีเป้าหมายเพียงแค่การสร้างความรู้ แต่เป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรและในวิถีการปฏิบัติงานของทุกคน

การเปลี่ยนแปลงที่ว่านี้มีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจก คือ นักวิจัยแต่ละคนก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลง จากนักวิจัยที่ไม่สนใจว่าผลงานวิจัยจะสามารถนำไปใช้ได้หรือไม่ หันมาสนใจว่างานวิจัยจะรับใช้การทำงานประจำได้อย่างไร

การเปลี่ยนแปลงนี้แม้จะเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล แต่ก็มีความสำคัญ

เพราะคนทำงานวิจัยจากงานประจำที่สามารถแสดงตัวอย่างให้เห็นเป็นรูปธรรมว่า งานวิจัยจากงานประจำสามารถทำได้ และที่สำคัญ สามารถนำมาใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นได้นั้น จะเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่บอกกับคนอื่น ๆ ว่าการทำงานวิจัยง่าย ๆ จากสิ่งที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ สามารถนำไปสู่ความรู้ใหม่ที่ทำงานของทุกคน ง่ายและได้ผล

หากความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานของหน่วยงานได้ ก็ยิ่งเกิดประโยชน์กว้างขวางขึ้น เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้มากขึ้น ก็จะทำให้กลายเป็นการสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้จากงานวิจัยมาพัฒนางานประจำ

เป็นการเปลี่ยน “วัฒนธรรมความเห็น” ให้เป็น “วัฒนธรรมความรู้”

การเปลี่ยนแปลงนั้นนอกจากจะทำให้ “งานได้ผล” แล้ว ยังทำให้ “คนเป็นสุข” มากขึ้นด้วย

ที่ว่า “คนเป็นสุข” นั้น ไม่ใช่เพราะมีผลงานทางวิชาการที่น่าภาคภูมิใจเท่านั้น แต่คนในองค์กรเป็นสุขมากขึ้น เพราะความขัดแย้งน้อยลง การทำงานโดยใช้ความเห็นทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้ง่าย เพราะคนหนึ่งก็อาจมีความเห็นไปอย่างหนึ่ง ต่างคนต่างมีความเห็นไม่เหมือนกัน

แต่ถ้าเป็นความรู้ที่มีหลักฐานทางวิชาการ ผ่านการสังเคราะห์จากข้อมูลจริงๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ก็จะไม่ต้องมาทะเลาะกันเพราะความเห็นต่างกันอีก

ในระยะราว 10 ปี ที่มีการส่งเสริมการวิจัยจากงานประจำ กระแสความสนใจเกิดขึ้นและขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวาง มีผู้คนจำนวนมากที่ได้เข้าร่วมบนเส้นทางการเรียนรู้เพื่อสร้างงานวิจัยที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนี้

ยิ่งในระยะ 5-6 ปี ที่ผ่านมา ที่ทีมงานจากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ซึ่งมี รศ. นพ. เชิดชัย นพณิจำรัสเลิศ และ อ. นพ. อัครินทร์ นิมมานันต์ เป็นแกนนำผลักดันทั้งในระดับนโยบายและสนับสนุนทางด้านวิชาการไปพร้อมๆ กับการจัดตั้งเครือข่าย R2R ขึ้นทุกภาคทั่วประเทศ งาน R2R จึงก้าวหน้าและได้รับการตอบรับอย่างกว้างขวาง

จนกลายเป็นการขับเคลื่อนทางวิชาการที่มีฐานที่กว้างใหญ่ เกิดการสร้างนักวิจัยหน้าใหม่พร้อมๆ กับการสร้างผลงานวิจัยจากงานประจำมากมายหลายร้อยเรื่องในแต่ละปี

การสะสมในเชิงปริมาณนี้กำลังเป็นพลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมความรู้ในแวดวงสาธารณสุข และจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีรากฐานมาจากคนทำงานที่ต้องเผชิญปัญหา มาร่วมแรงร่วมใจกันสร้างความรู้เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

แต่การวิจัยจากงานประจำจะไม่ได้หยุดอยู่แค่การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่หน่วยงานเท่านั้น เป้าหมายต่อไปของงาน R2R คือ การสร้างความเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบายให้กับระบบสาธารณสุขไทย

ในปีนี้ การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ครั้งที่ 9 ในวันที่ 6-8 กรกฎาคม 2559 ณ ศูนย์การประชุม อิมแพ็ค ฟอรั่ม เมืองทองธานี จึงเป็นโอกาสสำคัญอีกครั้งที่เราจะได้มาเรียนรู้เพื่อผลักดันให้งานวิจัยจากงานประจำไปสู่ก้าวต่อไป

เป็นการก้าวไปข้างหน้าอีกขั้นหนึ่งเหมือนกับหัวข้อการประชุมในปีนี้ที่กำหนดไว้ว่า “R2R ๙ แห่งการเรียนรู้ ๙ สู่นโยบาย”



โกมาตร จิงเสถียรทรัพย์