วารสาร Mahidol R2R e-Journal
ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2560
http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

ความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ

The satisfaction of the Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital's staff toward Routine to Research Project (R2R)

สุวิชชา เทพลาวัลย์[1*] ธนารีย์ บัวเผื่อน[2] มุกดาลักษณ์ บุญทรง[3]
Suwitcha Theplawan[1*], Thanaree Buaphuean[2], Mookdaluk Boonthrong[3]

บทคัดย่อ

โครงการวิจัยในงานประจำ (Routine to Research: R2R) ในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายวิจัย ให้การสนับสนุนทุนโครงการวิจัยในงานประจำซึ่งบุคลากรให้ความสนใจพัฒนางานประจำ อย่างไรก็ตามจำนวนโครงการที่ขอรับทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) ในแต่ละปีนั้นยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ จำเป็นต้องให้การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนางานและให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันที่ทำงานวิจัยมากขึ้น การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) และศึกษาปัญหาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงาน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยสำรวจความคิดเห็นและความพึงใจของบุคลากรที่มีต่อการโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ประเมินผลร่วมกับการจำนวนโครงการที่ขอทุน R2R ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2559 แบ่งตามประเภทโครงการวิจัย และจำนวนตำแหน่งของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ.2553-2559 มีโครงการมาขอทุน R2R เฉลี่ย 25.14 โครงการ/ปี โดยในปี 2557-2558 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เป็นผลจากการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ทำให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะพัฒนางานประจำมากขึ้น เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ มีจำนวนโครงการ R2R เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยจำนวนโครงการ R2R ในปีงบประมาณ 2553-2556 (เฉลี่ย 24.00 โครงการ/ปี) จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่ขอทุน R2R จำนวน 66 คน พบว่า มีความพึงพอใจในกระบวนการและขั้นตอนการขอทุน R2R อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.45±0.56) ความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย 4.58±0.52) และสามารถนำผลงาน R2R ไปใช้ประโยชน์กับการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32±0.70) และจากการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ

[1*] ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิจัย สำนักงานวิจัย วิชาการและนวัตกรรม คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

[2-3] ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป (ชำนาญการพิเศษ) สำนักงานวิจัย วิชาการและนวัตกรรม คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

* corresponding author E-mail: high_swc@hotmail.com, suwitcha.the@mahidol.ac.th

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) จำนวน 205 คน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรได้รับประโยชน์การจัดโครงการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28±0.21) เกิดแรงจูงในในการทำวิจัย R2R มากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.42±0.12) และสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.32±0.23) แต่อย่างไรก็ตามควรมีการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนางานประจำให้ต่อยอดเป็นผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องและพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าในทุกสายวิชาชีพ รวมทั้งใช้ในการทุนสนับสนุนวิจัยในคณะฯ เพื่อเป็นข้อมูลการวางแผนกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมงานวิจัยของคณะฯ ได้อีกทางหนึ่งต่อไป

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ โครงการวิจัยในงานประจำ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

Abstract

Routine to Research Project (R2R) in the Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital has been operated by the Deputy Dean for Research that supports routine to research fund personnel who are interested in developing a routine job. However, the number of projects that received R2R fund each year did not achieve the goals. It is necessary to support work development to motivate people to produce R2R project. This study aimed at evaluating the processes of R2R project and studying the problems in order to be guidelines in developing the project and developing the capabilities of the personnel. By surveying the opinions and satisfactions of the personnel toward R2R project and evaluating together with the number of the projects receiving research funds between the academic year 2010 to 2016, the numbers of project were categorized by year, type of researches and position of personnel. Data were analyzed using descriptive statistics.

The results showed that the average R2R project between the academic year 2010 to 2016 was 25.14 projects per year. R2R projects between the academic year 2014 to 2015 were likely to increase as a result of knowledge management research project. The personnel interested in developing routine to research and the number of R2R projects achieved the goal (increase 5 % per year) compared to projects between the academic year 2010 to 2013 ($\bar{X}$=24.00 projects per year). Sixty-six subjects who got R2R fund were highly satisfied in R2R process ($\bar{X}$=4.45±0.56), the satisfaction service of staff was highest ($\bar{X}$=4.58±0.52) and can be applied R2R projects into work practice ($\bar{X}$=4.32±0.70). From the opinions and satisfaction of 205 subjects who attended knowledge management research project found that the benefits form jointing the project in overall was high ($\bar{X}$=4.28±0.21), increased motivation to conduct research ($\bar{X}$=4.42±0.12) and can be applied knowledge for effective performance of work ($\bar{X}$=4.32±0.23). Nevertheless, there should be support for the development of Routine to Research in

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital to continue to be research, has increased with time and development to progress in professional career path and support faculty's research funding. The findings might lead to improve Faculty's strategic plan for increasing research productivity.

Keywords: Satisfaction, Routine to Research Project (R2R), Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital

หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มุ่งจะเป็นสถาบันที่ใช้การวิจัยเป็นฐานการดำเนินงานในทุกพันธกิจ มุ่งสู่มาตรฐานเพื่อการเป็นสถาบันทางการแพทย์ชั้นนำในระดับสากลและเป็นประทีปส่องทางด้านสุขภาพของประเทศ โดยมีพันธกิจหลัก 3 ด้าน ได้แก่ บูรณาการด้านการศึกษา ด้านการวิจัย และด้านการบริการสุขภาพเพื่อสุขภาวะของสังคม ซึ่งได้เน้นด้านการวิจัยให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกพันธกิจเพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในบริบทของคณะฯ ทำให้เกิดการวิจัยรูปแบบการบริการที่ทำเป็นงานประจำนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R)

การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะศึกษาเพื่อนำข้อค้นพบต่างๆ มาประยุกต์ใช้สำหรับการวางแผน การกำหนดนโยบาย รวมทั้งการตัดสินใจ ซึ่งมีผลสำเร็จขององค์กร การวิจัยถือเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2552) ในส่วนของโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ตามประกาศคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี นั้น คณะฯ ให้ความสำคัญ และผลักดันให้เกิดโครงการวิจัยในงานประจำขึ้น เริ่มในปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา ดำเนินงานโดยหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลและทุนวิจัย งานบริหารทั่วไปสนับสนุนการวิจัย สำนักงานวิจัย วิชาการและนวัตกรรม ภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายวิจัย ดำเนินงานให้การทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ให้กับบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่สนใจพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและนำผลงานวิจัยนั้นกลับมาใช้ในงานประจำทั้งจากกลุ่มงานดูแลและให้บริการผู้ป่วย และกลุ่มงานสนับสนุน ซึ่งในการดำเนินงานนั้นมีวัตถุประสงค์หลักในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของงานประจำทุกพันธกิจทุกระดับสู่วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลักดันให้เกิดระบบบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและสังคม และเป็นการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายขององค์กร (วรภา, 2548) โดยคาดหวังว่าจะมีส่วนช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องจากการทำงานประจำของบุคลากร โดยที่ผ่านมานั้นบุคลากรทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายให้ความสนใจจะที่จะพัฒนางานประจำและขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ R2R ขอรับทุน R2R ในแต่ละปีนั้น ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการรวบรวมข้อมูลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2556 (ธนารีย์ และคณะ, 2558) มีโครงการที่ขอทุน R2R จำนวน 98 โครงการ (เฉลี่ย 24.00 โครงการต่อปี)

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

ดังนั้น ผู้วิจัยจำเป็นต้องให้การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพงานวิจัย และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันที่จะผลิตผลงานวิจัยที่เกิดจากงานประจำในหน่วยงานมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของคณะฯ และพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ จึงได้จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยในงานประจำ (R2R) ขึ้นเพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัย เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ในการคิดและทำวิจัยอย่างเป็นระบบโดยใช้งานประจำมาเป็นพื้นฐาน โดยอาศัยกระบวนการวิจัยเป็นฐานเริ่มตั้งแต่การสร้างคำถามวิจัยในหน้างานการค้นคว้า วิเคราะห์องค์ความรู้เดิม รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบจนกระทั่งเกิดการสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยสู่การนำไปใช้จริง และนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการที่ต้องการได้ และศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรคณะฯ ที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน และศึกษาปัญหาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ผลักดันให้บุคลากรสร้างผลงานวิจัยที่เกิดจากงานประจำมากขึ้น และใช้ในการสนับสนุนในเชิงนโยบายของคณะฯ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2559
2. เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R)
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R)

นิยามศัพท์

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ด้านกระบวนการและขั้นตอนของการขอทุน R2R ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ด้านการนำผลงาน R2R ไปใช้ประโยชน์กับการทำงาน และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย R2R โดยวัดจากแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

2. โครงการวิจัยในงานประจำ (Routine to Research Project: R2R) หมายถึง การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย มีเป้าหมายไปใช้พัฒนางานประจำนั้นๆ และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางาน ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง และความสามารถทางวิชาการและการวิจัยของบุคลากรทุกระดับของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. บุคลากร หมายถึง บุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) และบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R)

4. การประเมินผลการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) หมายถึง การดำเนินการเก็บแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ใน

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2559 ซึ่งเป็นบุคลากรที่ขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) และบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) เปรียบเทียบกับจำนวนการขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2559 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ

อรทัย บุญช่วย (2544) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกและทัศนะของบุคคลอันเนื่องมาจากสิ่งเร้า และแรงจูงใจซึ่งจะปรากฏออกมาทางพฤติกรรม โดยแสดงออกมาในลักษณะของความชอบ ความพึงพอใจที่จะเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

นูรียะห์ ตะเยะ (2556) ให้ความหมายความพึงพอใจว่า คือ ความรู้สึกหรือเจตคติในด้านบวกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองทั้ง ด้านวัตถุและด้านจิตใจที่ทาให้มีผลต่อความรู้สึก

จากความหมายของความพึงพอใจตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จึงได้สรุปได้ว่า ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) หมายถึง ระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R)

กวิยา เนาวประทีป (2553) ได้อธิบายไว้ว่า การวัดความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริง ดังนั้น การวัดความพึงพอใจ จึงเป็นการวัดทัศนคติหรือความรู้สึกสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การใช้แบบสอบถาม ซึ่งคุณภาพของข้อมูลที่ได้มานั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของแบบสอบถาม

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงด้วยการพูดคุยกับกลุ่มเป้าหมาย

3. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยการสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้จึงใช้วิธีการประเมินผลการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ด้านต่างๆ และประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) โดยวัดจากแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สำนักงาน ก.พ.ร. (2550) ให้ความหมายกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ว่า คือ การจัดการความรู้ประกอบด้วยกระบวนการหลักๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จึงมีการใช้เครื่องมือหลากหลายประเภทในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อที่จะส่งเสริมให้การจัดการความรู้ในองค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้การจัดการประชุมหรือกิจกรรมอย่างเป็นกิจจะลักษณะ เป็นอีกวิธีหนึ่งซึ่งสามารถกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ อาจทำได้ในหลายลักษณะ เช่น การสัมมนา และการประชุมทางวิชาการที่จัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ วิธีการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

การประเมินผล

ความหมายของการประเมินผล (Evaluation) นักการศึกษาได้ให้ความหมายในลักษณะต่างๆ กัน เช่น

1. การมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด การตัดสินความเพียงพอของสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Shertzer B & Linden JD, 1979)

2. การตัดสินความสอดคล้องต้องกันระหว่างการปฏิบัติกับวัตถุประสงค์ (Mehrens WA & Lehman IJ, 1984)

3. การนำจำนวนที่ได้จากการวัดมาเทียบกับเกณฑ์ เพื่อตัดสินคุณค่าของจำนวนที่สังเกตได้ (Chase CJ, 1978)

4. กระบวนการค้นหาหรือตัดสินหรือคำนวณของบางสิ่งบางอย่าง โดยใช้มาตรฐานของการประเมิน รวมทั้งการตัดสินโดยอาศัยเกณฑ์ภายในและหรือเกณฑ์ภายนอก (Good CV, 1973)

Rossi PH and Freeman HE (1982) ได้กล่าวว่า การประเมินเป็นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีทางสังคม เพื่อตัดสินและพัฒนาโครงการด้านการวางแผนและการติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ รวมทั้งการศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงจากการนำนโยบาย แผนงานไปปฏิบัติโครงการ การประเมินในความหมายของการวัดผลจึงพัฒนาไปตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ของการวัด เน้นในด้านความเป็นปรนัยในเชิงประจักษ์ ความเที่ยงตรงของการวัด ความเป็นมาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้วัด ตลอดจนการใช้สถิติวิเคราะห์ในเชิงปริมาณเพื่อหาข้อสรุป

จากความหมายของการประเมินผลการดำเนินงานดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การประเมินผลการดำเนินงาน หมายถึง ระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานว่า บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการประเมินที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในโอกาสต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

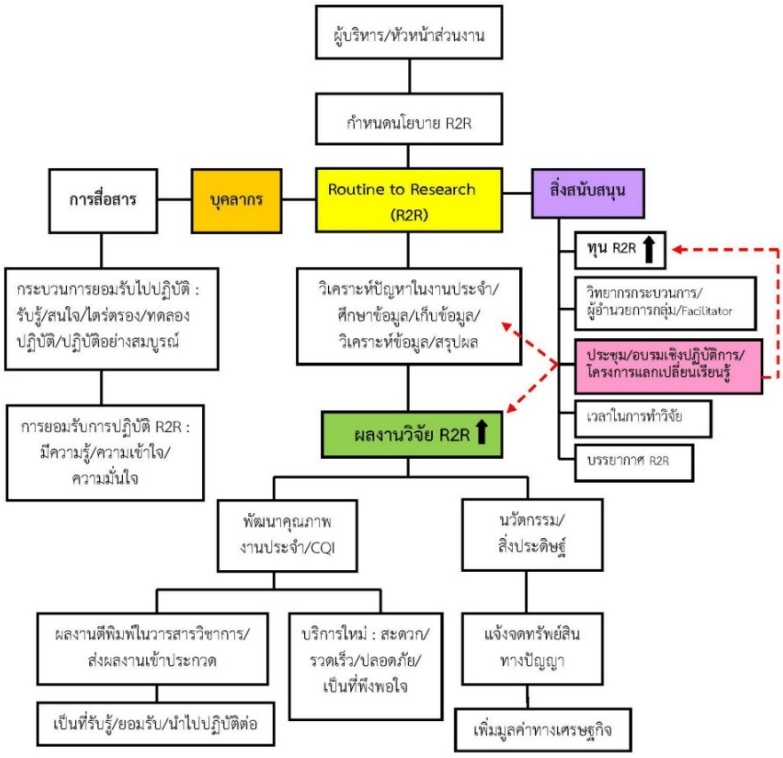
ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในดำเนินงานของโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ของคณะฯ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนของการขอทุน R2R ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ด้านการนำผลงาน R2R ไปใช้ประโยชน์กับการทำงาน และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R)

การศึกษาผลการดำเนินงานของโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ของคณะฯ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดตามวงจรการพัฒนาคุณภาพงาน PDCA (สำนักงาน ก.พ.ร., 2548) นำไปวางแผนการวิเคราะห์ปัญหาจากจำนวนโครงการ R2R ในปีงบประมาณ 2553-2556 ดำเนินการแก้ปัญหาโดยสนับสนุนให้มีการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ขึ้น และสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรในดำเนินงานของโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ที่ขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) ระหว่างปีงบประมาณ 2557-2559 และปรับปรุงผลการดำเนินงานในระหว่างการจัดโครงการฯ ร่วมด้วย ซึ่งการสนับสนุนให้มีการจัด

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ขึ้น จะสามารถพัฒนากระบวนการการทำงานในการสนับสนุนบุคลากรให้เกิดผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพิ่มขึ้น ทั้งปริมาณและคุณภาพของงานวิจัย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการได้ (ธนารีย์ และคณะ, 2558) (รูปที่ 1)



รูปที่ 1 การดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

วิธีการวิจัย

รูปแบบการศึกษา

งานวิจัยสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) โดยจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) อาศัยกระบวนการในการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ตามหลักการทำแผนการจัดการของสำนักงาน ก.พ.ร. (2548) และแนวคิดการจัดการความรู้ของ ศ.นพ. วิจารณ์ พานิช (2553) มาเป็นต้นแบบในการดำเนินการให้กับบุคลากรภายในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ร่วมกับการศึกษาข้อมูลจำนวนโครงการที่ขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2559

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่สนใจพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559) ดังนี้

1. บุคลากรที่ขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2559 จำนวน 66 คน

2. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยน

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

เรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2559 (รุ่นที่ 1: 7-8 ส.ค. 57 รุ่นที่ 2: 12-13 ก.พ. 58 รุ่นที่ 3: 6-7 ส.ค. 58 รุ่นที่ 4: 4-5 ก.พ. 59) จำนวน 205 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลและทุนวิจัยกับบุคลากรที่มาขอทุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) และศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากตำรา เอกสารและงานวิจัยต่างๆ โดยแบบสอบถามชุดนี้ ผ่านการตรวจสอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากหัวหน้าหน่วยงานและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน โดยใช้ความเห็นที่สอดคล้องกัน และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำไปทำทดลองใช้ (Pilot test) กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของบรอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8175 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปดำเนินการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) จำนวน 23 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนของการขอทุน R2R 2) ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ 3) ด้านการนำผลงาน R2R ไปใช้ประโยชน์กับการทำงาน 4) ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย R2R ลักษณะคำตอบเป็นแบบสอบถามใช้ Likert scale โดยแบ่งระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ เป็นคำถามแบบปลายเปิด

วิธีการเก็บข้อมูล

1. เสนอโครงการเพื่อขอรับรองพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ดำเนินการเก็บแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2559 จากบุคลากรที่เคยขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) และบุคลากรที่เคยเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) เก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2557 ถึง ตุลาคม พ.ศ.2559

3. เปรียบเทียบข้อมูลการขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) ย้อนหลัง 7 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2559 ทำการเก็บข้อมูลโดยหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลและทุนวิจัย สำนักงานวิจัย วิชาการและนวัตกรรม คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งทำหน้าที่บริหารเงินสนับสนุนในส่วนนี้ โดยเปรียบเทียบจำนวนโครงการที่ได้รับอนุมัติทุน R2R จำนวนโครงการแบ่งตามประเภทโครงการวิจัย ได้แก่ ผลงานประเภทพัฒนา

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

คุณภาพงาน (Continuous Quality Improvement: CQI) และผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรม (Innovation) และจำนวนโครงการแบ่งตามตำแหน่งของบุคลากรภายในคณะฯ (กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559)

4. นำข้อมูลที่ได้มาศึกษาและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ในด้านต่างๆ และการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R)

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เปรียบเทียบจำนวนโครงการที่ขอทุน R2R ในแต่ละปีงบประมาณ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของจำนวน (n) การแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์ความพึงพอใจบุคลากรที่มีต่อโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ คำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Best JW (1977) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจน้อยที่สุด

และวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบวัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการวิจัย การเข้าร่วมการวิจัยนี้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจ โดยกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์จะปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ โดยจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและข้อมูลที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับไม่ระบุชื่อหรือข้อมูลรายบุคคล การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเสนอโครงการเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และได้รับการพิจารณารับรองโครงการ รหัสโครงการเลขที่ 2558/704

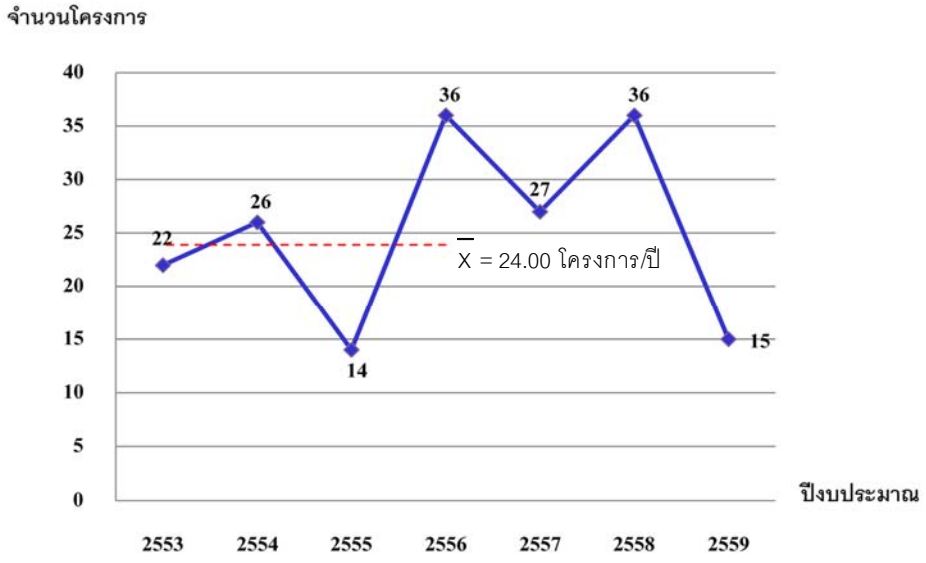
ผลการวิจัย

1) การประเมินผลดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

ผลการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่ได้รับอนุมัติทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) ใน 7 ปีที่ผ่านมา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2553-2559 พบว่า มีบุคลากรขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำทั้งหมด 176 โครงการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 25.14 โครงการต่อปี ในปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2558 มีจำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมมาขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 5 ต่อปี เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของจำนวนโครงการ R2R ที่ได้รับอนุมัติปีงบประมาณ พ.ศ.2553-2556 (ธนารีย์ และคณะ, 2558) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 24.00 โครงการต่อปี โดยในปีงบประมาณ 2557 มีโครงการ

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

ที่ขอทุนจำนวน 27 โครงการ ปีงบประมาณ 2558 มีโครงการที่ขอทุนจำนวน 36 โครงการ และปีงบประมาณ 2559 มีโครงการที่ขอทุนจำนวน 15 โครงการ (รูปที่ 2) ซึ่งในปีงบประมาณ 2557 เริ่มมีการดำเนินการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ขึ้นทำให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะพัฒนางานประจำมากขึ้น



รูปที่ 2 จำนวนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ที่ได้รับอนุมัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 – 2559

ผลการศึกษาข้อมูลจำนวนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2559 พบว่าบุคลากรที่ขอทุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) มากที่สุด 3 อันดับแรก แบ่งตามตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะฯ (กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559) ได้แก่ พยาบาล แพทย์ และอาจารย์โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คิดเป็นร้อยละ 40.34 ร้อยละ 17.05 และร้อยละ 10.80 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

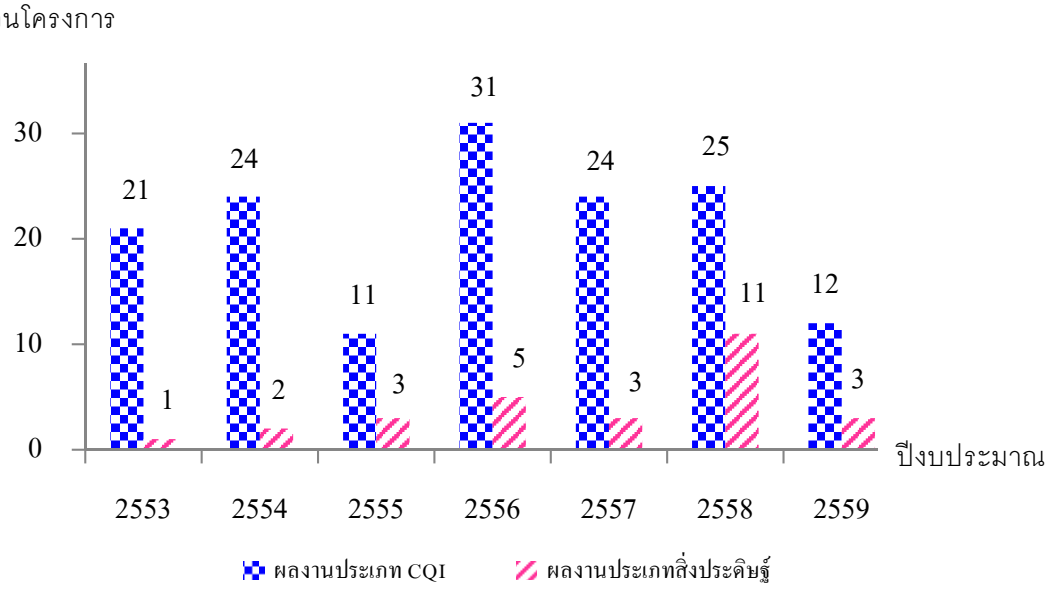
ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มาขอทุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2559 แบ่งตามตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

ผู้ขอทุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) แบ่งตามตำแหน่งบุคลากร	ปีงบประมาณ						
	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559
	จำนวน(%) (n=22)	จำนวน(%) (n=26)	จำนวน(%) (n=14)	จำนวน(%) (n=36)	จำนวน(%) (n=27)	จำนวน(%) (n=36)	จำนวน(%) (n=15)
1. สายวิชาการ							
อาจารย์แพทย์	2 (9.09)	6 (23.08)	5 (35.71)	5 (13.89)	3 (11.11)	8 (22.22)	1 (6.67)
อาจารย์พยาบาล, ผู้ช่วยอาจารย์พยาบาล	4 (18.18)	2 (7.69)	2 (14.29)	5 (13.89)	2 (7.41)	2 (5.56)	2 (13.33)
2. สายสนับสนุน							
2.1 สายสนับสนุนกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ							
พยาบาล	8 (36.36)	8 (30.77)	1 (7.14)	15 (41.67)	11 (40.74)	20 (55.56)	8 (53.33)
นักรังสีการแพทย์	1 (4.55)	5 (19.23)	2 (14.29)	2 (5.56)	4 (14.81)	1 (2.78)	0
นักกิจกรรมบำบัด	0	1 (3.85)	0	0	1 (3.70)	0	0
นักวิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์	0	0	0	0	1 (3.70)	0	1 (6.67)
นักแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย	0	0	0	1 (8.33)	3 (11.11)	0	0
2.2 สายสนับสนุนกลุ่มวิชาการ							
นักวิจัยสายสนับสนุน	1 (4.55)	1 (3.85)	1 (7.14)	2 (5.56)	0	0	0
ผู้ช่วยวิจัย/เจ้าหน้าที่วิจัย	3 (13.64)	0	0	1 (2.78)	0	1 (2.78)	1 (6.67)
นักวิชาการโภชนาการ	0	0	0	2 (5.56)	0	1 (2.78)	0
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	0	2 (7.69)	0	0	0	0	0
นักวิชาการศึกษา	0	0	3 (21.43)	0	0	1 (2.78)	0
นักพัฒนาการเด็ก	0	0	0	0	0	0	1 (6.67)
2.3 สายสนับสนุนทั่วไประดับปฏิบัติการ							
นักสังคมสงเคราะห์	0	0	0	0	2 (7.41)	1 (2.78)	0
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3 (13.64)	1 (3.85)	0	3 (8.33)	0	1 (2.78)	0
นักนิเทศศิลป์	0	0	0	0	0	0	1 (6.67)

เมื่อแยกประเภทของโครงการ R2R ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2559 จากโครงการที่มาขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ทั้งหมด 176 โครงการ แบ่งตามผลงานประเภท

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

พัฒนาคุณภาพงาน (Continuous Quality Improvement: CQI) และผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรม (Innovation) พบว่า โครงการ R2R ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นผลงานประเภทพัฒนาคุณภาพงาน (CQI) จำนวน 148 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 84.09 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 21.14 โครงการต่อปี และเป็นผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรม (Innovation) จำนวน 28 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 15.91 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 โครงการต่อปี (รูปที่ 3) จากการเก็บข้อมูลและรวบรวมผลงาน R2R ประเภทสิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรม (Innovation) ย้อนหลัง 7 ปี พบว่า มีผลงานที่ขอทุน R2R ที่ได้จดทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 10 โครงการ (คิดเป็นร้อยละ 5.68 ของโครงการ R2R ทั้งหมด) ได้แก่ ผลงานที่ได้จดสิทธิบัตร จำนวน 1 โครงการ ผลงานที่ได้จดอนุสิทธิบัตร จำนวน 4 โครงการ และผลงานที่ได้จดลิขสิทธิ์ จำนวน 5 โครงการ และเป็นผลงานที่ได้เลขคำขอจดทรัพย์สินทางปัญญาแล้ว และอยู่ระหว่างรอกรมทรัพย์สินทางปัญญาตรวจสอบการประดิษฐ์ จำนวน 1 โครงการ ได้แก่ ผลงานที่ขอจดอนุสิทธิบัตร จำนวน 1 โครงการ



รูปที่ 3 จำนวนโครงการ R2R แบ่งตามประเภทผลงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2559

2) ความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่เคยขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2559 โดยมีจำนวนผู้ที่ขอทุน R2R ทั้งหมด 78 คน ตอบข้อมูลแบบสอบถามกลับจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 84.61 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 93.94 อายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ที่ 43.21±8.81 ปี เป็น Facilitator รามาธิบดี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25.76 และเคยเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42 (ตารางที่ 2)

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ขอทุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 – 2559 (n=66)

ข้อมูลทั่วไป	n	%
เพศ		
ชาย	4	6.06
หญิง	62	93.94
อายุ (ปี), Mean±SD	43.21±8.81	
ตำแหน่งบุคลากร		
แพทย์	7	10.61
อาจารย์พยาบาล	4	6.06
พยาบาล	39	59.09
นักวิจัย	1	1.51
นักรังสีการแพทย์	4	6.06
นักแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย	2	3.06
นักวิชาการศึกษา	1	1.51
นักวิชาการโภชนาการ	1	1.51
เจ้าหน้าที่วิจัย	1	1.51
นักนิเทศศิลป์	1	1.51
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	5	7.58
เป็น Facilitator รามาธิบดี	17	25.76
เคยเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย R2R	28	42.42

ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R)

ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) พบว่า ความพึงพอใจด้านกระบวนการและขั้นตอนการขอทุน R2R อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.45±0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน โดยขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ขั้นตอนในการเบิกจ่ายเงินมีความสะดวก และรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52±0.56 การให้บริการมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.48±0.53 การพิจารณาโครงการมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.48±0.56 และการแจ้งผลและการติดตามผลของโครงการมีความถูกต้องและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.48±0.53 ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ด้านกระบวนการและขั้นตอนการขอทุน R2R (n=66)

ด้านกระบวนการและขั้นตอนการขอทุน R2R	Mean	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. เอกสารประกอบการพิจารณาโครงการครบถ้วนและเหมาะสม	4.42	0.58	มาก
2. ขั้นตอนในการให้บริการมีความเหมาะสม	4.48	0.53	มาก
3. ขั้นตอนในการตรวจสอบเอกสารมีความถูกต้องและเหมาะสม	4.45	0.50	มาก
4. ระยะเวลาในการพิจารณาโครงการมีความเหมาะสม	4.35	0.64	มาก
5. ความพึงพอใจในการพิจารณาโครงการมีความเหมาะสม	4.48	0.56	มาก
6. ขั้นตอนในการเบิกจ่ายเงินมีความสะดวก และรวดเร็ว	4.52	0.56	มาก
7. การแจ้งผล/การติดตามผลของโครงการมีความถูกต้องและเหมาะสม	4.48	0.53	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.45	0.56	มาก

ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจการให้บริการของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.58±0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามอย่างถูกต้องและชัดเจนของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62±0.52 และการอำนวยความสะดวกในการให้บริการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.59±0.50 ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ (n=66)

ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่	Mean	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. เจ้าหน้าที่มีความรู้ และความสามารถในงานที่รับผิดชอบ	4.45	0.53	มาก
2. เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามอย่างถูกต้องและชัดเจน	4.62	0.52	มากที่สุด
3. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน	4.58	0.50	มากที่สุด
4. เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกในการให้บริการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	4.59	0.50	มากที่สุด
5. เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ	4.58	0.58	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.58	0.52	มากที่สุด

ด้านการนำผลงาน R2R ไปใช้ประโยชน์ พบว่า บุคลากรสามารถนำผลงาน R2R ไปใช้ประโยชน์กับการทำงานได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.32±0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรสามารถนำผลงาน R2R ไปใช้จริงในงานที่รับผิดชอบและเกิดประโยชน์ใน

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

หน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52±0.53 สามารถนำไปต่อยอดงานวิจัยอื่นๆ ได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36±0.62 และหัวหน้างานสนับสนุนและผลักดันให้เกิด R2R ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33±0.71 ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ด้านการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน (n=66)

ด้านการนำผลงาน R2R ไปใช้ประโยชน์กับการทำงาน	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
1. นำผลงาน R2R ไปใช้จริงในงานที่รับผิดชอบและเกิดประโยชน์ในหน่วยงาน	4.52	0.53	มากที่สุด
2. สามารถนำไปต่อยอดงานวิจัยอื่นๆ ได้	4.36	0.62	มาก
3. สามารถนำผลงานไปขอตำแหน่งทางวิชาการได้	4.27	0.80	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำ R2R	4.14	0.76	มาก
5. หัวหน้างานสนับสนุนและผลักดันให้เกิด R2R ในหน่วยงาน	4.33	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.32	0.70	มาก

ในการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2559 จำนวน 4 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 205 คน โดยบุคลากรที่ให้ความสนใจที่จะพัฒนางานประจำเข้าร่วมโครงการ มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พยาบาล คิดเป็นร้อยละ 53.66 เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 13.17 และอาจารย์โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คิดเป็นร้อยละ 10.24 ตามลำดับ (ตารางที่ 6)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2559 พบว่า บุคลากรได้รับประโยชน์การจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.28±0.21 คิดเป็นร้อยละ 85.60 โดยเกิดแรงจูงในในการทำวิจัย R2R มากขึ้นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.42±0.59 คิดเป็นร้อยละ 88.40 มีความรู้และความเข้าใจในแนวคิดการทำงานวิจัย R2R อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36±0.51 คิดเป็นร้อยละ 87.20 และบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปพัฒนาหรือแก้ปัญหางานที่ทำอยู่ได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32±0.55 คิดเป็นร้อยละ 87.20 (ตารางที่ 7)

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2559 (n=205)

ผู้ที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งตามตำแหน่งบุคลากร	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R)			
	รุ่นที่ 1	รุ่นที่ 2	รุ่นที่ 3	รุ่นที่ 4
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)
อาจารย์แพทย์	-	-	-	4 (6.90)
อาจารย์พยาบาล	12 (23.53)	3 (6.12)	4 (8.51)	2 (3.45)
นักวิจัย	1 (1.96)	2 (4.08)	2 (4.26)	2 (3.45)
พยาบาล	26 (50.98)	30 (61.22)	29 (61.70)	25 (43.10)
นักรังสีการแพทย์/นักเทคนิคการแพทย์	3 (5.88)	3 (6.12)	1 (2.12)	7 (12.07)
นักแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย	-	-	-	2 (3.45)
นักวิชาการการศึกษา	-	1 (2.04)	-	1 (1.72)
นักจิตวิทยา	2 (3.92)	4 (8.16)	-	1 (1.72)
นักวิชาการสารสนเทศ	-	-	-	1 (1.72)
นักวิชาการพัฒนาคุณภาพ	2 (3.92)	-	-	-
เจ้าหน้าที่วิจัย	-	-	-	4 (6.90)
เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์	-	-	-	1 (1.72)
นักสังคมสงเคราะห์	1 (1.96)	2 (4.08)	-	-
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4 (7.84)	4 (8.16)	11 (23.40)	13 (13.79)
รวม (คน)	51	49	47	58

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2559 (n=205)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฯ	ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ				
	รุ่นที่ 1 (n=51)	รุ่นที่ 2 (n=49)	รุ่นที่ 3 (n=47)	รุ่นที่ 4 (n=58)	ค่าเฉลี่ย
	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
1. มีความรู้และความเข้าใจในแนวคิดการทำงานวิจัย R2R	4.51±0.55	4.40±0.49	4.33±0.52	4.21±0.49	4.36±0.51
2. เกิดแรงจูงในในการทำวิจัย R2R	4.48±0.53	4.46±0.62	4.50±0.55	4.24±0.66	4.42±0.59
3. สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปพัฒนาหรือแก้ปัญหางานที่ทำอยู่ได้	4.53±0.52	4.40±0.57	4.33±0.56	4.00±0.53	4.32±0.55
4. สามารถพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานวิจัย R2R และดำเนินการพัฒนางานประจำให้ต่อยอดเป็นงานวิจัยได้	4.49±0.61	4.40±0.54	4.28±0.54	4.00±0.53	4.29±0.56

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฯ	ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ				
	รุ่นที่ 1 (n=51)	รุ่นที่ 2 (n=49)	รุ่นที่ 3 (n=47)	รุ่นที่ 4 (n=58)	ค่าเฉลี่ย
	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
5. สามารถพัฒนาทักษะในการเป็นคุณอำนวย (Facilitator) และสามารถกลับไปเป็นพี่เลี้ยงในการสร้างคุณอำนวยให้บุคลากรของหน่วยงานได้	4.33±0.51	4.17±0.75	3.98±0.77	3.72±0.83	4.05±0.72

ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

สรุปข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของบุคลากรที่เคยขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) และบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2559 แบ่งได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. ด้านกระบวนการและขั้นตอนการขอทุน R2R

- อยากให้มีที่ปรึกษาในการเขียนผลงานและควรมี Facilitator ช่วยทำให้เรียนรู้ได้มากขึ้น

- อยากให้เพิ่มเนื้อหาแนวทางการเขียนขอทุน R2R การส่งผลงาน R2R และสิ่งที่สามารถโน้มน้าวเพื่อให้เกิดความอยากจะทำ R2R

- อยากให้มีตัวอย่างการกรอกข้อมูลขอทุน R2R เพื่อให้ผู้ขอทุนรายใหม่ มีแนวทางในการเขียน

- ต้องการให้มีการติดตามผลงานของผู้เข้าร่วมอบรมเป็นระยะ

2. ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่

- อยากให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ทางฝ่ายการพยาบาลได้ทราบด้วย เพื่อให้แต่ละหน่วยงานจะส่งคนเข้าร่วมโครงการและเกิดแรงจูงใจในการกลับมาปรับปรุงการทำงานหน่วยงานของตน

- ควรสนับสนุน R2R สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในคณะฯ ให้เพิ่มขึ้น เพราะคิดว่าเป็นผู้ทำงานที่สนับสนุนแพทย์ พยาบาล ฯลฯ ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรของคณะฯ ได้

- อยากให้มีการสนับสนุนทีมในการเก็บข้อมูล และมีผู้ให้คำปรึกษาทางสถิติและการวิเคราะห์

3. ด้านการจัดโครงในการพัฒนาโครงการวิจัยในงานประจำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านการวิจัย และพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร

- เพิ่มการทำสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในคณะฯ ได้ทราบ และเกิดความอยากเข้าร่วมอบรมมากขึ้น

- อยากให้มีการดำเนินการต่อเนื่อง เช่น การจัดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัย

- เปิดโอกาสให้บุคลากรอื่นๆ ได้มีโอกาสเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

- ควรจัดให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การเริ่มทำ R2R การเก็บข้อมูล หรือการวิเคราะห์ข้อมูล

4. ปัญหาที่พบในการทำวิจัย R2R

- ไม่รู้จะเริ่มต้นทำงานวิจัยอย่างไร บางขั้นตอนมีความยุ่งยาก ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย และขาดประสบการณ์ในการทำงานวิจัย R2R

- ไม่มีเวลาในการเริ่มทำงานวิจัย เนื่องจากมีภาระงานจากงานประจำ

- ขาดความรู้ในเรื่องการคำนวณขนาดตัวอย่าง และการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

- ไม่ทราบแหล่งข้อมูลที่จะเขียนงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ เพิ่มแหล่งข้อมูลวารสารเพื่อการตีพิมพ์

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

3) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R)

จากผลการประเมินความพึงพอใจและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของคณะฯ ทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ของคณะฯ สามารถสรุปประเด็นปัญหา ดังนี้

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

1. บุคลากรสายสนับสนุนที่ยังขาดแรงจูงใจในการเริ่มต้นการทำวิจัย R2R

2. บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย และเขียนงานวิจัย

3. บุคลากรสายสนับสนุนไม่มีเวลาในการทำวิจัย ทำให้งานวิจัยไม่สามารถเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. ไม่มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยโดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน เช่น พยาบาล เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป เป็นต้น

ด้านการดำเนินงาน

1. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง บางหน่วยงานไม่ทราบว่ามีการให้ทุน R2R ของคณะฯ

2. เพิ่มการสนับสนุนด้านวิจัยที่พัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านการทำวิจัยให้กับบุคลากร

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้สรุปประเด็นที่ได้รับจากการประเมินผลการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) และการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงและขยายผลในการดำเนินงาน และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ดังนี้

1. เพิ่มหัวข้อที่บุคลากรอยากให้มีการจัดในโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยครั้งต่อไป จะได้มีแนวทางในการทำงานวิจัย เช่น การขอจริยธรรมการวิจัยในคน Inspiration for research และระเบียบวิธีการวิจัย โดยอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานภายในคณะฯ ที่สนับสนุนพันธกิจวิจัย เช่น เชิญผู้เชี่ยวชาญกลุ่มสาขาวิชาระบาดวิทยาฯ หรือหน่วยวิจัยทางคลินิก (CRC) มาให้ความรู้และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานวิจัยและพัฒนางานประจำให้ต่อยอดเป็นงานวิจัยได้

2. เพิ่มการประชาสัมพันธ์โครงการ R2R ภายในคณะฯ ให้มากขึ้น เช่น การขอทุน และสร้างเวทีให้บุคลากรที่ประสบความสำเร็จสามารถเป็นต้นแบบและให้คำแนะนำให้กับบุคลากรอื่นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย R2R ให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ๆ เนื่องจากมีบุคลากรอีกมากที่อยากเรียนรู้เรื่อง R2R โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อจะได้วางรากฐานในการพัฒนางานจากก้าวเล็กๆ จนสามารถสร้างสรรค์ต่อยอดเป็นงานวิจัยได้

3. ร่วมมือและประสานงานกับฝ่ายพัฒนาคุณภาพงานในการคัดเลือกผลงานพัฒนาคุณภาพ (QCI) และนวัตกรรม ที่ส่งเข้าประกวดในงานมหกรรมคุณภาพของคณะฯ มาต่อยอดเป็นงานวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานที่มีคุณค่าและพัฒนามาจากงานประจำที่มีอยู่แล้ว เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาประจำสู่งานวิจัย (R2R) และเป็นการผลักดันบุคลากรในการสร้างผลงานวิจัยและให้การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของคณะฯ สอดคล้องกับแนวคิดของ รศ. ดร.สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ และคณะ (2557) ที่สนับสนุนให้การพัฒนางานประจำกับงานคุณภาพ สามารถทำวิจัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานได้ และเป็นการสร้างความรู้ที่นำสู่การพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องของงานประจำ (CQI)

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินผลการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) และสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากบุคลากรที่ขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) และบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2559 ประเมินผลร่วมกับการจำนวนโครงการที่ขอทุน R2R ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2559

การประเมินผลดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

จากการผลวิจัยในครั้งนี้มีแนวคิดในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพงานวิจัย R2R และพัฒนาให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันที่จะผลิตผลงานวิจัยที่เกิดจากงานประจำในหน่วยงานมากขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการวิจัยให้มีความรู้ และทำวิจัยอย่างเป็นระบบโดยใช้งานประจำมาเป็นพื้นฐาน พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2558 มีจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมมาขอทุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลมาจากการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย (R2R) ที่จัดขึ้นในปีงบประมาณ 2557-2558 ทำให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะพัฒนางานประจำและส่งโครงการมาขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) มากขึ้น เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี (มากกว่า 26 โครงการต่อปี) เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของจำนวนโครงการ R2R ปีงบประมาณ 2553-2556 (ค่าเฉลี่ย 24.00 โครงการ/ปี) แต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มาขอทุน R2R มีจำนวนลดลงเนื่องจากตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ได้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในขั้นตอนการพิจารณาการให้ทุน R2R โดยเพิ่มกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานวิจัยของบุคลากรในคณะฯ เพื่อมุ่งหาความรู้เพิ่มเติมและทำการศึกษาวิจัยอย่างมีระบบมากขึ้น นำไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานได้จริง ให้กับบุคลากรที่ต้องการขอทุน R2R โดยจัดการประชุม R2R Clinic เพื่อสนับสนุนบุคลากรที่มีความสนใจที่จะทำวิจัยในงานประจำได้มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและขอคำแนะนำเพื่อที่จะให้เกิดโครงร่างในการทำงานวิจัยก่อนการเสนอโครงการเพื่อขอทุน R2R ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้งานวิจัยและผลงานนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำวิจัยอย่างเป็นระบบสามารถนำกลับไปพัฒนางานที่ทำอยู่ได้ รวมทั้งนำไปต่อยอดงานวิจัย และสามารถขยายผลการนำไปใช้ออกสู่สังคมและเข้าสู่เชิงพาณิชย์ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2552) ได้กล่าวไว้ว่า R2R เป็นมากกว่างานวิจัย แต่เป็นการพัฒนางานให้ดีขึ้น และที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากรศักยภาพของบุคลากร ซึ่งจะเป็นหลักประกันความยั่งยืนในอนาคต

จากการรวบรวมข้อมูลจำนวนโครงการที่ขอทุน R2R สามารถแบ่งผลงานเป็นประเภทพัฒนาคุณภาพงาน (CQI) และผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรม พบว่า ผลงานประเภท CQI จะมีจำนวนมากกว่าผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรม (Innovation) เนื่องจากผลงาน CQI เป็นผลงานที่พัฒนางานเบื้องต้นหรือต้องการปรับปรุงกระบวนการในงานประจำที่มีอยู่แล้ว จึงสามารถต่อยอดเป็น

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

งานวิจัยได้ทำให้มีจำนวนมากกว่า ส่วนผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์เป็นการเสนอองค์ความรู้ใหม่โดยการวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมหรือเครื่องมือทางการแพทย์จากงานประจำ มีระดับความยากของงานมากขึ้นและต้องใช้เวลาในการประดิษฐ์คิดค้นและทดลอง รวมไปถึงระยะเวลาและขั้นตอนในการแจ้งจดทรัพย์สินทางปัญญาเป็นผลทำให้มีจำนวนโครงการน้อยกว่า แต่อย่างไรก็ตามผลงานทั้ง 2 ประเภทยังคงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงให้ไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพต่อไป นอกจากนี้ผลงานโครงการ R2R ยังสามารถนำมาซึ่งความสำเร็จทางวิชาการต่างๆ อีกทั้งยังสามารถนำผลงานวิจัย R2R ไปใช้ผลงานประกอบการขอตำแหน่งความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ นพ.สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2552) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิจัยที่ดีต้องมีโจทย์จากงานประจำ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนางานประจำ ซึ่งจะเกิดผลดีตามมา คือ ผู้ป่วยได้ประโยชน์ คนทำงานได้ประโยชน์ ผลพลอยได้อื่นๆ ที่ตามมา คือ ได้ความรู้ ได้ผลงานไปตีพิมพ์ และองค์กรได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานมากขึ้น

จากการผลการรวบรวมและศึกษาข้อมูลจำนวนโครงการที่ขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2559 ในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี แบ่งตามตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559)พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ พยาบาล มีผู้ขอทุน R2R มากที่สุด เนื่องจากมีหน่วยงานภายใต้ฝ่ายการพยาบาลหลายหน่วยงาน พบปัญหาในการทำงานจากหน้างานหลากหลายและนำปัญหาดังกล่าวมาพัฒนาเป็นงานวิจัยในงานประจำมากกว่าสายงานอื่น และในส่วนของฝ่ายการพยาบาลได้มีการผลักดันให้พยาบาลได้ทำวิจัยมากขึ้น โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงาน R2R และผลักดันให้พยาบาลเข้าร่วมโครงการฯ ต่างๆ จึงทำให้โครงการที่มาขอทุนสนับสนุนการวิจัยในงานประจำมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามควรมีการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนางานประจำให้ต่อยอดเป็นผลงานวิจัยและพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าในทุกสายวิชาชีพต่อไป

ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R)

จากการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) จากบุคลากรที่เคยขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R fund) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2559 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจด้านกระบวนการและขั้นตอนการขอทุน R2R อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถนำผลงาน R2R ไปใช้ประโยชน์กับการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของการประเมินผลของ Owen JM (1993) ได้แสดงไว้ว่า การประเมินผลสามารถทำได้หลายระดับ ประเมินโครงการ เป็นวิธีหนึ่งในการประเมินผล ซึ่งกระบวนการวางแผนที่สำคัญ คือ การกำหนดโครงการ โดยมีการกำหนดโครงการเพื่อดำเนินการโดยจะต้องมีการระบุทรัพยากรและเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นโครงการจึงต้องกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนและสอดคล้องสัมพันธ์กัน การประเมินผลโครงการจึงเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปรับปรุงโครงการ

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

อย่างไรก็ตามยังคงต้องดำเนินงานในจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ และกระตุ้นทำให้เกิดการวิจัย การแก้ปัญหาในงาน ตลอดจนจบกระบวนการเป็นผลสำเร็จ ผลักดันสู่การตีพิมพ์ และขอตำแหน่งทางวิชาการและความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีต่อไป ดังนั้นการดำเนินโครงการ R2R ของบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี จะต้องทำงานเชิงกว้างและทำไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้บรรลุผลขั้นต้น เนื่องจากคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นคณะฯ มีบุคลากรจำนวนมากและหลากหลายสาขาวิชาชีพ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงานทั้งในระดับผู้บริหารและบุคลากรผลักดันให้เกิดผลงานในหน่วยงาน จนสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปพัฒนาหรือแก้ปัญหางานที่ทำอยู่ได้ และให้เกิดความต่อเนื่องของการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ภายในคณะฯ ที่ผ่านมาหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลได้มีการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรของคณะฯ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกปฏิบัติเป็นกลุ่มเพื่อวิเคราะห์ปัญหาในงานประจำและพัฒนาเป็นหัวข้องานวิจัย จนสามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปสู่การปฏิบัติและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ได้ แต่อาจจะต้องปรับรูปแบบ เนื้อหา และกระบวนการในการจัดการความรู้ต่างๆ ในการเริ่มทำงานวิจัยจนสามารถนำผลงานไปตีพิมพ์ในวารสารวิชาการต่างๆ ได้ เพื่อที่จะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเข้าถึงบุคลากรภายในคณะฯ ให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางานต่อไปพร้อมๆ กัน

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. นำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี และนำข้อมูลไปวางแผนในการบริหารจัดการสนับสนุนด้านทุนวิจัยให้เพียงพอในการผลักดันให้งานวิจัยและนวัตกรรมได้อย่างมีคุณภาพ

2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีให้มีสามารถวางแผนในการทำวิจัยและต่อยอดงานอย่างเป็นระบบ ให้ได้ผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งสร้างผลงานนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การต่อยอดในการใช้ประโยชน์เชิงสังคมและสร้างรายได้ในเชิงพาณิชย์ได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับทุนโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานและไปปรับปรุงการบริการให้ดีขึ้นได้ และติดตามผลความสำเร็จในการทำวิจัยในงานประจำในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เพื่อที่จะพัฒนางานให้มีคุณภาพ สามารถผลักดันให้มีจำนวนผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น และได้รับการสนับสนุนด้านทุนวิจัยในจำนวนที่เพียงพอและสามารถต่อยอดผลงานวิจัยต่อไปได้

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาของ ศ.นพ.ประทักษ์ โอประเสริฐสวัสดิ์ รองคณบดีฝ่ายวิจัย และ อ.ดร.นพ.วิชช์ เกษมทรัพย์ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ในปีงบประมาณ 2552-2558 ที่ให้โอกาสและผลักดันทำให้เกิดงานวิจัย ขอขอบคุณ ศ.นพ.บุญส่ง องค์พิพัฒนกุล รองคณบดีฝ่ายวิจัยคนปัจจุบัน ที่ส่งเสริมและให้การสนับสนุนในการทำวิจัย ขอบคุณบุคลากรในหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลและทุนวิจัย สำนักงานวิจัย วิชาการและนวัตกรรม ที่ให้ช่วยเหลือในด้านต่างๆ และขอบคุณบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีส่วนร่วมในโครงการวิจัยในงานประจำ (R2R) และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). **ชื่อตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยภาษาอังกฤษ**. [อินเตอร์เน็ต]. สืบค้นเมื่อ 15 ก.พ. 2559, จาก http://intranet.mahidol/op/orpr/Newhrsite/HrManagement/Eng_Employee.html

กวิยา เนาวประทีป. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของนักศึกษาโครงการปริญญาโททางการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. [การศึกษาด้วยตนเอง บัญชีมหาบัณฑิต] คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; กรุงเทพ.

โครงพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. **(2552). เคล็ดไม่ลับ R2R บริบทคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล**. กรุงเทพ: บริษัท ยูเนี่ยน ครีเอชั่น จำกัด; หน้า 7-11.

ธนารีย์ บัวเผื่อน, สุวิชชา เทพลาวัลย์, สุรางค์พิมล แจ่มมินท์. (2558). **การวิเคราะห์สิ่งสนับสนุนในการดำเนินงานวิจัยในงานประจำ (R2R) ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี**. กรุงเทพ: คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี; หน้า 4.

นูรียะห์ ตาเยะ. (2556). **ผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสังคมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเข้าใจธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปี ที่ 6**. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์], มหาวิทยาลัยสงขลา;สงขลา.

มหาวิทยาลัยมหิดล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. **(2552). ประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการขอรับและจัดสรรเงินอุดหนุนการวิจัยโครงการวิจัยในงานประจำนำสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ**.

ราชบัณฑิตสถาน. **พจนานุกรม**. [อินเตอร์เน็ต]. สืบค้นเมื่อ 1 ส.ค. 2560, จาก www.royin.go.th

วรภา ชัยเลิศวณิชกุล. (2548). **วิทยากรกระบวนการ (Facilitator)**. [อินเตอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน. สืบค้นเมื่อ 15 ก.พ. 2559, จาก http://cddweb.cdd.go.th/tr_di/documentary/tr_dihrddoc011.html

วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้ (Knowledge Management, KM)**. (2553). [อินเตอร์เน็ต]. สืบค้นเมื่อ 15 ก.พ. 2559. จาก,

http://doi.org/10.14456/jmu.2017.25

https://www.rsu.ac.th/science/file/article/04_KM230853.pdf

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ และคณะ. (2557). **Routine to Research**. [อินเตอร์เน็ต]. สืบค้นเมื่อ 1 ส.ค. 2560, จาก http://slideplayer.in.th/slide/2092947/

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). **คู่มือการทำแผนการจัดการความรู้: โครงการพัฒนาส่วนราชการ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ**. [อินเตอร์เน็ต]. สืบค้นเมื่อ 15 ก.พ. 2559, จาก http://www.afaps.ac.th/kmcorner/km58/km_web/KMplanmanual.pdf

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2550). **คู่มือการสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้: การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550**. [อินเตอร์เน็ต]. สืบค้นเมื่อ 1 ส.ค. 2560, จาก http://www.sc.psu.ac.th/units/sckm/document/3manual_activity.pdf

อรทัย บุญช่วย. (2554). **ความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนสาธิตรามคำแหง**. [รายงานการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง; กรุงเทพ.

Best JW. (1977). **Research in Education**. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Chase CJ. (1987). **Measurement for Educational Evaluation**. 2nd ed. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company; p. 7.

Good CV. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw- Hill Book Company; p. 220.

Mehrens WA, Lehman IJ. (1984). **Measurement and Evaluation in Education and Psychology**. 3rd ed. New York: HOLT, Rinehart and Winston; p. 5.

Owen JM. (1993). **Program Evaluation: Forms and approaches**. 1st ed. New South Wales, Australia: Allen & Unwin.

Rossi PH, Freeman HE. (1982.) **Evaluation: A Systematic Approach**. CA: Sage Publications;

Shertzer B, linden JD. (1979). **Fundamentals of Individual Apprisal**. Boston: Houghton Mifflin Company. p.13.