

การพัฒนาและประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของ บุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด

Development and evaluation of a learning model on routine to research for public health personnel network, Roi-Et Province

เสฐียรพงษ์ ศิวินา^{1*}, ปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์¹, จุไรรัตน์ กลางคาร¹, ชนิดาวดี สายีน¹, รุจิรา จันทรหอม¹

¹กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

Satianpong Siwina^{1*}, Pratumthip Summart¹, Jurairat Klangkan¹, Chanidawadee Sayuen¹,
Rujira Chanhorm¹

Division of Public Health Strategic Development, Roi-Et Provincial Public Health Office

*Correspondence author: Email: s.siw480@gmail.com

(Received: March 19, 2020; Revised: April 27, 2020; Accepted: May 9, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ในบุคลากรเครือข่ายสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 120 คน และระยะที่ 2 การประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้ โดยการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (one group pre-test posttest design) ตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้าและคัดออก จำนวน 100 คน ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม 2560–กันยายน 2561 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ paired t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ตัวอย่างมีสภาพปัญหาและความต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.75$ และ $\mu = 3.42$, $\sigma = 0.38$ ตามลำดับ) สภาพปัญหาและความต้องการทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.52$ และ $\mu = 3.16$, $\sigma = 0.34$ ตามลำดับ) รูปแบบการเรียนรู้ประกอบด้วย การสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การสรุปผลถอดบทเรียน และประชาสัมพันธ์ผลการศึกษา เมื่อนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ พบว่า หลังการพัฒนาตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าก่อนการพัฒนา 5.39 คะแนน (95%CI; 4.863, 5.916) รูปแบบการเรียนรู้จากการวิจัยครั้งนี้ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และทักษะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้น ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสำหรับบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพต่อไป

คำสำคัญ : รูปแบบการเรียนรู้ การพัฒนางานวิจัยจากประจำ เครือข่ายสุขภาพ

Abstract

This research aimed at developing and evaluation a learning model on routine to research for public health personnel networks. The research process was divided into 2 phases. The first phase was the development of a learning model that used survey research in 120 persons of healthy network personnel, Roi-Et province. The second phase was a quasi-experimental design to evaluate a learning model. The participants were 100 of public health officers who were working in Roi-Et health network that meet the inclusion and exclusion criteria. The study was conducted between October 2017-September 2018. Tools consisted of questionnaires about problems and needs for routine job development in routine to research, suitability and feasibility assessment forms, and a test of knowledge about how to develop a routine to research. Data analysis using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and compared mean using paired t-test statistics at the significance level of 0.05. The results showed that the subjects group had problems and need for knowledge about the development of routine to research at a medium level ($\mu = 3.12, = 0.75, \mu = 3.42, = 0.38$). The problems, and the need for practical skills related to routine to research were at a medium level ($\mu = 3.32, = 0.52, \mu = 3.16, = 0.34$). The learning model consists of a survey and analysis of problems/needs, human resource development, supervision, follow-up and evaluation, a summary of lessons learned, and public relations study results. When the learning model was applied, it was found that after the development, there was a statistically significant increase in the average knowledge about the development of routine to research ($p < .001$) with a mean score of 5.39 (95% CI; 4.863, 5.916). This learning model can increase the knowledge and skills to develop a routine to research in target groups. Therefore, relevant agencies should use this learning model to develop a routine to research in healthcare networks officer.

Keywords: Experiential learning model, Routine to research, Health network

1. บทนำ

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research; R2R) เป็นการใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือ ในการทำให้เกิดการสร้างความรู้เพื่อนำมาพัฒนางาน ทำให้คนที่ทำงานประจำมีโอกาสคิด ทดลอง และตั้งโจทย์ที่มีความชัดเจนขึ้น แล้วนำมาทดลองเก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล หรือการใช้งานวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถของคนทำงาน ผลิตผลงานเชิงวิจัยออกมาได้ แล้วป้อนกลับไป หรือนำไปใช้พัฒนางานประจำให้ดีขึ้น⁽¹⁾ R2R นั้น เป็นคำที่คิดกันขึ้นมาเองในประเทศไทย เพื่อที่จะไปหนุนให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในระดับที่ทำงานแบบงานประจำ (Routine) ได้เกิดความกล้า ได้มีโอกาสหรือได้รับการชื่นชม จากการที่สร้างความรู้ขึ้นมาพัฒนางานของตัวเอง หัวใจของ R2R คือ การพัฒนางานไปพร้อมกับการพัฒนาคน หลักการพิจารณาว่างานศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็น R2R หรือไม่ให้พิจารณาจาก 4 ส่วน ได้แก่ โจทย์วิจัย คำถามวิจัยของงาน R2R ต้องมาจากการประจำเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานประจำ ผู้ทำวิจัยต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั่นเองและผู้แสดงบทบาทหลักของการวิจัยผลลัพธ์ของการวิจัย ต้องวัดที่ผลที่เกิดต่อปัญหาที่ได้รับการแก้ไข และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

อย่างไรก็ตามจากรายงานความร่วมมือในการดำเนินงานสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ระดับประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 –2562 จำนวนผลงานที่ส่งเข้าร่วมประชุมประจำปีในระดับประเทศของเขตสุขภาพที่ 7 พบว่า จังหวัดร้อยเอ็ดมีงานส่งเข้าร่วมประชุมประจำปี พ.ศ.2558-2562 จำนวน 12, 20, 25 และ 39 เรื่องตามลำดับ ซึ่งถือว่ามียอดงานจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่นๆ ในเขต⁽²⁾ เมื่อวิเคราะห์สาเหตุพบว่าส่วนใหญ่เกิดจากการขาดความรู้เบื้องต้นทางการวิจัยและมนทัศน์ ขาดทักษะการกำหนดปัญหาการวิจัย ทักษะการสืบค้นสารสนเทศและหาแหล่งความรู้ ทักษะการดำเนินการวิจัย ทักษะการวิเคราะห์และระบุแนวทางการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้⁽³⁾ การพัฒนาทักษะดังกล่าวข้างต้นนั้นจำเป็นต้องใช้การเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกหรือการปฏิบัติที่ได้รับการเสริมแรง ซึ่งการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่หรือวัยทำงาน ควรจะเน้นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) ตนเองผ่านประสบการณ์ตรงเพื่อสร้างสำนึกใหม่ที่เปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ ก่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง เข้าใจโลกและความสัมพันธ์ทางสังคม มีทักษะในการค้นคว้า การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การ

สะท้อนคิด (Reflection) มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ⁽⁴⁾

ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ แรกขวัญ สระวาสิ และสงกรานต์ กัญญาสา⁽⁵⁾ ที่ศึกษาผลของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เฉลี่ยในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยหลังได้รับการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และยอมรับว่า การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการกิจสนับสนุนและทำให้กิจกรรมการดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ อีกการศึกษาของ นพวรรณ ธีระพันธ์เจริญ⁽⁶⁾ ที่ได้พัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า หลังการอบรมกลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพในการวิจัย โดยสามารถเสนอโครงการวิจัยซึ่งมาจากการปัญหาในการปฏิบัติงานกำหนดวัตถุประสงค์ ตั้งสมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สถิติที่ใช้ในการทำวิจัยแบบ R2R ของหน่วยงานตนได้ตามเป้าหมาย ซึ่งปริญญ ชัยกองเกียรติ และมาลี คำคง⁽⁷⁾ ชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมางาน R2R ในอดีตจำนวนมากไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ การสร้างงาน R2R กับการนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ยังถูกมองแยกออกจากกัน เป็นช่องว่างระหว่างผู้สร้างและผู้ใช้ความรู้ ดังนั้น แนวคิดการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ จึงเกิดขึ้นเพื่อลดช่องว่างนี้ด้วยการส่งเสริมให้เพิ่มระดับการใช้ประโยชน์จากการส่งเสริมให้นำผลงานไปพัฒนา หรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ให้มีการขยายผลข้ามหน่วยงานหรือต่อยอดการวิจัยให้มีความลุ่มลึกขึ้น จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ปัจจุบัน R2R จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้ ช่วยเสริมสร้างทักษะและเติมเต็มศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขในเครือข่ายเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้บุคลากรในเครือข่ายสามารถพัฒนางานวิจัยจากงานประจำเพื่อแก้ปัญหาในงานของตนเอง เกิดการพัฒนาคุณภาพของงาน

ประจำไปสู่วิถีปฏิบัติที่ดี โดยใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือ งานวิจัยนี้ และทำการประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้เพื่อ พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข เครือข่ายสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่พัฒนาขึ้นว่ามีผลดี หรือไม่ต่อบุคลากรเครือข่ายสุขภาพ

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development Research) ร่วมกับการ ออกแบบเชิงระบบตามแนวคิด ADDIE Model ที่ปรับปรุง โดย Kevin Kruse⁽⁸⁾ และแบบจำลองการออกแบบการ เรียนการสอนเชิงระบบของ Dick, Carey and Carey⁽⁹⁾ และรูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi- Experimental Research) ประยุกต์ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่ม ตัวอย่างเดียวมีการทดสอบก่อนเรียนและหลังการทดลอง (The One-Group Pretest-Posttest Design⁽¹⁰⁾) ดำเนินการ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2560 - กันยายน 2561 ผู้วิจัยได้ ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่าย สุขภาพ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา (study populations) เป็น บุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ จำนวน 120 คน ซึ่ง ได้มาจากการเลือกผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิจัยหรืองาน วิชาการของเครือข่ายสุขภาพ เครือข่ายละ 6 คน จาก 20 เครือข่าย

ระยะที่ 2 การประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่าย สุขภาพ ในบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในเครือข่าย สุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560- 30 กันยายน 2561 โดยต้องเป็นผู้รับผิดชอบงานวิจัยหรืองาน วิชาการของเครือข่ายสุขภาพ ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และสมัครใจเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพได้ตามหลักสูตร หากระยะเวลา ตัวอย่างที่เข้าร่วมพัฒนาศักยภาพได้ตาม หลักสูตรน้อยกว่าร้อยละ 80 จะถูกคัดออกไม่นำมา ประเมินผล กำหนดตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นแกน นำนักวิชาการและนักวิจัยจากเครือข่ายสุขภาพจังหวัด ร้อยเอ็ด จำนวน 45 คน กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มที่เข้ารับการ พัฒนาศักยภาพการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจาก เครือข่ายสุขภาพ ประกอบด้วย เจ้าพนักงานสาธารณสุข

นักวิชาการสาธารณสุข ทันตภิบาล จำนวน 55 คน รวมทั้ง สองกลุ่มจำนวน 100 คน

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อ พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข เครือข่ายสุขภาพ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหา/ ความต้องการ เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการเพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน/ สิ่งที่เป็นจริง (Actual) รวมทั้งวิเคราะห์เอกสาร นโยบายทุกระดับสิ่งที่คาดหวัง (Target) เพื่อนำมาสู่การวิเคราะห์สิ่งที่ เติบโตเต็ม โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากงานวิจัย ของไพวัน ดวงพะจัน⁽¹¹⁾ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ≥ 0.60 ค่า Cronbach's alpha 0.79 จำนวน 49 ข้อ แต่ละข้อมี คะแนนเต็ม 5 คะแนน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ เบสต์⁽¹²⁾

คะแนน 4.50 – 5.00 หมายถึง มีปัญหาและความ ต้องการพัฒนางานวิจัยสู่งานประจำมากที่สุด

คะแนน 3.50 – 4.49 หมายถึง มีปัญหาและความ ต้องการพัฒนางานวิจัยสู่งานประจำมาก

คะแนน 2.50 – 3.49 หมายถึง มีปัญหาและความ ต้องการพัฒนางานวิจัยสู่งานประจำปานกลาง

คะแนน 1.50 – 2.49 หมายถึง มีปัญหาและความ ต้องการพัฒนางานวิจัยสู่งานประจำน้อย

คะแนน 1.00 – 1.49 หมายถึง มีปัญหาและความ ต้องการพัฒนางานวิจัยสู่งานประจำน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อ พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข เครือข่ายสุขภาพ โดยผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการเรียนรู้ ที่ พัฒนา เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบคุณภาพของร่าง รูปแบบการเรียนรู้ฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและพัฒนาทาง สาธารณสุข 3 คน ด้านเวชปฏิบัติชุมชน 3 คน ด้านการ สร้างเสริมสุขภาพ 2 คน และด้านการสร้างและพัฒนา เครื่องมือวิจัย 1 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมิน ความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยหลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์รูปแบบ เนื้อหา และกระบวนการการเรียนรู้ เป็นแบบประเมินแบบ มาตรวัดประมาณ 5 ระดับ คือ มากที่สุดให้ 5 คะแนน และ น้อยที่สุด ให้เป็น 1 คะแนน มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่

≥ 0.60 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์⁽¹²⁾

การวิจัยระยะที่ 2 การประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research) เป็นการนำรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในภาคสนาม โดยออกแบบเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi- Experimental Research) แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวมีการทดสอบก่อนเรียนและหลังการทดลอง (The One-Group Pretest-Posttest Design) รายละเอียดดังนี้

รูปแบบการเรียนรู้จะเริ่มต้นด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ (Workshop) โดยพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพจำนวน 5 ครั้งๆ ละ 3 วัน รวม 15 วัน โดยมีประเด็นที่สำคัญคือ แนวคิดหลักการและวิธีการในการพัฒนา R2R ในบริบทของกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม วิเคราะห์ปัญหาหน้างานสู่การเหลาคำถามการวิจัย แบ่งกลุ่มเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (การวิเคราะห์ปัญหาหน้างาน และการตั้งคำถามการวิจัย) นำเสนอปัญหาหน้างาน และการตั้งคำถามการวิจัยของแต่ละกลุ่ม เรียนรู้จากการตั้งคำถามวิจัยร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมสู่การออกแบบการวิจัย) เรียนรู้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้อยู่ใน R2R และฝึกปฏิบัติการกลุ่ม เรียนรู้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้อยู่ใน R2R และฝึกปฏิบัติการกลุ่ม เทคนิคการเขียนโครงการวิจัย R2R (Concept paper) เครื่องมือในการเก็บข้อมูลงาน R2R และฝึกปฏิบัติการกลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล เทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย R2R เพื่อการตีพิมพ์วารสาร เทคนิคการเขียนบทคัดย่อ เพื่อส่งการนำเสนอด้วยวาจา (Oral presentation) ในเวทีประชุมวิชาการ ฝึกการนำเสนอด้วยวาจาในเวทีประชุมวิชาการ และติดตามนิเทศงานในพื้นที่ จำนวน 2 ครั้ง เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเครือข่าย

ขั้นตอนที่ 4 นิเทศ ติดตาม และประเมินผล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติ นำข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติรายบุคคล มาสรุปและให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยร่วมกับเครือข่าย เพื่อสะท้อนให้เห็นว่ามี

ประเด็นใดควรแก้ไขปรับปรุง หรือพฤติกรรมใดเป็นจุดเด่น จุดด้อย เพื่อปรับปรุงและวางแผนการนิเทศครั้งต่อไป แต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 15 – 30 นาที และดำเนินการแผนการติดตามและนิเทศ จำนวน 5 ครั้ง และเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การสรุป ถอดบทเรียน และประชาสัมพันธ์ การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการนำผลการทดลองใช้ตามกระบวนการดำเนินงานและเงื่อนไขของกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ ในขั้นตอนที่ผ่านมา รวมทั้งผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรคและความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของกระบวนการเรียนรู้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากงานวิจัยของนพวรรณ ธีระพันธ์เจริญ⁽⁶⁾ ที่มีค่าความยากง่ายรายข้อ (P) ตั้งแต่ 0.40-0.77 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (B) ตั้งแต่ 0.39-0.84 และค่าความเชื่อมั่น (KR-20) เท่ากับ 0.93 แบบทดสอบมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 12 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกตอบถูกหรือผิดเพียงคำตอบเดียว กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายตอบถูก ให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน แล้วนำมาแปลความหมายคะแนนระดับความรู้ความเข้าใจตามเกณฑ์การแบ่งตามแนวคิดของบลูม⁽¹³⁾ คะแนนเต็ม 12 คะแนน

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

คะแนนความต้องการความรู้ความเข้าใจ ทักษะการปฏิบัติ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ paired t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%CI และทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า ผลต่างของค่าเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยด้วยสถิติ Kolmogorov-Smirnov test พบว่า $p = .063$ แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normal distribution)

2.3 การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการพิจารณาและการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด รหัสโครงการ COE102/2560 เพื่อเป็นการไม่ให้เกิดการละเมิด และเป็นการรักษา

ความลับของผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้ทำแบบบันทึกข้อมูล โดยไม่มีการระบุชื่อนามสกุล

3. ผลการวิจัย

บุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 59 อายุเฉลี่ย 37 ปี ($\sigma = 3.45$) จบ การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85 ประสบการณ์ ทำงานเฉลี่ย 15 ปี ($\sigma = 2.78$) และปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข มากที่สุด ร้อยละ 44 สภาพปัญหา และความต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา งานประจำสำนักงานวิจัยของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu=3.12, \sigma=0.75, \mu=3.42, \sigma=0.38$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยในการ กำหนดปัญหาการวิจัย ($\mu=3.23, \sigma = 0.75$) และมีความ ต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสื่ งานวิจัยในการอ่านและวิเคราะห์รายงานการวิจัย ($\mu = 3.42, \sigma=0.35$) มากที่สุด สภาพปัญหาและความ ต้องการทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสื่ งานวิจัยของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ

$=3.32, \sigma=0.52, \mu=3.16, \sigma = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสภาพปัญหาทักษะการ ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยในทักษะการ กำหนดปัญหาการวิจัย ($\mu=3.41, \sigma=0.53$) และมีความ ต้องการทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสื่ งานวิจัย ($\mu = 3.16, \sigma=0.34$) มากที่สุด ดังแสดงใน ตารางที่ 1

รูปแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วยกระบวนการ เรียนรู้ การสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และการสรุปผล ถอดบทเรียน และประชาสัมพันธ์ผล การศึกษา รูปแบบการเรียนรู้ มีความสมเหตุสมผลเชิง ทฤษฎีและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.20, \sigma=0.26$)

ในส่วนความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย พบว่า หลังการพัฒนา ตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยมากกว่าก่อนการ พัฒนา ($p<.001$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าก่อนการ พัฒนาเท่ากับ 5.39 คะแนน (95%CI; 4.863, 5.916) ดัง แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 สภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (N =120)

ข้อคำถาม	สภาพปัญหา		ความต้องการ	
	$\mu (\sigma)$	ระดับปัญหา	$\mu (\sigma)$	ระดับความต้องการ
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย				
1.ความรู้เบื้องต้นทางการวิจัยและนิทัศน์	3.10 (0.88)	ปานกลาง	3.41 (0.64)	ปานกลาง
2.การกำหนดปัญหาการวิจัย	3.23 (0.75)	ปานกลาง	3.41 (0.62)	ปานกลาง
3.การสืบค้นสารสนเทศและหาแหล่งความรู้	3.08 (1.15)	ปานกลาง	3.40 (0.72)	ปานกลาง
4.การดำเนินการวิจัย	3.15 (0.97)	ปานกลาง	3.44 (0.38)	ปานกลาง
5.การอ่านและวิเคราะห์รายงานการวิจัย	3.07 (1.04)	ปานกลาง	3.46 (0.38)	ปานกลาง
เฉลี่ยโดยรวม	3.12 (0.75)	ปานกลาง	3.42 (0.35)	ปานกลาง
ทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย				
1.ทักษะการกำหนดปัญหาการวิจัย	3.41 (0.53)	ปานกลาง	2.62 (0.35)	ปานกลาง
2.ทักษะการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศในการวิจัย	3.40 (0.83)	ปานกลาง	3.39 (0.77)	ปานกลาง
3.ทักษะการดำเนินการวิจัย	3.07 (0.49)	ปานกลาง	3.25 (0.82)	ปานกลาง
4.ทักษะการวิเคราะห์และระบุแนวทางการนำผลการวิจัยไป ประยุกต์ใช้	3.40 (0.75)	ปานกลาง	3.38 (0.61)	ปานกลาง
เฉลี่ยโดยรวม	3.32 (0.52)	ปานกลาง	3.16 (0.34)	ปานกลาง

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยก่อนและหลังการพัฒนา (n =100)

ตัวแปร	n	$\bar{X}$ (SD)	Mean diff.(SE)	95% CI		p
				Lower	Upper	
ความรู้	ก่อนการพัฒนา	100	5.02 (1.79)	4.863	5.916	<.001
	หลังการพัฒนา	100	10.41 (1.61)			

4. อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้พบสภาพปัญหาและความต้องการความรู้ และทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย สอดคล้องกับผลการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่ายังคงพบปัญหาการดำเนินงาน เช่น การไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ไม่ประหยัดต้นทุนและระยะเวลา สาเหตุของปัญหาเกิดจากการขาดความรู้และสมรรถนะของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาการทำงานให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์⁽⁵⁾ ภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ขาดสิ่งสนับสนุนในการทำวิจัย เช่น คอมพิวเตอร์ แหล่งสืบค้นข้อมูล งบประมาณในการทำวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย⁽¹⁴⁾ ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย วิชาวิจัยที่เรียนในระดับปริญญาตรีเป็นเรื่องที่เข้าใจยากเป็นนามธรรม ทำให้ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัย ขาดความรู้ และทักษะการอ่านวิจัยภาษาอังกฤษ เพราะในชีวิตประจำวันไม่ค่อยได้ใช้ภาษาอังกฤษ จึงทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยเมื่อต้องอ่านงานวิจัยหรือเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ ทำให้ต้องใช้เวลาในการอ่านค่อนข้างมาก⁽¹⁵⁾ อุปกรณ์โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ตช้า ไม่พร้อมในการค้นคว้าหาข้อมูล ขาดความต่อเนื่องในการทำวิจัย บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำน้อย⁽¹⁶⁾

จากสภาพปัญหาและความต้องการดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้การสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การนิเทศติดตาม และประเมินผล และสรุป ถอดบทเรียน และประชาสัมพันธ์ พบผลเช่นเดียวกับการศึกษาในโรงพยาบาลวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งใช้กระบวนการการศึกษา 6 ขั้นตอน คือ การศึกษาบริบทพื้นที่วิเคราะห์ปัญหา และรวบรวมข้อมูล การแต่งตั้งคณะทำงาน การประชุมวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติการ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ตามแผนปฏิบัติการ การสังเกตกิจกรรมที่ดำเนินการ การประเมินผลและถอดบทเรียน

กระบวนการดังกล่าวส่งผลให้ กลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้และแรงจูงใจ รวมถึงผลการประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนางานนวัตกรรมของกลุ่มเป้าหมาย เปลี่ยนแปลงดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการวิจัยและพัฒนางานนวัตกรรมในโรงพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ⁽¹⁷⁾ ทั้งนี้ยังสามารถมองเห็นระดับความรุนแรงโดยการจัดลำดับค่าน้ำหนักความสำคัญ และความเป็นไปได้ของแต่ละประเด็นทำให้สามารถบริหารจัดการแผนการทำงานในระยะสั้น กลาง หรือยาวได้อย่างครอบคลุม⁽¹⁸⁾ สอดคล้องกับการประยุกต์ R2R ในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวิจัยของชาติที่เน้นการปลูกฝังการพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัยให้กับบุคลากรทั้งภายในมหาวิทยาลัยและในเครือข่าย ในการพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัยระดับประเทศ⁽¹⁹⁾

รูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพครั้งนี้ส่งผลให้ตัวอย่างมีความรู้และทักษะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้พัฒนาเครือข่ายทั้งความรู้และทักษะเริ่มตั้งแต่การสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ และคืนข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน/สิ่งที่เป็จริงเพื่อนำมาสู่การวิเคราะห์สิ่งที่เติมเต็ม จากกระบวนการพัฒนาข้างต้นชี้ให้เห็นถึงผลลัพธ์จากการนำแนวคิดการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความรู้เพื่อพัฒนางานประจำและนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้⁽²⁰⁾ โดยเปลี่ยนกระบวนการคิดใหม่กับการทำงานประจำ โดยเน้นคุณค่าของมนุษย์ที่มีศักยภาพ ดังนั้นบุคลากรที่ทำงานต้องได้รับการพัฒนาความคิดเชิงระบบ เชิงเหตุผล เปลี่ยนวิธีคิดโดยมีการใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) การเห็นคุณค่าของการสร้างความรู้ด้วยตนเอง การมีชีวิตที่คิดบวกกับการทำงานจะนำไปสู่การคาดการณ์ถึงผลลัพธ์และความสำเร็จในทุกสถานการณ์⁽⁷⁾ ปัจจัยสำคัญ คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในหน่วยงาน มีนโยบายสนับสนุนให้เกิดการพัฒนางานจากการวิจัย⁽²¹⁾ มี

การนำเสนอในเวทีวิชาการหรือตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร หากผลงานได้รับการยอมรับ จะช่วยสร้างความภาคภูมิใจ และเกิดการคงอยู่ของบุคลากร⁽²⁰⁾ นอกจากนี้การมองเห็น จากการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยที่ต้องนำไปใช้ในงาน ต้อง มีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม มีหลักฐานการ นำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้หลายมิติ เช่น การใช้ประโยชน์ เชิงวิชาการ การใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย การใช้ประโยชน์ เชิงชุมชน/สังคม และการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ เป็นต้น

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงการใช้รูปแบบการเรียนรู้ นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงความรู้ ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีความ จำเป็นต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน ฉะนั้นทีมสหวิชาชีพที่พบ ปัญหาด้วยกัน แล้วนำมาพูดคุยกับคนทำงานคล้ายๆ กัน เพื่อกำหนดคำถามวิจัยที่ตรงประเด็น เลือกใช้วิธีการวิจัยที่ ถูกต้องเหมาะสม ร่วมกำหนดแผนการดำเนินงาน สรุป ผลงานวิจัยและเผยแพร่สิ่งที่ได้จากการวิจัยไปสู่สังคม นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็น เครือข่าย/เขตสุขภาพที่มีความร่วมมือที่กันให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและการแข่งขันต่อไป^(22,23,24)

5. สรุปผลการศึกษา

การสร้างงานวิจัยจากการปฏิบัติและการนำ ผลงานวิจัยไปใช้เป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวพันซึ่งกัน และกัน และมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ของวิชาชีพ รูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่ งานวิจัยครั้งนี้ส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขเครือข่าย สุขภาพมีความรู้ และทักษะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพิ่มขึ้นเนื่องจากกลุ่มเป้าหมายได้เรียนรู้โดยผ่านการปฏิบัติ จริงและ นิเทศ ติดตาม และคืนข้อมูล เพื่อสะท้อนให้เห็นว่า มีประเด็นใดควรแก้ไขปรับปรุง จึงควรนำรูปแบบนี้ไปขยาย ผลต่อไป อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการ วิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาและความ ต้องการเกี่ยวกับการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนด ปัญหาการวิจัย และการดำเนินการวิจัย และต้องการพัฒนา ทักษะและฝึกปฏิบัติในการกำหนดปัญหาการวิจัย ทักษะ การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศในการวิจัย และทักษะการ วิเคราะห์และระบุแนวทางการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ซึ่ง 5 ประเด็นเหล่านี้ เป็นประเด็นที่มีปัญหาและความ ต้องการมากกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร ที่จะให้ความสำคัญและดำเนินการก่อนประเด็นอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานก่อนที่จะดำเนินขั้นอื่นๆ ต่อไป

6. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ นพ.ปิติ ทังไพศาล ดร.นพ.พิทักษ์พงศ์ พายุหะ รอง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด และอาจารย์ ดร. ดิษณกร สิงห์ยะเมือง หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ สาธารณสุขที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ขอขอบพระคุณบุคลากรสาธารณสุขในเครือข่ายสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ดทุกแห่งที่เป็นกลุ่มเป้าหมายและร่วมพัฒนา งานวิจัยสำเร็จให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

7. เอกสารอ้างอิง

1. วิจารณ์ พานิช. R2R : Routine to Research สยบ งานจำเจด้วยการวิจัยสู่โลกใหม่ของงานประจำ. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.): นนทบุรี; 2551.
2. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. บทคัดย่อผลงาน R2R ปี 2562. โครงการสนับสนุนการ พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยระดับประเทศ: กรุงเทพฯ; 2562.
3. รัตนา ดวงแก้ว. การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา, ในประมวลสาระชุดวิชาสารสนเทศและการ วิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 14 สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2552.
4. โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, บรรณาธิการ. อุดมศึกษาเพื่อ การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. งานระพีเสวนาครั้งที่ 5/7 ; 1 ธันวาคม 2553; โรงแรมรามารการ์เด็น, กรุงเทพมหานคร.นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2553; 89-110.
5. แรกขวัญ สรวัสสี และสงกรานต์ กัญญาสา. ผลของ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนา สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านภารกิจสนับสนุนการ ดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุข. วารสารวิชาการสาธารณสุข 2562; 28(3): 499-508.
6. นพวรรณ อีระพันธ์เจริญ. การพัฒนาศักยภาพการ วิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยและพัฒนายลย อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ 2559; 11(2): 205-214.

7. ปริญญ ชัยกองเกียรติ และมาลี คำคง. งานวิจัยจากงานประจำ: การขับเคลื่อนสู่การใช้ประโยชน์วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้ 2560; 4(13): 259-270.
8. Kevin K. (2019). Introduction to Instructional Design and the ADDIE Model. [Online], Available from: <https://pdfs.semantic scholar.org/9dde/3651c087216677a9307f1f5c2df02de6a5f9.pdf> [cited 2020 May 5]
9. Dick W, Carey L & Carey JO. The Systematic Design of Instruction. 8th ed. New York: Addison-Wesley, Longman; 2014.
10. มาเรียม นิลพันธุ์. วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2555.
11. ไพบวัน ดวงพะจัน. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2561.
12. Best JW, Kahn JV. Research in Education. Pearson: Allyn and Bacon, 2006.
13. Bloom BS. Human Characteristics and School Learning. New York: McGraw - Hill, Inc. 1976.
14. พุทธชาติ ลิ้มละมัย. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล: Routine to research กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราช จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารกองการพยาบาล 2552; 36 (3): 133-145.
15. กนิษฐา เชาววัฒนกุล. การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการสอนคณิตศาสตร์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2553.
16. รวิพร โรจนอาษา. การประเมินผลโครงการงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้ 2559; 3(2): 133-148.
17. จินันท์พัทธ์ รวมธรรม, สงครามชัย สีทองดี และเมธีรัตน์ มั่นวงศ์. รูปแบบการพัฒนาและส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมในงานประจำโรงพยาบาลวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2562; 8(2): 186-195.
18. ศุภลักษณ์ วัฒนาเฉลิมยศ และสวัสดิ์ รักษาไสงาม. การพัฒนาทิศทางงานวิจัยในองค์กรโดยใช้ เทคนิคZOPP และ Force Field Analysis. วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 2557;1(1): 12-22.
19. สมชาติ ไตรรักษา. การประยุกต์ R2R ในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวิจัยของชาติ. วารสารสมาคมนักวิจัย 2559; 21(3): 17-26.
20. จรวยพร ศรีศลักษณ์ และอภิญา ตันทวีวงศ์. R2R: Routine to Research สบายงานจำเจด้วยการวิจัย สู่โลกใหม่ของงานประจำ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.). 2551.
21. วรณพร บุญเรือง. กลยุทธ์ส่งเสริมงานวิจัยจากงานประจำในบริบทสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 2552; 3(4): 618-621.
22. มุกดา สีตลานุชิต. R2R: Routine to Research กับ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย 2558; 5(1): 223-228.
23. วิจารย์ พานิช. เชื่อมพลังเครือข่าย ขยายคุณค่างานประจำ. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 2554; 5(3): 392-397
24. เชิดชัย นพมณีจำรัสเลิศ และอักรินทร์ นิมนานิตย์. เคล็ดไม่ลับอำนวย ฟันเฟืองขับเคลื่อน R2R เล่ม 2. กรุงเทพฯ: ยูเนียน ครีเอชั่น จำกัด, 2555.