

การประยุกต์ใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อการจัดการความรู้และส่งเสริมทักษะงานวิจัย
ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
Applying the Mentoring System for Knowledge Management and
Supporting Research Skills in the Faculty of Business Administration
Mae Jo University, Chiang Mai Province

ไพรัตน์ ธนเลิศโสภิต^{1*}, พัชรินทร์ สารมารถ^{2**},
อรัทัย ดุษฎีดำเกิง^{3***}, ภัทริกา มณีพันธุ์^{4****}
Paipan Thanalerdsopit^{1*}, Patcharin Saramath^{2**},
Pattarika Maneepun^{3***}, Orathai Dusadeedemkoeng^{4****}

¹คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
เลขที่ 128 ถนนห้วยแก้ว ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300

*Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Lanna
128 Huay Kaew Road, Muang, Chiang Mai 50300*

^{2,3,4}คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
เลขที่ 63 หมู่ 4 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290

^{2,3,4}*Faculty of Business Administration, Maejo University
63 M. 4, Nonghan Sub - district, Sansai District, Chiang Mai 50290*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ โดยใช้เครื่องมือทางการจัดการความรู้ ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยงงานวิจัยในการเพิ่มทักษะงานวิจัยแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรีของคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยแม่โจ้ วิธีการวิจัยใช้เครื่องมือทางการจัดการความรู้คือ การสร้างชุมชนนักปฏิบัติและการใช้ระบบพี่เลี้ยง มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การจัดกลุ่มนักวิจัยรุ่นใหม่และนักวิจัยพี่เลี้ยงจากอาจารย์คณะบริหารธุรกิจที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาทักษะงานวิจัย 2) ดำเนินกิจกรรมการวิจัยแบบพี่เลี้ยง 3) การประเมินผลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์และวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และ 4) การสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า จัดกลุ่มนักวิจัยได้ จำนวน 14 คน รวมจำนวน 7 คู่ในแต่ละ

*ผู้เขียนหลัก
อีเมลล์: drpaipan@gmail.com



สาขาของคณะ ในระหว่างดำเนินโครงการระยะเวลา 3 เดือน มีการพบปะอย่างไม่เป็นทางการ เฉลี่ย 1-4 ครั้ง ครั้งละ 1-2 ชั่วโมง โดยใช้สถานที่ภายในและใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยพบว่า นักวิจัยที่ได้รับการดูแลในการให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยที่ตนเองต้องการ ได้แก่ 1) การกำหนดหัวข้อวิจัยจากการพัฒนาโจทย์จากกิจกรรมการจัดการความรู้ของคณะบริหารธุรกิจ 2) การขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก 3) การเขียนบทความวิจัยและการนำเสนองานวิชาการในระดับนานาชาติ 4) การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีเพื่องานวิจัย 5) การกำหนดหัวข้องานวิจัยจากการลงพื้นที่บริการวิชาการซึ่งเป็นการบูรณาการพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การวิจัยและการบริการวิชาการ และ 6) แนวทางการกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งการวิจัยเรื่องนี้ นักวิจัยที่ได้รับการดูแลสามารถกำหนดหัวข้อความต้องการเรื่องงานวิจัยได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดการทำวิจัยตามความสามารถและตามความสนใจของนักวิจัย อีกทั้งยังทำให้นักวิจัยที่เลี้ยงได้เครือข่ายผู้วิจัยเพิ่มอีกด้วย ทั้งนี้งานวิจัยนี้จะทำได้ดีหากมีความต่อเนื่องของงานวิจัยและมีการติดตามผลการดำเนินงานด้านการวิจัยในระยะเวลา มากกว่า 1 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปประกอบแผนการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์ในการบริหารงานวิจัยของหน่วยงานต่อไป

คำสำคัญ

การวิจัย ระบบพี่เลี้ยง การจัดการความรู้

Abstract

This research aims to explore how to improve academic competencies of the researchers by using the mentoring system at the Faculty of Business Administration, Mae Jo University, Thailand. The study utilizes the community of practice, a knowledge management approach, which involved 4 steps as follows: 1) matching new researchers to the mentors by using volunteer technique from lecturers in the Faculty of Business Administration; 2) research meetings organized by mentors; 3) research evaluation by interviewing the participants and the statistical analysis; 4) in-depth interviews. The researchers and mentors were separated into seven pairs and the average frequency of the meets was between 1-4 times with each time lasting for 1-2 hours. The results of research indicated that the knowledge about how to improve research competencies were transferred to the research mentees which include 1) defining topics of research from the project of knowledge management at the Faculty of Business Administration Mae Jo University; 2) applying for research funds from resources outside the university; 3) writing and presenting research papers in international conferences; 4) critically writing literature reviews and understanding research theories; 5) defining research topics with integrated research and academic service; 6) employing proper methods. This research believes that a continuous collaboration lasting more

than 1 year between the mentors and mentees can improve the academic competencies. Moreover, results highlighted the aspects of need areas which can serve for strategic planning and organization of future workshops at education institutes to promote researches in future.

Keywords

Research, Mentoring System, Knowledge Management

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ได้แก่ ความรู้เป็นฐานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของโลก องค์กรที่มีการจัดการความรู้มีการรักษาและถ่ายทอดความรู้กันภายในจะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและส่งผลถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับส่วนราชการของประเทศไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการให้มีขีดความสามารถและสมรรถนะสูงสามารถเรียนรู้และปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ได้เสนอเครื่องมือในการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการเมื่อปี พ.ศ. 2557 เครื่องมือดังกล่าวคือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งช่วยในการบริหารจัดการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ได้แก่ ความรู้ในตัวบุคลากรและความรู้ที่เป็นเอกสารต่าง ๆ มาพัฒนาเพื่อให้มีระบบการจัดการที่ดีสำหรับทุกคนในองค์กรให้สามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมถึงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอันส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548) ทั้งนี้ ณพวิษฐ จักรพิทักษ์ (2552) ได้ให้ความหมายของความรู้ (Knowledge) ว่าหมายถึงประสบการณ์จริงที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองหรืออาจหมายถึงประสบการณ์ที่ทำให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จซึ่งต่างจากสารสนเทศ (Information) เพราะความรู้เป็นความเชื่อที่พิสูจน์แล้วโดยได้ทำการทดลองแล้วหรือมีประสบการณ์จริง ดังนั้นความรู้ คือ สารสนเทศที่ใช้ในการทำงานซึ่งทำให้คนที่มีความรู้สามารถใช้สารสนเทศมาประกอบการทำงาน การตัดสินใจและการแก้ปัญหา สำหรับการจัดการ (Management) หมายถึง การบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิต (Productivity) และพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้นการจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ การบริหารจัดการองค์กรโดยใช้ความรู้และประสบการณ์ของคนทำงาน รวมถึงสารสนเทศที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตแก่องค์กรให้สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมนั้น ๆ และเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร รวมถึงชีวิตและครอบครัวของคนทำงานในองค์กรร่วมกัน

การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดทุนทางปัญญาในองค์กร (Intellectual Capital) ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายทอด การจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กร เพราะผู้ที่ต้องการเรียนรู้ (Mentee) เป็นผู้ที่ต้องการเรียนรู้เรื่องที่กำหนดโดยมีพี่เลี้ยง (Mentor)



ซึ่งมีประสบการณ์เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองถนัด เป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง (Karkoulouian, Halawi & McCarthy, 2008 & Swap, Leonard, Shields & Abrams, 2001) ทั้งนี้ การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่ช่วยรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้พัฒนาระบบบริหารจัดการในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่พบว่า การจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่การจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ในระดับสูง และมีการแบ่งปันความรู้ในระดับสูงเช่นกัน ในขณะที่การแบ่งปันความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง (Songsangyos, 2012) ดังจะเห็นได้ว่าการจัดการความรู้ถูกนำไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาในระดับปานกลางแม้ว่าจะมีประโยชน์ต่อองค์กรก็ตาม สำหรับทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ของ Ikujiro & Hirota (1995) ได้กล่าวถึงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่อยู่ในผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติงานจริงจึงจะเกิดประสบการณ์เฉพาะตัวซึ่งหนึ่งในลักษณะของความรู้ประเภทนี้ได้แก่ ความรู้จากการลอกเลียน (Analog Knowledge) เป็นการฝึกฝนลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ดี เป็นความรู้ที่เกิดจากการฝึกฝน (Practice) เพื่อให้ได้ทักษะในการทำงาน ทฤษฎีการสร้างความรู้ดังกล่าวสอดคล้องกับการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ซึ่งเป็นกระบวนการในการพัฒนาความรู้โดยยกระดับความรู้จากบุคคลสู่กลุ่ม ประกอบด้วยการพัฒนาและยกระดับให้เกิดความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ได้แก่ การขยายปริมาณความรู้ การค้นหาและเรียนรู้เพิ่มเติมความรู้ใหม่ไปสู่ระดับกลุ่มคนและระดับองค์กร องค์กรจึงต้องจัดกระบวนการรวบรวมความรู้ (Combination) โดยนำความรู้ชัดแจ้งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในบุคลากรมารวมกันเพื่อสร้างความรู้ใหม่ นอกจากนี้ยังมีการขยายความรู้และพัฒนาหรือแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลไปสู่ระดับกลุ่มคนและระดับองค์กร องค์กรจึงต้องจัดกระบวนการสร้างสังคม (Socialization) สำหรับการพัฒนาความรู้ในระดับองค์กรโดยแบ่งเป็นความรู้ในตัวบุคคลที่ได้สร้างกระบวนการสร้างสังคมซึ่งองค์กรจะต้องเปลี่ยนความรู้ในตัวบุคคลให้เป็นความรู้ที่ชัดแจ้งในลักษณะต่าง ๆ เช่น แผนภาพกระบวนการทำงาน หลักการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจเพื่อกระจายความรู้แก่บุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร โดยขั้นตอนนี้เรียกว่ากระบวนการอธิบายความรู้ (Externalization) จากบุคคลไปสู่องค์กร นอกจากนี้ความรู้ชัดแจ้งต่าง ๆ ที่ได้จากขั้นตอนการรวบรวม องค์กรจะต้องให้บุคลากรแต่ละบุคคลนำไปทดลองปฏิบัติฝึกฝนและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้ที่ได้เหล่านั้นสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงได้ ซึ่งขั้นตอนนี้เรียกว่า กระบวนการฝึกฝนซึมซับความรู้ (Internalization) เข้าสู่ตัวบุคคลเพื่อให้มีประสบการณ์จริงและสามารถสร้างความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์นั้นได้

จากการที่มหาวิทยาลัยมีพันธกิจสำคัญสี่ประการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัยการบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม งานวิจัยถือเป็นพันธกิจที่สำคัญที่มีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และเครือข่ายการทำงานอันจะส่งผลดีต่อพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยคือ การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ได้องค์ความรู้ใหม่ที่นำไปใช้ถ่ายทอดในห้องเรียนและเป็นการสร้างการ

จัดการความรู้จากการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์และนักศึกษาร่วมกัน การวิจัยนับเป็นพันธกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้และจัดกิจกรรมเพื่อนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ อย่างไรก็ตามการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ยังไม่สามารถวัดความสำเร็จในการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานที่ยังไม่เข้าใจกระบวนการจัดการความรู้อย่างแท้จริง และไม่ทราบผลสำเร็จหรือประโยชน์ที่จะได้รับจากกระบวนการจัดการความรู้ ดังนั้นคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้จึงค้นหาปัญหาเพื่อใช้ในการจัดการความรู้ภายใต้โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้โดยพบว่า บุคลากรสายวิชาการรุ่นใหม่ที่ทำงานไม่เกินห้าปีขาดความเชี่ยวชาญงานวิจัยโดยมีสาเหตุหลักได้แก่ การขาดวิสัยทัศน์ของบุคลากรไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้และขาดความสนใจในการทำงานวิจัยเพราะเป็นเรื่องเสียเวลา หรือมีภาระครอบครัว เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาการประยุกต์ใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อจัดการความรู้และส่งเสริมทักษะงานวิจัยในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปขยายผลต่อการดำเนินการโครงการบริหารงานวิจัยต่าง ๆ ของคณะ

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ โดยใช้เครื่องมือทางการจัดการความรู้ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยงงานวิจัย (Research Mentoring System)

วิธีการวิจัย

การวิจัยดังกล่าวใช้วิธีการจัดการความรู้โดยการสร้างชุมชนนักปฏิบัติงานวิจัย มีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากร ได้แก่บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติราชการปกติของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 36 คน ทั้งนี้ไม่สามารถใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัยได้ เนื่องจากมีบุคลากรสายวิชาการบางรายไม่สมัครใจเข้าร่วมโครงการดังกล่าวจึงเลือกใช้วิธีการทางสถิติในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังปรากฏข้อ 1.2

1.2. กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละของจำนวนประชากรในกรณีที่มีประชากรมีจำนวนไม่เกิน 100 คน โดยกำหนดเกณฑ์เป็นร้อยละ 25 ของประชากร (ธีรภูมิ เอกะกุล, 2543) ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25 ของประชากร 36 คน คือจำนวนอย่างน้อย 9 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้ความสมัครใจหรืออาสาสมัคร (Voluntary Selection) (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2553) โดยขออาสาสมัครอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท ที่ต้องการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยอย่างน้อย 5 คนจากแต่ละสาขาวิชา และขออาสาสมัครอาจารย์ที่มี



วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่สามารถทำหน้าที่พี่เลี้ยงนักวิจัยอีกอย่างน้อย 5 คนทั้งจากในมหาวิทยาลัยแม่โจ้และมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้แก่อาจารย์ที่ต้องการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 7 คู่ รวม 14 คน ได้แก่บุคลากรจากสาขาการบัญชี 2 คน สาขาการจัดการ 2 คน สาขาการเงิน 1 คน สาขาการตลาด 1 คน และสาขาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ 1 คน และอาสาสมัครอาจารย์ที่ทำหน้าที่นักวิจัยพี่เลี้ยง 7 คน เป็นอาจารย์จากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 6 คน และอาจารย์จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา 1 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 7 คู่ 14 คน โดยแบ่งเป็นสาขาในแต่ละคู่ดังนี้ 1) คู่ที่ 1 สาขาการบัญชี (AC 1) 2) คู่ที่ 2 สาขาการบัญชี (AC 2) 3) คู่ที่ 3 สาขาการจัดการ (MG 1) 4) คู่ที่ 4 สาขาการจัดการ (MG 2) 5) คู่ที่ 5 สาขาการตลาด (MK 1) 6) คู่ที่ 6 สาขาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ (BIS 1) 7) คู่ที่ 7 สาขาการเงิน (FN 1) ทั้งนี้การวิจัยดังกล่าว มีบุคลากรสมัครใจที่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการจำนวนมากกว่จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวน 2 คู่ รวม 4 คน โดยนักวิจัยและพี่เลี้ยงมีคุณสมบัติตามเงื่อนไขซึ่งเป็นผลดี จึงดำเนินการวิจัยต่อไปได้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1. แบบบันทึกกิจกรรมโครงการวิจัยแบบมีพี่เลี้ยงรายครั้ง เป็นตารางแบบบันทึกปลายเปิดเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการนัดหมายระหว่างนักวิจัยที่ได้รับการดูแลและนักวิจัยพี่เลี้ยง และบันทึกกิจกรรมที่เกิดขึ้นและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยพี่เลี้ยงและนักวิจัยที่ได้รับการดูแล

2.2. แบบประเมินการวิจัยแบบมีพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัยที่ต้องการพัฒนาทักษะการวิจัย เพื่อประเมินระดับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาความเป็นนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญงานวิจัย โดยกำหนดประเด็นคำถามหลัก 7 คำถาม และคำถามย่อย 43 คำถาม แสดงคะแนนระดับการพัฒนา ดังนี้ 6 คะแนนคือ มากที่สุด 5 คะแนนคือ มาก 4 คะแนนคือ ค่อนข้างมาก 3 คะแนนคือ ปานกลาง 2 คะแนนคือ น้อย และ 1 คะแนนคือ น้อยที่สุด

2.3. แบบประเมินผู้วิจัยที่ต้องการพัฒนาทักษะงานวิจัยประเมินโดยนักวิจัยพี่เลี้ยงภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ เพื่อประเมินระดับความสำเร็จของโปรแกรมการวิจัยแบบมีพี่เลี้ยงโดยประเมินประสิทธิภาพการทำวิจัยแบบมีพี่เลี้ยงของนักวิจัยที่ได้รับการดูแล กำหนดประเด็นคำถามหลัก 2 คำถาม และคำถามย่อย จำนวน 22 คำถาม ทั้งนี้ระดับคะแนนแบบประเมินผู้วิจัยต้องการพัฒนาทักษะงานวิจัย ซึ่งประเมินโดยนักวิจัยพี่เลี้ยงภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ แสดงคะแนนระดับความต้องการดังนี้ 6 คะแนนคือ ยอดเยี่ยม 5 คะแนนคือ ดีมาก 4 คะแนนคือ ดี 3 คะแนนคือ ปานกลาง 2 คะแนนคือ น้อย 1 คะแนนคือ น้อยที่สุด

2.4. การสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมระหว่างการดำเนินการแลกเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้งานวิจัยระหว่างนักวิจัยพี่เลี้ยงและนักวิจัยที่ได้รับการดูแล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. การวิเคราะห์จากแบบบันทึกกิจกรรมการพัฒนาทักษะงานวิจัยโดยการวิจัยแบบมีพี่เลี้ยงรายครั้ง เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา เน้นเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ วิธีการถ่ายทอดความรู้และผลสัมฤทธิ์จากกระบวนการดังกล่าว

3.2 การวิเคราะห์แบบประเมินการวิจัยแบบมีที่เลียงสำหรับนักวิจัยที่ต้องการพัฒนาทักษะการวิจัย และแบบประเมินผู้วิจัยที่ต้องการพัฒนาทักษะงานวิจัยประเมินโดยนักวิจัยที่เลียงภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3 การแปลความหมายระดับคะแนนการประเมินโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยการใช้ช่วงคะแนนจากพิสัย ตามเกณฑ์ของเบสท์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ศุภร เสรีรัตน์, 2542) ดังนี้

$$\text{จำนวนช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{6 - 1}{6} = 0.83$$

สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ย มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 5.16 - 6.00	หมายถึง ระดับการประเมินมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 4.33 - 5.15	หมายถึง ระดับการประเมินมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.32	หมายถึง ระดับการประเมินค่อนข้างมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.67 - 3.49	หมายถึง ระดับการประเมินปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.84 - 2.66	หมายถึง ระดับการประเมินน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.83	หมายถึง ระดับการประเมินน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลวิจัยจากโครงการการใช้ระบบการจัดการความรู้โดยใช้ระบบการมีที่เลียงพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการประเมินด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักวิจัยที่ได้รับการดูแลเท่ากับ 4.64 ระดับมาก โดยมีประเด็นรายละเอียดดังนี้ 1) การพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถมีการกระตุ้นให้นักวิจัยที่ได้รับการดูแลสามารถกำหนดหัวข้องานวิจัยใหม่และกำหนดวิธีการ เครื่องมือทางการวิจัยใหม่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 อยู่ในระดับมาก 2) นักวิจัยที่ได้รับการดูแลมีความเป็นอิสระ มีการกระตุ้นให้สืบค้นข้อมูลการพัฒนาความสามารถทางการวิจัยของนักวิจัยทั้งทางด้านทฤษฎีการวิจัย เหตุผลและข้อมูลสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 อยู่ในระดับมาก 3) การช่วยเหลือให้นักวิจัยที่ได้รับการดูแลสามารถคิดและแบ่งชีวิตอุปสรรคของงานวิจัยด้วยความคิดของนักวิจัยเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 อยู่ในระดับมาก 4) การช่วยนักวิจัยที่เลียงที่มีต่อนักวิจัยที่ได้รับการดูแล สามารถกำหนดปัญหางานวิจัยและควบคุมงานวิจัยจนสามารถตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก 5) นักวิจัยที่เลียงมีการจัดให้คำแนะนำหลังการออกแบบงานวิจัยของนักวิจัยที่ได้รับการดูแล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 อยู่ในระดับมาก 6) นักวิจัยที่เลียงมีการจัดเตรียมคำแนะนำในการวิจัยของนักวิจัยที่ได้รับการดูแลเพื่อให้มีความก้าวหน้าและได้ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยการพัฒนาความเป็นนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญ พบว่า นักวิจัยที่เลียงมีการจัดเตรียมการให้คำแนะนำการเป็นนักวิจัยที่เชี่ยวชาญ สามารถตัดสินใจในงานวิจัยได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีประเด็นย่อยดังนี้ 1) นักวิจัยที่เลียงมีเวลาให้คำปรึกษาอย่างเพียงพอทั้งแบบเป็นทางการ

และไม่เป็นทางการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ระดับค่อนข้างมาก 2) นักวิจัยที่เลี้ยงมีการรักษาความสมดุลระหว่างการสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานวิจัยของนักวิจัยที่ได้รับการดูแลได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง 3) นักวิจัยที่เลี้ยงช่วยให้นักวิจัยที่ได้รับการดูแลวางแผนการวิจัยได้ในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ระดับค่อนข้างมาก 4) นักวิจัยที่เลี้ยงมีการจัดเตรียมและพัฒนาแนววิธีการในการแสดงผลงานวิจัยและการนำเสนองานวิจัยต่อสาธารณะชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ระดับค่อนข้างมาก 5) มีการจัดเตรียมการอบรมและพัฒนาทักษะการเป็นนักวิจัยที่เลี้ยงร่วมกับนักวิจัยที่เลี้ยงคนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ระดับค่อนข้างมาก

ผลการวิจัยการพัฒนาทักษะความสามารถในการวิจัยมีระดับการประเมินการพัฒนาทักษะความสามารถในการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้ประเด็นหัวข้อย่อย ได้แก่ 1) นักวิจัยที่ได้รับการดูแลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานร่วมกันผู้อื่นได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 อยู่ระดับมาก 2) นักวิจัยที่ได้รับการดูแลมีทักษะการต่อรองด้านงานวิจัยได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ระดับค่อนข้างมาก 3) นักวิจัยที่ได้รับการดูแลมีทักษะด้านการเขียนงานวิจัยและการนำเสนองานวิจัยที่ดีขึ้นกระตุ้นให้ท่านได้นำเสนอผลงานวิจัยของท่านอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 อยู่ระดับมาก 4) นักวิจัยที่เลี้ยงได้ร่วมเป็นผู้เขียนบทความและเขียนบทความทางวิชาการกับนักวิจัยที่ได้รับการดูแล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ระดับค่อนข้างมาก

ผลของการสื่อสารระหว่างกันพบว่าระดับการประเมินด้านการสื่อสารระหว่างนักวิจัยที่เลี้ยงและนักวิจัยที่ได้รับการดูแล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ทั้งนี้ประเด็นย่อย ได้แก่ ระดับมากนักวิจัยที่เลี้ยงมีการรับฟังคำถามเกี่ยวกับการวิจัยของนักวิจัยที่ได้รับการดูแลเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ระดับมาก นักวิจัยที่เลี้ยงที่ทำงานร่วมกับนักวิจัยที่ได้รับการดูแลอย่างสม่ำเสมอ ติดตามความก้าวหน้าในการทำงานตามตารางเวลาการวิจัยและแนวทางการวิจัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ระดับค่อนข้างมาก นักวิจัยที่เลี้ยงมีจริยธรรมการวิจัยที่สูงและเน้นให้นักวิจัยที่ได้รับการดูแลทำงานวิจัยบนพื้นฐานจริยธรรมงานวิจัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ระดับมาก นักวิจัยที่เลี้ยงแสดงการให้เกียรติและไม่เอาเปรียบเรื่องงานวิจัยต่อนักวิจัยที่ได้รับการดูแล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ระดับมาก

สำหรับผลกระทบที่ได้รับการทำวิจัยจากโครงการวิจัยแบบมีพี่เลี้ยง รวมระดับการประเมินผลกระทบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบรายละเอียดย่อยหัวข้อดังกล่าว ดังนี้ 1) นักวิจัยที่เลี้ยงมีการช่วยท่านให้มีความรับผิดชอบต่อการทำงานวิจัย เช่น การทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่เน้นการทำงานวิจัยแบบมีอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 อยู่ในระดับมาก 2) นักวิจัยที่เลี้ยงเป็นต้นแบบนักวิจัยของนักวิจัยที่ได้รับการดูแล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 อยู่ระดับมาก 3) นักวิจัยที่เลี้ยงมีจริยธรรมมาตรฐานการทำวิจัยอย่างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 อยู่ในระดับมาก 4) นักวิจัยที่เลี้ยงมีการเน้นและกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 อยู่ในระดับมาก 5) นักวิจัยที่เลี้ยงมีทักษะเป็นนักวิจัยที่เลี้ยงที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 อยู่ในระดับมาก 6) นักวิจัยที่เลี้ยงมีเวลาในการร่วมทำโครงร่างการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม การทำร่างบทความทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก

7) นักวิจัยที่เลี้ยงมีการสนับสนุนข้อมูลและแนวทางในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 อยู่ในระดับมาก 8) สภาพแวดล้อมการวิจัยได้แก่ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก สถานที่เพียงพอต่อการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก 9) สภาพแวดล้อมการวิจัยได้แก่ ผลผลิตจากงานวิจัย การร่วมมือกันระหว่างนักวิจัย หรือการทำวิจัยระหว่างหน่วยงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก 10) เมื่อ งานวิจัยประสบผลสำเร็จมีการร่วมมือในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เท่ากับ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก 11) นักวิจัยที่ได้รับการดูแลรู้สึกพอใจกับผลงานที่ได้ เปรียบเทียบกับก่อนการเข้า ระบบการวิจัยแบบมีพี่เลี้ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก 12) นักวิจัยที่ได้รับการดูแลมี สังคมและเครือข่ายในการทำวิจัยที่หลากหลายขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.33 อยู่ในระดับมาก 13) นักวิจัยรู้สึกถึง ความสะดวกและสบายใจเมื่อจะทำงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก 14) นักวิจัยมี ความรู้สึกมั่นใจในการทำงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก 15) นักวิจัยรู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก 16) นักวิจัยมีความสามารถและเทคนิคในการทำ วิจัยเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก

ผลจากการบันทึกกิจกรรมการจัดการความรู้จากแบบบันทึกกิจกรรมการพัฒนาทักษะงานวิจัยโดย การวิจัยแบบมีพี่เลี้ยงรายครั้ง พบว่า นักวิจัยแต่ละคู่มีการนัดหมายกันอย่างไม่เป็นทางการเพื่อขอรับคำปรึกษา เฉลี่ย 1-4 ครั้งในระหว่างการดำเนินการโครงการระยะเวลา 3 เดือน ครั้งละ 1-2 ชั่วโมง โดยสถานที่นัดหมาย เป็นห้องสมุดคณะบริหารธุรกิจ หรือร้านกาแฟบริเวณ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผลการสัมภาษณ์นักวิจัยที่ได้รับการดูแลและนักวิจัยพี่เลี้ยงพบว่า นักวิจัยที่ได้รับการดูแลได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยที่ตนเองต้องการ ได้แก่ 1) นักวิจัยคู่สาขาบัญชี (AC 1) เรื่อง การกำหนดหัวข้อวิจัย จากการพัฒนาโจทย์จากกิจกรรมการจัดการความรู้ของคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 1 หัวข้อ เพราะนักวิจัย ที่ได้รับการดูแลต้องการทดลองทำวิจัยโดยเริ่มต้นจากภาระงานที่คณะให้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการ ความรู้แม้ว่านักวิจัยจะต้องการทำการวิจัยเกี่ยวกับสาขาบัญชี แต่เพื่อให้ทราบแนวทางการทำวิจัยที่ถูกต้อง จึงขอสมัครใจเริ่มต้นการวิจัยจากภาระงานดังกล่าวก่อน อีกทั้งนักวิจัยพี่เลี้ยงเป็นผู้เชี่ยวชาญทั้งสาขาการบัญชี และการจัดการความรู้จึงสามารถให้คำแนะนำได้ ส่งผลให้นักวิจัยสามารถกำหนดหัวข้องานวิจัยได้จำนวน 1 หัวข้อ 2) นักวิจัยคู่สาขาบัญชี (AC 2) สามารถเขียนขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก จำนวน 1 หัวข้อร่วมกับ นักวิจัยพี่เลี้ยง จากการที่นักวิจัยพี่เลี้ยงเล็งเห็นความสามารถของนักวิจัยที่ได้รับการดูแลและมอบโอกาส ให้ลงพื้นที่การทำวิจัยร่วมกัน 3) นักวิจัยคู่การจัดการ (MG 1) นักวิจัยที่ได้รับการดูแลสามารถทบทวน บรรณกรรมและการแก้ไขปัญหาระหว่างการเก็บรวบรวม ขั้นตอนและบุคคลที่ควรติดต่อเพื่อประสานงานใน การเก็บข้อมูล วิธีการสัมภาษณ์และตัวอย่างคำถามที่ควรใช้ รวมถึงการกำหนดหัวข้องานวิจัยจากการลงพื้นที่ บริการวิชาการซึ่งเป็นการบูรณาการพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้แก่ การวิจัยและการบริการวิชาการ 4) นักวิจัยคู่การจัดการ (MG 2) ได้รับการพัฒนาเรื่อง การตีพิมพ์ผลงานวิชาการในระดับนานาชาติ โดยเน้นเรื่อง การทบทวนวรรณกรรมเพื่อสร้างสรรค์วิจัยใหม่ในอนาคต 5) นักวิจัยสาขาการตลาด (MK 1) ได้รับการพัฒนาเรื่อง การระบุหัวข้อวิจัยให้สอดคล้องกับแหล่งทุน การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การเขียน

กรอบแนวคิดงานวิจัย การออกแบบสอบถาม และการปรับแก้โครงร่างงานวิจัยหลังจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ 6) นักวิจัยสาขากระบวนบริหารธุรกิจ (BIS 1) ได้รับการพัฒนาด้านการเขียนบทคัดย่อและบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์เพื่อนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ การเตรียมความพร้อมการนำเสนอผลงานให้กระชับเป็นไปตามข้อกำหนดของการนำเสนอ 7) นักวิจัยสาขาการเงิน (FN 1) ไม่ได้รับการพัฒนาเนื่องจากเป็นการทำงานร่วมกันครั้งแรก นักวิจัยยังไม่เคยรู้จักกัน รู้สึกไม่สนิทสนมทำให้เกิดความเกรงใจ จึงไม่กล้าขอคำแนะนำ ผลการสัมภาษณ์ความต้องการในอนาคตเพื่อส่งเสริมให้การจัดทำการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จพบว่า นักวิจัยเสนอให้มีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management System)

อภิปรายผลการวิจัย

การประยุกต์ใช้ระบบพี่เลี้ยงในการวิจัยช่วยให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) เพื่อการบริหารงานวิจัยในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ส่งผลให้การพัฒนาทักษะความสามารถและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของนักวิจัยพี่เลี้ยงและนักวิจัยที่ขอรับคำปรึกษาที่ได้รับการดูแลระหว่างโครงการ ดังนั้นงานวิจัยดังกล่าวจะดำเนินการได้ดียิ่งขึ้น และพบว่า นักวิจัยยังต้องการให้จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้งานวิจัย (Knowledge Management System) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระพงศ์ จันทร์สนาม (2554) ที่ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในอนาคตเกี่ยวกับชุมชนนักปฏิบัติเสมือนว่า ปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ด้านคน ด้านวัตถุประสงค์ ด้านนโยบายและด้านระบบคอมพิวเตอร์ โดยแนวทางการวัดความสำเร็จของชุมชนนักปฏิบัติสามารถนำผลการจัดทำมาพัฒนาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความรู้ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป หากมีการเก็บข้อมูลการวิจัยต่อไปและมีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้เข้ามาช่วยสนับสนุนดังเช่น งานวิจัยของวลัยพร สิงห์คำฟู (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้หน่วยวิจัย งานบริหารงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ วิทยาลัยศิลปะสื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าสามารถพัฒนาระบบสารสนเทศในการจัดการความรู้โดยใช้โปรแกรม Joomla! เพื่อจัดเก็บความรู้ แบ่งปันประสบการณ์ ลดเวลาและขั้นตอนในการจัดการการบริหารงานวิจัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

อนึ่งการประยุกต์ใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อการจัดการความรู้และส่งเสริมทักษะงานวิจัยในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ มีข้อจำกัด ได้แก่ จำนวนนักวิจัยที่ใช้ในการศึกษามีขนาดเล็กและไม่ได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันของนักวิจัยภายนอกกลุ่มของตนเอง อีกทั้งระยะเวลาในการศึกษามีจำกัดเพียง 3 เดือน ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการแสดงผลในเชิงปริมาณของจำนวนผลงานตีพิมพ์ที่เกิดขึ้นในโครงการ อีกทั้งยังพบว่ากลุ่มนักวิจัยบางกลุ่มไม่เคยได้ร่วมงานกัน จึงไม่เกิดความคุ้นเคยแม้ว่านักวิจัยพี่เลี้ยงจะมีคุณสมบัติครบถ้วนและตรงกับคุณสมบัติที่สามารถให้คำปรึกษาแก่นักวิจัยที่ต้องการได้รับการดูแลก็ตาม ทำให้กลุ่มดังกล่าวไม่มีกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ดังนั้นการทำวิจัยนี้ควรมีระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป เนื่องจากระยะเวลาวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยส่วนใหญ่จะใช้ระยะเวลามากกว่าหนึ่งปี

อีกทั้งงานวิจัยบางประเภทจะได้จากการบริการวิชาการซึ่งมีพี่เลี้ยงบางคู่ที่ให้นักวิจัยร่วมเข้ากลุ่มบริการวิชาการ และถ่ายทอดให้นักวิจัยรุ่นใหม่เข้าใจการทำวิจัยภายใต้งานบริการวิชาการซึ่งเป็นการบูรณาการพันธกิจของ คณะและมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้นักวิจัยรุ่นใหม่หลายท่านยังต้องการพัฒนาตนเองโดยการเน้นการอ่านงานบทความวิจัยที่เป็นภาษาต่างประเทศซึ่งการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานวิจัยเป็น อีกทักษะที่ต้องได้รับการพัฒนาควบคู่ไปกับวิธีการวิจัยเพื่อให้ได้งานที่ได้รับการยอมรับในมาตรฐานสากล สำหรับสิ่งที่นักวิจัยพี่เลี้ยงให้ข้อเสนอแนะต่อนักวิจัยรุ่นใหม่ ได้แก่ ความมั่นใจในตัวเองเพื่อนำไปสู่การเริ่มทำวิจัย ความเพียรพยายามในการทำวิจัยเพื่อนำไปสู่การบริหารงานวิจัย การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย อยู่เสมอ การบูรณาการร่วมกันระหว่างศาสตร์เพื่อการทำวิจัย และการทำวิจัยเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า หากต้องการให้ระบบวิจัยพี่เลี้ยงมีความต่อเนื่องควรมีระบบโปรแกรมพี่เลี้ยงในรูปแบบระบบ การจัดการความรู้ที่เป็นทางการขององค์กรมากกว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยการจัดตั้งกลุ่มในเฟซบุ๊กหรือ ไลน์ อีกทั้งยังควรมีการประชุมสัมมนาข้อมูลการจัดทำโครงการนักวิจัยพี่เลี้ยงและจัดอบรมแนวทางการเป็น นักวิจัยพี่เลี้ยง พร้อมทั้งประชุมร่วมกับคณะผู้เป็นอาสาสมัครทั้งก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการเพื่อให้ นักวิจัยที่ได้รับการดูแลและนักวิจัยพี่เลี้ยงทราบถึงกระบวนการปฏิบัติในระดับนักวิจัยพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ของการเข้าร่วมโครงการมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัยอาจจะต้องมีการกำหนดประเด็น ที่มีควรคล้ายคลึงกันและมีความสอดคล้องกันสำหรับทุกคู่นักวิจัยและนักวิจัยพี่เลี้ยง เพื่อจะสามารถวิเคราะห์ ปัญหาและแนวทางแก้ไขของปัญหาได้ดีที่สุด หรือมีปัญหาน้อยที่สุดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อถ่ายทอดความรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาที่ดีให้แก่ นักวิจัยและพี่เลี้ยงนักวิจัยคู่อื่น

สรุป

จากผลการวิจัยที่พบว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย ได้แก่ วิธีการจับคู่ นักวิจัยโดย การสมัครใจและเป็นนักวิจัยสาขาที่ตรงกันทำให้สามารถปรึกษางานวิจัยร่วมกันได้เป็นอย่างดี เป็นการสร้าง ชุมชนนักปฏิบัติที่เกิดจากความสมัครใจจากนักวิจัยที่มีประสบการณ์ที่พร้อมจะให้คำแนะนำและจากนักวิจัย รุ่นใหม่ที่ต้องการเรียนรู้การทำวิจัย อย่างไรก็ตามก็ยังพบปัญหาเรื่องความคุ้นเคย ความเกรงใจระหว่าง นักวิจัยที่ไม่เคยรู้จักเป็นการส่วนตัวมาก่อนจึงเป็นปัจจัยสำคัญทำให้นักวิจัยบางคู่ไม่สามารถร่วมงานวิจัยนี้ ได้จริงจำนวนหนึ่งราย ผลการวิจัยจึงพบว่านักวิจัยที่มีความคุ้นเคยกันมาก่อนและอยู่สาขาเดียวกันสามารถ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จนทำให้นักวิจัยรุ่นใหม่ได้ประสบการณ์ทำงานวิจัยเพิ่มขึ้นเป็นผลที่น่าพอใจ มีจำนวน 1 ราย ที่สามารถขอทุนวิจัยระดับชาติร่วมกับนักวิจัยพี่เลี้ยงซึ่งจะทำให้ในอนาคตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีงานวิจัยเพิ่มขึ้นและมีนักวิจัยรุ่นใหม่ที่ได้รับทุนวิจัยภายนอกเพิ่มขึ้นจากการใช้ระบบพี่เลี้ยงงานวิจัย

ดังนั้น การประยุกต์ใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อการจัดการความรู้และส่งเสริมทักษะงานวิจัย ควรมีการจัด กิจกรรมให้นักวิจัยที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการได้ทำกิจกรรมละลายพฤติกรรมร่วมกันก่อนที่จะทำการจัดชุมชน นักปฏิบัติงานวิจัยและหากมีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้เพื่อช่วยสนับสนุนทักษะงานวิจัยเพื่อช่วย เก็บข้อมูลการให้คำปรึกษา สามารถประมวลผลและติดตามการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จะช่วยให้มีข้อมูลใน

การประมวลผลความสำเร็จและเป็นแนวทางในการทำงานวางแผนกิจกรรมส่งเสริมงานวิจัยในอนาคต นอกจากนี้ควรมีการคัดเลือกแนวปฏิบัติที่ดีของนักวิจัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักวิจัยเป็นการกระตุ้นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยให้นักวิจัยหน้าใหม่ได้รู้ว่าควรไปพบนักวิจัยท่านใดและเป็นการให้กำลังใจนักวิจัยที่ทำการวิจัยที่มีคุณภาพว่าองค์กรเห็นความสามารถและเชิดชูนักวิจัย ทั้งนี้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการวิจัยดังกล่าวสร้างความรู้และความสัมพันธ์ในการทำวิจัยให้แก่คณะอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการได้เป็นอย่างดี

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนจากกองทุนสนับสนุนงานวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

เอกสารอ้างอิง

- ณพิศิษฐ์ จักรพิทักษ์. (2552). **ทฤษฎีการจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ธนาเพลส.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ศุภร เสรีรัตน์. (2542). **การวิจัยตลาด ฉบับมาตรฐาน**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมชาย วรภิเกษมสกุล. (2553). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุตรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). **คู่มือการจัดการความรู้: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- วลัยพร สิงห์คำฟู. (2555). **การจัดการความรู้หน่วยวิจัย งานบริหารงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ วิทยาลัยศิลปศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีระพงศ์ จันทรสนาม. (2554). ปัจจัยความสำเร็จและข้อเสนอการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับชุมชนนักปฏิบัติเสมือน. **วารสารสารสนเทศศาสตร์**. 29(3). 256-283.
- Ikujiro, N. & Hirotaka, T. (1995). **The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation**. Oxford: Oxford University Press.
- Karkoulia, S.; Halawi, A. L. & McCarthy, V. R. (2008). Knowledge management formal and informal mentoring: An empirical investigation in Lebanese Banks. **The Learning Organization**. 15(5), 409 – 420.
- Songsangyos, P. (2012). The knowledge management in higher education in Chiang Mai: A comparative review. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**. 69, 399-403.
- Swap, W.; Leonard, D.; Shields, M. & Abrams, L. (2001). Using mentoring and storytelling to transfer knowledge in the workplace. **Journal of Management Information Systems**. 18(1), 95-111.