

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ โรงพยาบาลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย

ภรุต สุฝน¹, ชลกร ทรงศรี², นงเยาว์ อินทวิเชียร³

(วันที่รับบทความ: 19 พฤศจิกายน 2563; วันที่แก้ไข: 25 ธันวาคม 2563; วันที่ตอบรับ: 27 ธันวาคม 2563)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง จากหัวหน้างานและบุคลากรที่สนใจ จำนวน 30 คน ดำเนินการระหว่างเดือน ตุลาคม 2562 ถึง เดือนมิถุนายน 2563 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสังเกต แบบประเมินความรู้ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบประเมินความพึงพอใจ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Paired t-test และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา การตีความสรุปความ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ในการทำวิจัยอยู่ในระดับต่ำ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำโดยการอบรมและใช้ระบบพี่เลี้ยง ผลการพัฒนาประเมินจากความรู้และทักษะ พบว่า ก่อนการอบรม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความรู้เฉลี่ย 9.83 คะแนน (S.D.= 2.49) และหลังการอบรม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความรู้เฉลี่ย 15.57 คะแนน (S.D.=1.22) ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้พบว่า หลังการอบรมกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$; 95% CI; 4.95 to 6.51) หลังการอบรมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 53.3

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเห็นว่า ควรจัดอบรมในวันเวลาราชการ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ไม่สะดวกอบรมในวันหยุดเข้าร่วมอบรมได้ และควรสนับสนุนด้านทุนการทำวิจัย และการสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมผลงานให้เกิดขึ้นในองค์กร

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากร งานวิจัยจากงานประจำ การประเมินผลการพัฒนา

¹ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานวิจัยและพัฒนา โรงพยาบาลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย,
E-mail: porakot-n@hotmail.com

² พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี
E-mail: Noya2599@bcnu.ac.th

³ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย,
E-mail: yoa2504@hotmail.com

Corresponding author: ภรุต สุฝน, E-mail: porakot-n@hotmail.com

Personnel Potential Development in Creating Routine to Research, Phonphisai Hospital, Nong Khai Province

Porakot Soofon¹, Chonlakan Songsri², Nongyao Intarawichien³

(Receive 19th November 2020 ; Revised: 25th December 2020; Accepted 27th December 2020)

Abstract

This participatory action research aimed to study the problems of requirements of personnel potential development in creating research from full-time jobs division and assessment of personnel development. The purposive sampling method use for selection the sample size from supervisors and 30 interested persons, operating during October 2019 to June 2020. The instruments of the research were a semi-structured interview procedure, observation procedure, and knowledge assessment procedure, response to questionnaire and the satisfaction assessment. The data were analyzed by computer program to acquire frequency, percentage, mean, standard deviation, Paired t-test, and content analysis, including interpretation and summarization.

The results of the research found that most of them have a research knowledge presented at low level. The project manager has the strategy for potential development through training and mentoring. The development indicators evaluation from knowledge and skill assessment. The knowledge and skills assessment showed that before training, the sample group had an average knowledge score of 9.83 (S.D. = 2.49) and after the training the sample group had an average knowledge score of 15.57 (S.D. = 1.22). The comparison of knowledge found that after the training, the sample groups had significantly increased scores. (p-value<0.001; 95% CI; 4.95 to 6.51). After training, half of them have a satisfaction presented at a high level (53.3%).

Suggestions: The training project should be organized on official days to give an opportunity to inconvenient personnel on holiday training to participate in the training and the lack of subsidy for research. The organizations should be supporting the research budget and creating a culture of appreciation of works in the organization.

Keywords: Personnel potential development, Routine to Research, Development evaluation

¹ Registered Nurse, Research and Development Department, Phonphisai Hospital, Nong Khai Province, E-mail: porakot-n@hotmail.com

² Registered Nurse, Boromrajonani College of Nursing Udonthani, E-mail: Noya2599@bcnu.ac.th

³ Registered Nurse, Head Nurse, Phonphisai Hospital, Nong Khai province, E-mail: yoa2504@hotmail.com

Corresponding author: Porakot Soofon, E-mail: porakot-n@hotmail.com

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ทิศทางและแนวคิดหลักมุ่งเน้นในการพัฒนาสุขภาพประชาชน โดยมีเป้าหมายสำคัญเช่นเดียวกับโมเดล Thailand 4.0 ในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดทิศทาง กำกับ และขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงสู่การปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรและการจัดบริการสุขภาพ อย่างมีส่วนร่วมและเป็นธรรม เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี พันธกิจที่สำคัญในการส่งเสริมการจัดบริการและการพัฒนาระบบบริการสุขภาพในด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันควบคุมโรค รักษาพยาบาลฟื้นฟูสภาพ และคุ้มครองผู้บริโภคที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่เป็นเลิศ ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ พัฒนาการบริหารจัดการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขอย่างมีธรรมาภิบาล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุขอย่างยั่งยืน ดังนั้นมาตรการและแนวทางการพัฒนา หนึ่งในมาตรการดังกล่าว คือ การพัฒนาและส่งเสริมงานวิจัยองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสาธารณสุขอย่างครบวงจร ดังนั้นในปี 2563 เป้าหมายด้านการวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดให้หน่วยงานมีผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้¹

จากแนวคิดดังกล่าวการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อพัฒนาคุณภาพงานบริการประชาชน ส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้การแก้ปัญหาที่พบในการทำงานจริง ทั้งการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อตอบสนองต่อประชาชนและผู้ป่วย นอกจากนี้การทำการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) จะทำให้บุคลากรสาธารณสุขเกิดการพัฒนาตนเอง และสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน และนำมา

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากงานประจำที่มีคุณค่า นำไปปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น² ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยใช้กระบวนการวิจัยจึงเป็นเครื่องมือในการทำงานประจำที่ทำอยู่ให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวผู้ทำมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ด้วยความสำคัญดังกล่าวโรงพยาบาลโพธิ์พิสัย ได้มีการขับเคลื่อนการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยอย่างต่อเนื่อง จากการดำเนินงานยังพบปัญหาได้แก่ ขาดความรู้และทักษะในการเขียนรายงานวิจัย ปัญหาการสร้างเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล มองปัญหาโจทย์วิจัยไม่ออก ขาดความมั่นใจ สาเหตุของปัญหาเกิดจากขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย ภาระงานที่มากไม่สามารถทำวิจัยได้ในเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา คิดว่าการใช้กระบวนการวิจัยมีความยุ่งยากซับซ้อนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาวี เผ่ากันทรกรและเกตุรมาศ อยู่ถื่น³ ที่ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรทางคลินิก สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา พบว่า ปัญหาอุปสรรคมากที่สุดคือภาระงานมาก ไม่มีเวลา ขาดความรู้ด้านสถิติและภาระส่วนตัวมาก ที่ผ่านมามีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยอย่างต่อเนื่องและกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดของหน่วยงาน บุคลากรบางคนเห็นว่าการทำวิจัยเพื่อส่งผลงานตามตัวชี้วัดเท่านั้น พบว่าปัญหาอุปสรรคที่สำคัญส่วนหนึ่ง คือ การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ การจัดเวลาให้เอื้อในการทำวิจัย และไม่มีพี่เลี้ยงวิจัยซึ่งสอดคล้องกับจรรพร ศรีศรีสถลภรณ์, อภิญญา ตันทวีวงศ์⁴ และสอดคล้องกับการศึกษาของ รวิพร โรจนอาษา⁵ ที่ได้ประเมินผลงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา พบว่า ผู้ที่ทำวิจัยไม่สำเร็จปัญหาภาระงานมาก ขาดแรงสนับสนุน และหลังอบรมพัฒนาศักยภาพผู้วิจัยขาดการติดตามดูแลให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ไม่มีพี่เลี้ยงและขาด

การประเมินผล ส่งผลให้ผู้วิจัยออกจากการวิจัย และทำวิจัยไม่สำเร็จ จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัย จึงต้องการศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในการสร้างงานประจำสู่การวิจัย โรงพยาบาล โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ประยุกต์ใช้แนวคิด การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม รูปแบบของโดนัลด์ แอล เคริกแพทริก⁶ ซึ่งเป็น แบบจำลองที่นิยมใช้ในการประเมินและติดตาม โครงการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ ของบุคลากร โรงพยาบาลโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ โรงพยาบาล โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ โรงพยาบาล โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Action research: PAR) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ โรงพยาบาลโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยใช้กระบวนการวิจัย 4 ขั้นตอนหลักของเคมมิส และแมคทาเกท⁷ ประกอบด้วย 1) ขั้นวางแผน (Planning) 2) ขั้นปฏิบัติการ (Action) 3) ขั้นสังเกต (Observation) 4) การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) ร่วมกับการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามรูปแบบของโดนัลด์ แอล เคริกแพทริก⁶ ประกอบด้วย 1) การประเมินด้านปฏิกิริยาตอบสนอง 2) ประเมินด้านความรู้และทักษะ 3) การประเมินด้านกานำความรู้ไปใช้และ 4) ประเมินด้านผลลัพธ์และประโยชน์ต่อองค์กร แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสถานการณ์เกี่ยวกับศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานประจำสู่การวิจัย โรงพยาบาลโพนพิสัย (ช่วงเวลา ระหว่าง เดือน ตุลาคม 2562 ถึง เดือน มกราคม 2563)

ขั้นวางแผน (Plan) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 1) บุคลากรที่เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัย กำหนดให้เป็นพี่เลี้ยงโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 6 คน 2) หัวหน้างานและบุคลากรที่สนใจ จำนวน 24 คน รวมจำนวนทั้งหมด จำนวน 30 คน โดยการสัมภาษณ์เจาะลึก และการสนทนา เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเพื่อนำมาวางแผนพัฒนา

ขั้นปฏิบัติการ (Act) ขั้นตอนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานประจำสู่การวิจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน 1) จัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานประจำสู่การวิจัย โดยเชิญอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1 ท่านและอาจารย์จากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น จำนวน 1 ท่าน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการสร้างงานประจำสู่การวิจัยหรือบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 6 คน และกลุ่มบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ในการสร้างงานประจำสู่การวิจัยหรือที่เคยผ่านการอบรมพัฒนาศักยภาพในการวิจัยมาแต่ยังทำวิจัยไม่สำเร็จ จำนวน 24 คน โดยจัดการอบรมแบ่งเป็น 3 ครั้ง ๆ ละ 1 วัน 2) การพัฒนาแนวทางโดยการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม (PAR Phase) ใช้รูปแบบการมีพี่เลี้ยงวิจัย โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยหรือบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 6 คน เป็นพี่เลี้ยง เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการวิจัย รวมทั้งการรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะจากผู้วิจัยมาแก้ไขปัญหาร่วมกัน การส่งเสริมให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้สามารถทำวิจัยให้สำเร็จ มีกิจกรรมการสนทนา

กลุ่มโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่ทำวิจัยสำเร็จ เล่าถึงประสบการณ์และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาการดำเนินงานประจำสู่การวิจัย และเล่าถึงความภาคภูมิใจ ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนางานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มบุคลากรให้สามารถทำวิจัยให้สำเร็จ

ขั้นสังเกต (Observe) โดยการสังเกตในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลการเข้าร่วมอบรม และสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงหลังการอบรมการนำไปลงมือปฏิบัติในการดำเนินงานประจำสู่งานวิจัย รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflect) กระบวนการทบทวนหลังการอบรม โดยใช้ AAR (After Action Review) เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการสะท้อนการปฏิบัติโดยการอภิปรายกลุ่ม เพื่อหาข้อมูลย้อนกลับที่สำคัญเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการจัดการอบรม เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการจัดอบรม โดยการประเมินผลจากการใช้แบบประเมินความรู้ทักษะและแบบประเมินทัศนคติด้านการวิจัยจากงานประจำ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์แบบสัมพัทธ์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลจากการสะท้อนการปฏิบัตินำมาพัฒนารูปแบบใน ระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำที่มีประสิทธิภาพ (ระหว่าง เดือน กุมภาพันธ์ 2563 ถึงเดือน มิถุนายน 2563)

ขั้นวางแผน (Plan) การวางแผน โดยการติดตามแบบมีพี่เลี้ยง เพื่อเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ การเสริมสร้างแรงจูงใจให้ทำวิจัยให้สำเร็จ โดยแบ่งเป็นการสนทนากลุ่มย่อย 5-6 คน กำหนดการจัดกิจกรรมบ่ายวันอังคารสัปดาห์ละครั้ง เวลา 14.00-16.00 น. จำนวน 2 ครั้ง เพื่อฝึกปฏิบัติในการทำวิจัย และรับฟังปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขร่วมกันแบบมีส่วนร่วม การเพิ่มช่องทางการปรึกษา โดยการให้

คำปรึกษารายบุคคล การปรึกษาผ่านช่องทางกลุ่มไลน์ “กลุ่มวิจัย รพ.โพธิ์พิสัย” การปรึกษาทางไลน์ส่วนตัว การปรึกษาทางโทรศัพท์ โดยยืดหยุ่นตามภาระงานประจำของกลุ่มตัวอย่าง โดยเน้นการเรียนรู้แบบการพาทำที่ละขั้นตอนการเพิ่มการกระตุ้นผ่านช่องทางกลุ่มไลน์ “กลุ่มวิจัย รพ.โพธิ์พิสัย” ส่งข้อความให้กำลังใจ ลงข้อมูลความก้าวหน้าในการทำวิจัยของกลุ่มตัวอย่างเป็นระยะ พี่เลี้ยงทักในไลน์ส่วนตัวเสนอให้ความช่วยเหลือ ใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจ ช่วยชี้ช่องทางในการหาข้อมูลดูแลตามสภาพปัญหาแต่ละคน

ขั้นปฏิบัติการ (Act) การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ติดตามความก้าวหน้าในการทำวิจัย มีการกระตุ้นเตือนในกลุ่มไลน์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานประจำสู่การวิจัย การให้กำลังใจ เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบบันทึกการสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มตัวอย่างและพี่เลี้ยงในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การตีความและสรุปความที่ได้จากการบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นสังเกต (Observe) การสังเกตการเปลี่ยนแปลงการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มตัวอย่างและพี่เลี้ยง การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม

การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflect) การสะท้อนการปฏิบัติ โดยการนำผลการสังเกตจากระยะการสังเกตมาสะท้อนเพื่อปรับและพัฒนาต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำวิจัยให้สำเร็จ การรวบรวมข้อมูลโดยแบบบันทึกผลงานวิจัย จำนวน ผลงานวิจัย

ระยะที่ 3 การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ(ระหว่างเดือน มิถุนายน 2563 ถึง กันยายน 2563) โดยประเมินผลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรโรงพยาบาลโพธิ์พิสัย จำนวน 308 คน กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย 1) บุคลากรที่เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัย กำหนดให้เป็นพี่เลี้ยงโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 6 คน 2) หัวหน้างานและบุคลากรที่สนใจ จำนวน 24 คน รวมจำนวนทั้งหมด จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือการวิจัยสำหรับวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ดังนี้

1.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ อายุ เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและประสบการณ์ด้านการสร้างงานประจำสู่งานวิจัย

1.2 แบบประเมินความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิจัย R2R ก่อนและหลัง จำนวน 20 ข้อ โดยข้อคำถาม ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน หาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า 0.67 - 1.00 จากการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.79 ค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่สามารถนำไปใช้ได้ แล้วจัดระดับความรู้ โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเป็น 3 ระดับ การแปลผลคะแนนโดยพิจารณาตามเกณฑ์ของบลูม^๑ ดังนี้

ระดับความรู้ ดี คะแนนตั้งแต่ ร้อยละ 80 - 100 (คะแนน 16-20 คะแนน)

ระดับความรู้ ปานกลาง คะแนนระหว่างร้อยละ 60-79 (คะแนน 12-15 คะแนน)

ระดับความรู้ น้อย คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60 (คะแนนต่ำกว่า 12 คะแนน)

1.3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างงานประจำสู่งานวิจัย R2R จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต^๑ (Likert) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะ

1.4 แบบสอบถามความพึงพอใจ มีจำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามความพึงพอใจ 4 ด้าน 1).ด้านเนื้อหาการอบรม 2).ด้านการจัดการอบรมโดยรวม 3) ด้านวิทยากรอบรม 4) 4.ด้านการติดตามหลังการฝึกอบรม ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. เครื่องมือการวิจัยสำหรับวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

2.1 แบบสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เจาะลึก

2.2 แบบสังเกต โดยการสังเกตพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงหลังพัฒนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การประเมินแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ ประสาน นัดวัน เวลา กับผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบประเมินความรู้และทักษะฯ และแนวทางการพัฒนาที่ได้พัฒนาขึ้นพร้อมกับชี้แจงรายละเอียดของการวิจัยในครั้งนี้พอสังเขป และชี้แจง การตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นได้นัดหมายเพื่อ ทราบวันเวลาในการมารับแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วเพื่อนำมาดำเนินการต่อไป

2) ในการประเมิน การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมฯมีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เจาะลึกด้วย

ตัวเอง และอนุญาตในการบันทึกภาพกิจกรรมและการบันทึกเสียงระหว่างการสนทนากลุ่ม พร้อมกับชี้แจงรายละเอียดของการวิจัยในครั้งนี้พอสังเขป หลังจากนั้นได้นัดหมายเพื่อ กำหนดวันเวลาในการทำกิจกรรม เพื่อให้มีการรวบรวมข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ติความ สรุปความ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความรู้และทักษะการวิจัยจากงานประจำ ใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบคะแนน ก่อนและหลังการอบรม โดยการใช้วิเคราะห์สถิติค่าที (Paired t-test)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม โดยวิเคราะห์เนื้อหา ติความ สรุปความ

4) การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ ความคิดเห็น การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา การตีความ และสรุปประเด็นพร้อมข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.0 มีอายุเฉลี่ย 41.07 ปี (S.D.= 10.53) อายุต่ำสุด 25 ปี และสูงสุด 57 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 90.0 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 10.0 ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุข เฉลี่ย 17.67 ปี (S.D.=12.16) ต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 36 ปี การมีประสบการณ์ด้านการสร้างงานประจำสู่การวิจัย พบว่า เคยผ่านการ

อบรม R2R ร้อยละ 70.0 และไม่เคยอบรม R2R มาก่อนเลย ร้อยละ 30.0 ในคนที่เคยอบรม R2R มาก่อน พบว่า ทำวิจัยแต่ไม่เสร็จ ร้อยละ 43.5 เคยทำงานวิจัยจนแล้วเสร็จ ร้อยละ 30.4 และไม่ได้ทำวิจัยเลย ร้อยละ 26.1 มีงานวิจัยที่ทำแล้วเสร็จเฉลี่ย 0.43 เรื่อง (S.D.=1.17) สูงสุด 6 เรื่อง

2. ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ

โดยมีผลการศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นต่างๆ โดยมีผลการศึกษา สรุปเป็นรายประเด็น ดังนี้

1. การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนางานประจำสู่การวิจัย R2R ท่านมีความเห็นอย่างไร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยและให้ความเห็นดังกล่าวว่า “เป็นแนวคิดที่ดีของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร”

“เป็นเรื่องที่ดี ช่วยให้ผู้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง คนทำวิจัยภูมิใจ องค์กรได้ประโยชน์” “เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มความรู้ นำปัญหาหน้างานมาแก้ไข” “เป็นเรื่องที่ดี เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ได้พัฒนางานประจำให้ดียิ่งขึ้น”

2. คำกล่าว “วิจัย R2R เป็นการเพิ่มภาระงาน” ท่านมีความเห็นอย่างไร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ไม่เป็นความจริง ดังคำกล่าวที่ว่า “R2R จะช่วยให้งานประจำที่ยุ่งมาก สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้” ความคิดเห็นบางคนเห็นว่า “หากเป็นการทำวิจัยนอกเวลา งาน คิดว่าเป็นการเพิ่มภาระ เนื่องจากงานประจำภาระงานมากอยู่ ทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว” “คิดว่าเป็นการเพิ่มภาระเพราะต้องใช้สมาธิในการทำวิจัย”

3. ปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย R2R เป็น อย่างไร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความเห็นดังกล่าวว่า “ขาดความรู้ในการทำวิจัย กลัวทำไม่ได้” “ภาระงานมากไม่สามารถทำใจระหว่างที่ปฏิบัติงานได้” “ขาดแรงจูงใจ คิดว่าองค์ความรู้ยังไม่เพียงพอ” “ไม่มี

เวลาทำ” “ไม่เข้าใจกระบวนการวิจัย” “ไม่มีผู้ชี้แนะ” “เคยทำแต่ขาดความต่อเนื่องทำไม่สำเร็จขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย” “ไม่มีความรู้ด้านสถิติ การสร้างเครื่องมือวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล”

4. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรของเราสามารถทำวิจัย R2R ได้สำเร็จ ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะดังกล่าวดังนี้ “ควรสร้างแรงจูงใจ และเพิ่มขวัญกำลังใจ เช่นการมอบรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน” “ต้องการให้จัดอบรมการทำวิจัย” “ต้องการให้มีพี่เลี้ยงในการทำวิจัย” “ควรจัดอบรมวิจัยอย่างต่อเนื่องทุกปี” “ควรให้ทุกหน่วยงานทำวิจัย” “ผู้บริหารให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนจริงจัง” “ควรมีบอร์ดความรู้และชื่นชมผลงาน”

5. ความต้องการการสนับสนุนอย่างไร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำวิจัย R2R ได้สำเร็จ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า “ต้องการสนับสนุนให้เข้าร่วมฟังการนำเสนอผลงานทั้งในและนอกองค์กร” การดูแลเรื่องภาระงานที่รับผิดชอบ” “ต้องการให้จัดอบรมพัฒนาความรู้การเขียนรายงานวิจัย” “ควรมีเวทีเสนอผลงานเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงานวิจัย” “ต้องการให้อำนวยความสะดวกเรื่องการจัดเวร”

จากข้อค้นพบดังกล่าวนำมาวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรต่อไป

3. ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ

โดยมีผลการศึกษาแยกรายประเด็น ได้ดังนี้

1. ประเด็นเกี่ยวกับภาระงานมาก ต้องการสนับสนุนด้านเวลาทำวิจัย ได้รับฟังข้อเสนอแนะและนำมาปรับรูปแบบการติดตามหลังอบรม ดังนี้ หัวหน้างานได้เสนอให้นัดหมายการปรึกษากลุ่มย่อย 5-6 ทุกบ่ายวันพุธ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมน้อยเนื่องจากติดภาระงานยังไม่สามารถร่วมกิจกรรมได้ และส่วนใหญ่

เวลารว่างไม่ตรงกัน จึงปรับรูปแบบยืดหยุ่นการปรึกษาได้หลายช่องทาง เช่น การปรึกษารายบุคคล การปรึกษากลุ่มไลน์ “กลุ่มวิจัยรพ.โพธิ์พิสัย” การปรึกษาพี่เลี้ยงช่องทางไลน์ส่วนตัว และการปรึกษาทางโทรศัพท์ โดยสามารถปรึกษาได้ตลอด 24 ชั่วโมง

2. ประเด็นพี่เลี้ยงวิจัยในการติดตามดูแล โดยกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการสร้างงานประจำสู่การวิจัยหรือบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 6 เป็นพี่เลี้ยงวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ติดปัญหายังไม่มั่นใจที่จะเป็นพี่เลี้ยง ให้ความเห็นว่า “พี่ช่วยกระตุ้น ให้กำลังใจได้แต่ยังไม่มั่นใจที่จะเป็นที่ปรึกษาวิจัย ป็นข้อเป็น ผู้วิจัยให้ความมั่นใจก่อน” และบางคนกล่าวว่า “ภาระงานประจำมากไม่มีเวลาอ่านงานวิจัยเลย ผลงานของตัวเองก็ยังไม่เคยได้รับรางวัล พี่ยังไม่มั่นใจเลยที่จะเป็นที่ปรึกษา” จากข้อคิดเห็นดังกล่าว ได้ปรับรูปแบบใหม่ โดยให้พี่เลี้ยงติดตามดูแลให้กำลังใจ และปรึกษาเท่าที่สามารถทำได้ และให้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาในประเด็นที่ไม่เข้าใจ ซึ่งทำให้บรรยากาศการพัฒนาเป็นไปด้วยดี

3. ประเด็นเกี่ยวกับต้องการสนับสนุนให้เข้าร่วมฟังการนำเสนอผลงานทั้งในและนอกองค์กร” การดูแลเรื่องภาระงานที่รับผิดชอบ” “ต้องการให้จัดอบรมพัฒนาความรู้การเขียนรายงานวิจัย” “ควรมีเวทีเสนอผลงานเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงานวิจัย” “ต้องการให้อำนวยความสะดวกเรื่องการจัดเวร” หลังจากนำข้อค้นมาเสนอผู้บริหาร พบว่า ผู้อำนวยการสนับสนุนให้งบประมาณในการจัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยของโรงพยาบาล เพื่อสร้างแรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มิผลงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัย และหัวหน้างานได้อำนวยความสะดวกเรื่องการจัดเวรให้เพื่อให้สามารถอบรมวิจัยได้ รวมทั้งได้บรรจุเรื่องผู้ที่มีผลงานวิจัยให้มียกต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งผลงานส่วนตัวและให้เป็นผลงานหน่วยงานด้วย

ข้อมูลประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ โรงพยาบาล โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

4.1 การประเมินความรู้และทักษะการวิจัย R2R โรงพยาบาลโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ปีงบประมาณ 2563

4.1.1 ระดับความรู้ก่อนและหลังการอบรม

พบว่า ก่อนอบรม R2R กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะการวิจัย R2R อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 66.7 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.7 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 9.83 คะแนน (S.D.=2.49) และหลังการอบรม R2R กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะการวิจัย R2R อยู่ในระดับดี ร้อยละ 60.0 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.0 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 15.57 คะแนน (S.D.=1.22) (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ระดับความรู้และทักษะการวิจัย R2R ก่อนและหลังการอบรม R2R (n=30)

ระดับความรู้	ก่อนอบรม R2R		หลังอบรม R2R	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ดี (16-20 คะแนน)	2	6.7	18	60.0
ปานกลาง (12-15 คะแนน)	8	26.7	12	40.0
น้อย (< 12 คะแนน)	20	66.7	0	0.00
$\bar{X}(S.D.); Median(IQR); Min: Max$	9.83(2.49); 9.50(4); 5:16		15.57(1.22); 16.0(2.25); 14:18	

4.1.2 คะแนนความรู้ก่อนและหลังการอบรม R2R โดยภาพรวม

ผลการศึกษา พบว่า ก่อนการอบรม R2R กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความรู้เฉลี่ย 9.83 คะแนน (S.D.= 2.49) คะแนนตั้งแต่ 5 ถึง 16 คะแนน และหลังการอบรม R2R กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความรู้เฉลี่ย 15.57 คะแนน

(S.D.=1.22) คะแนนตั้งแต่ 14 ถึง 18 คะแนน ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ก่อนและหลังการอบรม R2R พบว่า หลังการอบรม R2R กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value= <0.001; 95% ช่วงเชื่อมั่นของค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง= 4.95 ถึง 6.51) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของคะแนนความรู้ก่อนและหลังการอบรม R2R โดยใช้สถิติ Paired t-test

คะแนนความรู้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง ($\bar{d}$)	S.D.	95%CI	p-value
ก่อนอบรม R2R	30	9.83	2.49	5.73	2.08	4.95 ถึง 6.51	<0.001
หลังอบรม R2R	30	15.56	1.22				

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างงานประจำสู่การวิจัย R2R ตามโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานประจำสู่

การวิจัย โรงพยาบาลโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

1. ระดับความคิดเห็นต่อการจัดโครงการอบรม R2R โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการจัดโครงการฯ อยู่ในระดับ มาก ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อการจัดโครงการอบรม R2R (n=30)

ระดับความคิดเห็นต่อการจัดโครงการฯ	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00)	13	43.3
มาก (คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20)	15	50.0
ปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40)	0	0.0
น้อย (คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60)	0	0.0
น้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80)	2	6.7
$\bar{X}(S.D.); Median(IQR); Min: Max$	4.23(1.01); 4(1); 1:5	

ข้อมูลผลการสังเกตการดำเนินงานตามโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในการสร้างงานประจำสู่การวิจัย โรงพยาบาลโพพพิสัย จังหวัดหนองคาย

โดยมีผลการศึกษาแบ่งตามประเด็นในการสังเกต ดังนี้

1. ด้านบรรยากาศการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานประจำสู่การวิจัย R2R

1) บรรยากาศการอบรมเชิงปฏิบัติการ จากการสังเกต พบว่าส่วนใหญ่กระตือรือร้นสนใจซักถาม ในประเด็นที่สงสัย และวิทยากรมีความเป็นกันเอง การจัดกิจกรรมในวันหยุดการแต่งกายให้สวมใส่สบายไม่ต้องเป็นทางการ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมไม่เครียด

2) รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานประจำสู่การวิจัย R2R พบว่า มีสื่อประกอบการบรรยาย มีกิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อย ฝึกเขียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการกระตุ้นให้ผู้อบรมเกิดความอยากรู้อยาก

เห็น ด้านการฝึกปฏิบัติเขียนงานวิจัย R2R ไม่พบว่าผู้เข้าอบรมหลบระหว่างอบรม

3) บรรยากาศในการฝึกปฏิบัติ พบว่าวิทยากรเป็นกันเอง สามารถสอบถามปรึกษารายบุคคลได้ ช่วงที่ฝึกปฏิบัติเขียน คนที่มีทำทางเครียดมีบางคนที่ยังไม่ได้เริ่มทำ จะมีทำทางวิตกกังวลบ้าง

2. รูปแบบการฝึกปฏิบัติการทำวิจัยแบบมีพี่เลี้ยง จากการติดตามสรุปได้ ดังนี้

1) แบบกลุ่มย่อย 5-6 คน โดยนัดหมายทุกวันพุธบ่าย กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมน้อย เนื่องจากติดภาระงานไม่ตรงกัน และพบปัญหาด้านพี่เลี้ยงยังไม่มั่นใจที่จะเป็นที่ปรึกษาวิจัย ได้ปรับแผนให้ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมกำลังใจและช่วยกระตุ้นให้เป็นระยะ ส่วนใหญ่ติดปัญหาเรื่องภาระงาน ไม่มีเวลา และมีภาระงานเร่งด่วนในสถานการณ์โควิด-19

2) แบบปรึกษารายบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะมาปรึกษาพี่เลี้ยงในช่วงบ่าย หลายคนให้ความเห็นว่า

“ การศึกษารายบุคคลที่
ห้องงานวิจัยและพัฒนาที่สะดวกกว่าเพราะได้
คุยส่วนตัว ”

3) ปรึกษาพี่เลี้ยง ผ่าน
ช่องทางไลน์กลุ่ม พบว่า การสื่อสารผ่าน
ช่องทางไลน์กลุ่ม สามารถกระตุ้นผู้วิจัยได้ดี
ลดระยะเวลาไม่ต้องเดินมาถาม สามารถ
ส่งผ่านข้อแนะนำต่างๆ ตัวอย่างผลงาน หรือ
ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการค้นคว้า ซึ่งมิ
ความสะดวกมากขึ้น

4) ปรึกษาพี่เลี้ยง ผ่าน
ช่องทางไลน์ส่วนตัว พบว่าช่องทางไลน์ส่วนตัว
เป็นอีกช่องทางที่ช่วยให้กลุ่มตัวอย่างเข้าการ
ปรึกษาได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว กลุ่มตัวอย่าง
บางคนไม่ยอมพูดในไลน์กลุ่ม สามารถ
ปรึกษาได้ตลอด 24 ชั่วโมง เพราะส่วนกลุ่ม
ตัวอย่างทำวิจัยนอกเวลางาน

5) การปรึกษาพี่เลี้ยง
โทรศัพท์ พบว่า ช่องโทรศัพท์ส่วนตัวเป็นอีก
ช่องทางที่ช่วยให้กลุ่มตัวอย่างเข้าการปรึกษา
ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว กลุ่มตัวอย่างบางคน
ไม่ยอมพูดในไลน์กลุ่ม สามารถปรึกษาทาง
โทรศัพท์ได้ตลอด 24 ชั่วโมง เพราะส่วนกลุ่ม
ตัวอย่างทำวิจัยนอกเวลางาน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยง
กับผู้วิจัย พบว่า ส่วนใหญ่จะทำงานร่วมกันมา
นาน มีความคุ้นเคยอยู่แล้ว ทำให้มี
ความสัมพันธ์ที่ดีถ้าถาม การที่พี่เลี้ยงเปิด
โอกาสให้ปรึกษาได้หลายช่องทางเพื่อให้
สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่

ลักษณะงานที่แตกต่างช่วงที่ว่างจากงาน
ประจำไม่ตรงกัน

2. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมการ
ติดตามแบบที่มีพี่เลี้ยงวิจัย

พบว่า การปรึกษาแบบกลุ่มย่อย 5-6
คน กลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจน้อยเนื่องจาก
ภาระงาน นั้ตรวมกันยาก รูปแบบการปรึกษา
ที่นิยมมากที่สุด คือ แบบปรึกษารายบุคคล
ปรึกษาพี่เลี้ยง ผ่านช่องทางไลน์กลุ่ม ปรึกษา
พี่เลี้ยง ผ่านช่องทางไลน์ส่วนตัวและการ
ปรึกษาพี่เลี้ยงผ่านทางโทรศัพท์ เป็นการ
ปรึกษาที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของกลุ่ม
ตัวอย่างมีการนัดหมายเวลา และมาปรึกษา
รายบุคคลเป็นส่วนใหญ่ จากการสอบถาม ให้
ความเห็น “ เรื่องวิจัยไม่เหมือนกันอยากได้
ข้อแนะนำสามารถพูดคุยส่วนตัวจะสะดวก
กว่า ” “ เวลาว่างไม่ตรงกัน ”

4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจ หลังการเข้าร่วมโครงการการวิจัย

4.4.1 ระดับความพึงพอใจหลังการ อบรม R2R โดยภาพรวม

พบว่า หลังการอบรม R2R กลุ่ม
ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อ
โครงการฯ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 53.3
รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับปาน
กลาง ร้อยละ 36.7 และร้อยละ 10.0
ตามลำดับ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.12 คะแนน
(S.D.=0.41) (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจหลังการอบรม R2R (n=30)

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00)	11	36.7
มาก (คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20)	16	53.3
ปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40)	3	10.0

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย (คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60)	0	0.0
น้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80)	0	0.0
$\bar{X}$ (S.D.); Median (IQR); Min: Max	4.12(0.41); 4.0(0.46); 3.18:4.87	

การอภิปรายผล

สามารถอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการประเมินด้านปฏิกริยาตอบสนอง (Reaction evaluation) ตามแนวคิดการประเมินผลการพัฒนาของ เคิร์ก แพทริก พบว่าโดยภาพรวมระดับความพึงพอใจต่อโครงการฯ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 53.3 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับปานกลาง ร้อยละ 36.7 และ 10.0 ตามลำดับ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.12 คะแนน (S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า วิทยากรมีความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเป็นเพราะวิทยากรมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และการให้คำปรึกษางานวิจัยอย่างต่อเนื่อง หลังอบรมแม้ในช่วงวันหยุดราชการซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ คັນสนีย์ อุตมอ่าง⁹ พบว่า ผู้เข้าอบรมพึงพอใจต่อการอบรมมากที่สุดได้แก่ วิทยากรมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ รองลงมาได้แก่ ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มีพี่เลี้ยงวิจัยสำหรับให้คำแนะนำในการทำวิจัย และมีอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยสามารถขอรับคำแนะนำได้ ส่วนวันที่และระยะเวลาจัดอบรมมีความเหมาะสมมีคะแนนต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดอบรมในวันหยุดราชการเนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องอัตรากำลังไม่เพียงพอและหากจัดอบรมในวันเวลาราชการอาจมีผลกระทบต่อการให้บริการผู้ป่วย และช่วงเวลาดังกล่าวมีสถานการณ์โรคโควิด 19 ส่งผลกระทบไม่สามารถจัดการอบรมต่อเนื่อง

ได้ ทำให้ระยะเวลาอบรมใช้เวลานานไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของคำปัน ศรีมหาไชย, พงศ์เทพ จิระโร, สมศักดิ์ ลิลา¹⁰ พบว่า ความเหมาะสมวันเวลาจัดการอบรมมีคะแนนความพึงพอใจต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะว่าระยะเวลาการอบรมโครงการใช้เวลานาน

สรุปข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ โรงพยาบาลโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย สามารถจำแนกได้ ดังนี้ 1) ด้านความพึงพอใจต่อเนื้อหาการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” พบว่าวิทยากรผู้ให้ความรู้มีความเหมาะสมมีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด “คิดว่า เป็นเพราะ วิทยากรทั้งสองท่านมีวิธีการถ่ายทอดความรู้ดีมาก” “ การเรียนเข้าใจดีมาก” “การเป็นที่ปรึกษาติดตามหลังอบรมอย่างต่อเนื่องรู้สึกความประทับใจและมีแรงจูงใจที่อยากจะทำวิจัยเพิ่มขึ้นค่ะ ” 2) ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการอบรม โดยรวมระดับ “มาก” ซึ่งความเหมาะสมวันเวลาจัดการอบรมมีคะแนนความพึงพอใจต่ำที่สุด “คิดว่าการจัดอบรมควรจัดในวันเวลาราชการ อาจเป็นเพราะดังคำพูดว่า “อยากมีเวลาในวันหยุดให้ครอบครัวบ้าง” “ภาระงานมากส่วนใหญ่จะใช้วันหยุดทำภาระกิจครอบครัวจำเป็นต้องมาอบรม” 3) ด้านความพึงพอใจต่อวิทยากรของผู้เข้าร่วมอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก “คิดว่าอาจเป็นเพราะดังคำกล่าวที่ว่า “วิทยากรมีเทคนิคและวิธีการ

ถ่ายทอดความรู้มีความเหมาะสมดีมากค่ะ” “อาจารย์เปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดการอบรมวิทยากรมีความเป็นกันเอง” “การอธิบายเข้าใจดีมากค่ะอยากให้จัดอบรมและเชิญอาจารย์มาอีกในปีหน้า” และ 4) ด้านการติดตามหลังการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” คิดว่าอาจเป็นเพราะมีพี่เลี้ยงติดตามดูแลต่อเนื่องสำหรับให้คำแนะนำในการทำวิจัยและมีอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยสามารถขอรับคำแนะนำได้ตลอด 24 ชั่วโมง ส่งผลดีทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถรับคำปรึกษาได้ตลอด

2) ประเมินด้านความรู้และทักษะ (Learning Evaluation) พบว่าการประเมินความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) หลังอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น โดยภาพรวม ก่อนอบรมมีความรู้และทักษะอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 66.7 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.7 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 9.83 คะแนน ($S.D.=2.49$) และหลังการอบรม R2R ส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะอยู่ในระดับดี ร้อยละ 60.0 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.0 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 15.57 คะแนน ($S.D.=1.22$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าความรู้และทักษะการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความหมายของ R2R (อาร์ทูอาร์) หรือ Routine to Research นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย” จะมีประโยชน์มากที่สุดในเรื่องใด การคาดคะเนคำตอบของการวิจัยอย่างมีเหตุผล มีความหมายตรงกับข้อใด มีคะแนนมากที่สุด เท่ากัน ซึ่งอาจเป็นเพราะวิทยากรทั้งสองท่านมีวิธีการถ่ายทอดความรู้ดี

มาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แรกขวัญ สรวลี, สงกรานต์ กัญญมาสา¹¹ ที่พบว่าความรู้เฉลี่ยในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้นหลังได้รับการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) และ สอดคล้องกับการศึกษาของคำปิ่น ศรีมหาไชย และคณะ¹⁰ ที่พบว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นได้คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ส่วนคะแนนความรู้ต่ำที่สุดคือ จากผลการวิเคราะห์ที่ได้ ค่า P-value ที่ถูกต้องที่จะนำไปเปรียบเทียบกับค่าระดับนัยสำคัญมีค่าเท่ากับข้อใด การนำเสนอสถิติพรรณนา ควรจะนำเสนอค่าใด ควบคู่กับค่ามัธยฐาน อาจเป็นเพราะว่า โดยส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสถิติวิจัย “คิดว่าอยากให้จัดอบรมสถิติอีก อาจารย์สอนดีมากค่ะ แต่หลายคนไม่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสถิติวิจัย” ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิภาวี เผ่ากันทรกรและเกตุรมาศ อยู่ถื่น³ ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรทางคลินิก สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา พบว่า ขาดความรู้ด้านการใช้สถิติและการะงานมาก

สรุปข้อคิดเห็นประเมินด้านความรู้และทักษะหลังการเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ โรงพยาบาลโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย สามารถจำแนกได้ ดังนี้ การอบรมพัฒนาความรู้และทักษะ โดยได้พัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการ โดยการพัฒนาศักยภาพใช้การฝึกอบรมร่วมกับการฝึกปฏิบัติ จำนวน 3 ครั้ง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้วิจัยและวิทยากรพี่เลี้ยง มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยมี

ที่เลี้ยงในการติดตามให้ข้อเสนอแนะ ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้และทักษะในการวิจัยเพิ่มขึ้นอีกทั้งในการอบรมความรู้ได้ปรับกระบวนการอบรมโดยมีฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูล การอบรมมีขั้นตอนที่ชัดเจนและมีรูปแบบการติดตามอย่างใกล้ชิดโดยปรับตามสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง จากข้อมูลดังกล่าวส่งผลให้คะแนนความรู้เฉลี่ยหลังการอบรมเพิ่มสูงขึ้น

3) การประเมินพฤติกรรมและการนำไปใช้ (Behavior evaluation) ตามแนวคิดการประเมินผลการพัฒนาของ เคิร์ก แพทริก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการจัดโครงการฯ อยู่ในระดับ มาก ร้อยละ 50.0 รองลงมาอยู่ในระดับ มากที่สุด และระดับ น้อยที่สุด ร้อยละ 43.3 และร้อยละ 6.7 ตามลำดับ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.23 คะแนน (S.D.= 1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า ฉันทัดว่าการพัฒนางานวิจัยควรมีที่เลี้ยงและที่ปรึกษาในการทำวิจัย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาฉันทัดว่าการทำวิจัยต้องมีสมาธิคนที่ทำได้ ต้องเสียสละเวลา ใช้ความตั้งใจและทุ่มเท จึงจะสำเร็จ และ ฉันทัดว่าแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจมีความสำคัญต่อการสร้างงานประจำสู่การวิจัย R2R ของบุคลากร อาจเป็นเพราะว่าหลังอบรมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ และ รองลงมาพบว่าความคิดเห็นมีคะแนนระดับ “มาก” ได้แก่ “ฉันทัดว่าผู้บริหาร/หัวหน้างานให้การสนับสนุนบุคลากรทุกหน่วยงานในการสร้างงานประจำสู่การวิจัย R2R เพื่อพัฒนางานประจำให้ดียิ่งขึ้น ด้านการสนับสนุนมีความเหมาะสม” นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจาก

งานประจำเป็นการเสริมทักษะและเติมศักยภาพบุคลากรให้มีการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นซึ่งบทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้นด้านการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีญูช ชัยกองเกียรติ, มาลี คำคง¹² ที่พบว่า ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง จึงควรเริ่มจาก 1) ส่งเสริมการสร้าง ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องของผู้วิจัยเอง รวมทั้งค้นหาเมล็ดพันธุ์ใหม่ มีใจรัก และกระตือรือร้นที่จะทำวิจัย นำมาพัฒนาให้ความรู้ให้สามารถทำงานวิจัยที่มีคุณภาพได้ 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการทำ R2R ทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติ โดยให้มีแผนงานโครงการที่ชัดเจนรวมทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยอย่างมีความสุข และปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งยังพบว่าบุคลากรบางคนยังมีข้อคิดเห็นได้แก่ “ฉันทัดว่าการทำวิจัย R2R เรื่อยๆ ฉันทัดทำไม่ได้ เพราะไม่มีเวลาทำ” และ “ฉันทัดว่า งานประจำที่ทำมีภาระงานมากอยู่แล้ว การสร้างงานประจำสู่การวิจัย R2R เป็นการเพิ่มภาระงาน” แม้ว่าเป็นข้อคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดแต่ก็ส่งผลกระทบที่มีส่วนให้ไม่สามารถทำวิจัยได้สำเร็จ ซึ่งปัญหาภาระงานมากมีหลายหน่วยงานที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพผู้วิจัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รวิพร โรจนอาษา⁵ ที่พบว่า ผู้ที่ทำวิจัยไม่สำเร็จ ปัญหาภาระงานมาก ขาดแรงสนับสนุน ไม่มีที่เลี้ยงให้คำแนะนำในการทำวิจัยและสอดคล้องกับการศึกษาของ นพวรรณ รื่นแสง, วรวรรณ สโมสรสุข¹³ พบว่า ด้านบริหารจัดการเป็นปัญหาต่อการดำเนินโครงการวิจัยมากที่สุด รองลงมา มีภาระงานมาก ขาดแรงสนับสนุน ขาดความรู้

ทักษะการทำวิจัย นอกจากนี้ปัญหาด้านบุคลากรกับประสบการณ์ในการทำวิจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับแนวทางการส่งเสริมการวิจัย ได้แก่ 1) การมีระบบพี่เลี้ยง 2) การมีเครือข่ายวิจัยในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้มีแรงจูงใจต่อการทำวิจัย ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวนำมาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา จนสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้สำเร็จบุคลากรนำความรู้ไปพัฒนาจนปัญหาหน่วยงานและมีผลงานวิจัยที่เกิดผลลัพธ์ที่ดี คุณภาพบริการดูแลรักษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อองค์กร

4) ประเมินด้านผลลัพธ์และประโยชน์ต่อองค์กร (Result evaluation) ตามแนวคิดการประเมินผลการพัฒนาของ เคิร์กแพทริก พบว่า มีผลงานวิจัยนำเสนอจำนวน 13 เรื่อง ผลงานที่ผ่านขอจริยธรรมวิจัยอยู่ระหว่างวิเคราะห์ผล จำนวน 6 เรื่อง และผู้วิจัยกำลังเริ่มทำ จำนวน 10 เรื่อง รวมจำนวนผลงานทั้งหมด 29 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 96.67 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเห็นว่า ควรจัดอบรมในวันเวลาราชการ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ไม่สะดวกอบรมในวันหยุดเข้าร่วมอบรมได้ และขาดสิ่งสนับสนุนด้านทุนการทำวิจัย ข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจโดยขอให้ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนทั้งของ ส่วนตัวและของหน่วยงาน และการสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมผลงานให้เกิดขึ้นในองค์กร

สรุปได้ว่าผลการศึกษการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ โรงพยาบาลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย โดยประยุกต์ใช้ตามแนวคิดการประเมินผลการพัฒนาของ เคิร์กแพทริก มาพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในการทำวิจัยในครั้งนี้

นี้ สามารถพัฒนาจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกข้อ พบว่าการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง การพัฒนาเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยใช้การฝึกอบรม ร่วมกับการฝึกปฏิบัติ จำนวน 3 ครั้ง โดยในครั้งแรกเป็นการปูพื้นฐานในการทำวิจัย กระบวนการวิจัย การค้นหาปัญหาการวิจัย และการเขียนโครงร่างวิจัยเพื่อขอรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ครั้งที่สองเรียนรู้ด้านสถิติที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และในระยสุดท้ายเป็นการฝึกปฏิบัติการเขียนผลการศึกษาและอภิปรายผล และการฝึกปฏิบัติการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์และเผยแพร่ ในระหว่างการอบรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้วิจัยและวิทยากรพี่เลี้ยง การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ในครั้งนี้ มีการวางแผนการพัฒนารูปแบบเป็นขั้นตอน มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและปรับรูปแบบการอบรมให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมโดยยึดหยุ่นตามสภาพกลุ่มตัวอย่าง มีพี่เลี้ยงในการติดตามให้คำปรึกษา มีช่องทางการปรึกษาหลายช่องทาง เช่น การปรึกษารายกลุ่ม การปรึกษารายบุคคล ทางโทรศัพท์ ทางไลน์ส่วนตัว และไลน์กลุ่ม “กลุ่มวิจัย รพ.โพธิ์ชัย” รวมทั้งทีมวิทยากรมีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ปรึกษาระหว่างทำวิจัยตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้เกิดผลงานวิจัยจำนวนมาก และเป็นงานที่มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และพัฒนามาจากปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรให้มีการปรับวันให้มาจัดอบรมในวันเวลาราชการ หรือหากจัดในวันหยุดควรถือว่าไปราชการ เพื่อไม่กระทบกับวันหยุด ซึ่งส่วนใหญ่มีภาระงานมาก ทำให้ผู้อบรมไม่มีเวลาพัก
2. ยังพบปัญหาด้านพี่เลี้ยงยังขาดความมั่นใจในการเป็นพี่เลี้ยงวิจัย ควรอบรมพัฒนาความรู้และทักษะการเป็นพี่เลี้ยงวิจัยเพื่อให้ขยายการพัฒนาผลงานวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมในการติดตามดูแลต่อไป
3. ควรมีการติดตามผู้วิจัยที่ยังทำไม่เสร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถทำวิจัยให้สำเร็จ
4. ควรจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสถิติการวิจัยและการฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพิ่มเติม
5. ควรพัฒนาให้มีผลงานวิจัยให้กระจายครบทุกหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากำหนดนักวิจัยหน้าใหม่โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการพัฒนาของ เคิร์กแพทริก เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนานักวิจัยต่อไป
2. ควรมีการศึกษากำหนดหลักสูตรพี่เลี้ยงวิจัยให้กระจายครอบคลุมทุกหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลงานวิจัยให้กระจายครบทุกหน่วยงานต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.เทพไทย โชติชัย วิทยากรจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น ขอขอบคุณผู้เข้าร่วม

โครงการวิจัยทุกท่าน และพญ.นรินทิพย์ ฤทธิ์ธูติ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพธิ์ชัย ที่ให้การสนับสนุนโครงการอย่างดียิ่ง

เอกสารอ้างอิง

1. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.ปฏิรูป สรรส. ก้าวสู่การวิจัยระบบสุขภาพในทศวรรษที่ 3 [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: [เข้าถึงเมื่อ 10 มี.ค.63]. เข้าถึงได้จาก <http://kb.hsri.or.th./dspace/handle/11228>.
2. สำนักงาน สารนิเทศ สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข.ประชุม วิชาการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประจำปี 2562. [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: [เข้าถึงเมื่อ 31 ก.ค.63]. เข้าถึงได้จาก [https:// pr. moph.go.th /?url =pr /detail /2/04/130258/](https://pr.moph.go.th/?url=pr/detail/2/04/130258/).
3. วิภาวี เผ่ากันทรากกร, เกตุรามาต อยู่ถื่น. ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของ บุคลากรทางคลินิก สถาบันจิตเวชศาสตร์ สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอฯ. วารสารสถาบันจิตเวช ศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอฯ. 2554; 5(1): 23-34.
4. จรวยพร ศรีศศลักษณ์, อภิญา ตันทวี วงศ์ (บรรณาธิการ). R2R: Routine to Research สยบงานจำเจด้วยการวิจัย สู่โลกใหม่ของงานประจำ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2552.
5. รวิพร โรจนอาษา. การประเมินผล โครงการงานประจำสู่งานวิจัยของ บุคลากรโรงพยาบาลสะเตา.วารสาร เครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการ สาธารณสุขภาคใต้. 2559; 3(2): 133 - 148.
6. Kirkpatrick D, Kirkpatrick J. Evaluating training programs: The

- four levels: Berrett-Koehler Publishers; 2006.
7. Kemmis S, McTaggart R. The Action Research Planner. 1988.
8. Bloom B. Learning for mastery, (UCLA-CSEIP) The Evaluation Comment, 1 (2). All our children learning London: McGraw-Hill. 1968.
9. ศันสนีย์ อุดมอ่า. การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตทองม้วนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง. [อินเทอร์เน็ต]. เพชรบูรณ์: [เข้าถึงเมื่อ 13 พ.ค.63]. เข้าถึงได้จาก http://research.pcru.ac.th/service/pro_data/files11/54-039.pdf.
10. คำปิ่น ศรีมหาไชย, พงศ์เทพ จิระโร, สมศักดิ์ ลิลา. การประเมินโครงการสร้างข้อสอบมาตรฐานวัดความรู้ความสามารถในการคิดขั้นสูงของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยบูรณาการรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพตทริกและการประเมินอภิमान.วารสารวิจัยรำไพพรรณี. 2560; 11(3): 119-129.
11. แรกขวัญ สระวลี, สงกรานต์ กัญญาสา. ผลของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.วารสารวิชาการสาธารณสุข. 2562; 28(3):499-508
12. ปริญญ ชัยกองเกียรติ, มาลี คำคง. งานวิจัยจากงานประจำ: การขับเคลื่อนสู่การใช้ประโยชน์.วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้.2560; 4(3): 259-270.
13. นพวรรณ รื่นแสง, วรวรรณ สโมสรสุข. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการส่งเสริมการดำเนินโครงการวิจัยของผู้รับทุนสนับสนุนโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2559; 11(3): 207-218