



การพัฒนาการประจำสู่งานวิจัย : เลี้ยงลงทะเบียนจากพยาบาลวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง

Developing a Routine to Research : Voices of Professional Nurses and Key Stakeholders

พิพวรรณ เทียนศรี* อารีย์วรรณ อุ่มตาม**

Tipawan Theinsri,* Areewan Oumtanee**

* นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

* Student in Master of Nursing Science Program, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok

** คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

** Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok

** Corresponding Author: areeday@yahoo.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรยายการพัฒนาการประจำสู่งานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบประภูมิวิทยาการณ์วิทยาการตีความตามแนวคิดของ Heidegger ผู้ให้ข้อมูล คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำ R2R จำนวน 12 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำ R2R ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล จำนวน 1 คน หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 3 คน และที่ปรึกษาการทำวิจัยและที่ปรึกษาด้านสถิติ จำนวน 3 คน เก็บรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การบันทึกเทป การสังเกต และการบันทึกภาคสนาม นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เนื้อหาตามวิธีการของ van Manen

ผลการศึกษาพบ 6 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1. จากนโยบาย R2R นำมาสู่การปฏิบัติจริง ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1.1) หัวหน้าหอผู้ป่วยให้รับผิดชอบงาน R2R และ 1.2) พยาบาลสนับสนุนให้รับอาสาทำ R2R ให้หน่วยงาน 2. เริ่มต้นค้นหาปัญหาในหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ประเด็นย่อย ได้แก่ 2.1) ความบกพร่องในการดูแล นำมาแก้ไขให้บริการดีขึ้น 2.2) กิจกรรมบางอย่างทำไม่ทัน จึงคิดนวัตกรรมเข้ามาช่วย และ 2.3) เอกสารบันทึกไม่ครบถ้วน จึงต้องการรื้อทำระบบใหม่ 3. หาสมาชิกทีมร่วมทำวิจัย ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ 3.1) ใช้วิธีมอนิเตอร์หมายให้ร่วมทีม และ 3.2) ได้สมาชิกทีมด้วยความสมัครใจ 4. ดำเนินการพัฒนาการวิจัย ประกอบด้วย 9 ประเด็นย่อย ได้แก่ 4.1) เขียนโครงการงานวิจัย 4.2) ส่งโครงการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ 4.3) ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจิริธรรม 4.4) นำโครงการไปเบิกงบประมาณ 4.5) ทำความเข้าใจขั้นตอนต่อไปกับสมาชิกในหอผู้ป่วย 4.6) ช่วยกันลงโปรแกรมทดลองและเก็บข้อมูล 4.7) วิเคราะห์ผลการวิจัย 4.8) เรียนรู้งานและจัดทำรูปเล่มส่งรับทุนงวดสุดท้าย และ 4.9) เผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ 5. ผลลัพธ์จากความสำเร็จของงาน R2R ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย

Received: January 10, 2020; Revised: February 10, 2020; Accepted: February 17, 2020



ได้แก่ 5.1) นำมาใช้ปรับปรุงคุณภาพบริการพยาบาล และ 5.2) ภาคภูมิใจที่ทำวิจัยได้สำเร็จ 6. R2R จะสำเร็จได้ ต้องอาศัยหลายสิ่งเกือบหนุน ประกอบด้วย 6 ประเด็นย่อๆ ได้แก่ 6.1) หาสิ่งจูงใจให้รู้สึกอยากรักทำ 6.2) มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานให้สำเร็จ 6.3) จัดสรรเวลา ให้ R2R ขึ้นมาทำอย่างต่อเนื่อง 6.4) ทีมงานมุ่งมั่น รวมมือแข็งขันรวมกันทำงาน 6.5) หัวหน้าให้ความสำคัญ สนับสนุน R2R เต็มที่ และ 6.6) โรงพยาบาลมีกลยุทธ์ ช่วยผลักดันผลงาน R2R

คำสำคัญ : การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย พยาบาลวิชาชีพ ผู้เกี่ยวข้อง การวิจัยแบบปรากฏการณ์ วิทยาการตีความ

Abstract

The purpose of this study was to describe methods in developing a routine to research by professional nurses and key stakeholders. Heidegger's hermeneutic phenomenology was applied for this study. Study participants were 12 professional nurses, a chief division of nursing quality development and standard, 3 head nurses, and 3 statistical and research consultants. In-depth interviews with tape-recordings, observation and field notes were used for data collection. Data were analyzed using content analysis of van Manen's method.

The study's findings fell into six major themes as follows: 1. The R2R policy brought into practice consisted of two sub-themes as follows: 1.1) Head nurses assigned nurses to do R2R; and 1.2) Nurses volunteered to conduct R2R. 2. Identifying research consisted of three sub-themes as follows: 2.1) Improving unsatisfied service to be better; 2.2) Developing innovation to support nursing care and 2.3) Completing the recording system. 3. Finding team members consisted of two sub-themes as follows: 3.1) Assigning nurses to be a member; and 3.2) Nurses volunteered to be a member. 4. Steps of R2R process consisted of nine sub-themes as follows: 4.1) Writing research proposal; 4.2) Submitting proposal to reviewer; 4.3) Proposing a project to Institute Review Board; 4.4) Withdrawing budget from research grants; 4.5) Explaining next step on staff cooperation; 4.6) Implementing research protocol and data collection; 4.7) Analyzing research data; 4.8) Submitting a report for final budget; and 4.9) Disseminating research to both national and international public. 5. Outcome from the success of R2R consisted of two sub-themes as follows: 5.1) Improving the quality of nursing service; and 5.2) Being proud of self to complete research. 6. Several supports leading to R2R success consisted of six sub-themes as follows: 6.1) Building inspiration to conduct R2R; 6.2) Concentrating on R2R; 6.3) Managing time for R2R; 6.4) Working as an effective team; 6.5) Giving full support to R2R by a head nurse; and 6.6) Having hospital strategies that lead to R2R projects.



Keywords : developing a routine to research, professional nurses, key stakeholders, hermeneutic phenomenology

===== ความเป็นมาและความสำคัญ ===== ของปัญหา

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการอย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานประจำให้ดีขึ้น¹ ปัจจุบัน R2R จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้ช่วยเสริมสร้างทักษะและเติมเต็มศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น² ซึ่งโจทย์ R2R ต้องมาจากการประจำผู้ทำ R2R ต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั้นเองและเป็นผู้แสดงบทบาทหลักของการวิจัย ผลลัพธ์ของ R2R ต้องวัดผลที่เกิดต่อตัวผู้ป่วยหรือบริการโดยตรงและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ต้องมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการให้บริการหรือการจัดบริการผู้ป่วย¹

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เป็นหน่วยบริการทางด้านสุขภาพที่มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนางานในทุกด้านทั้งด้านบริหาร บริการ และวิชาการ โดยเฉพาะด้านวิชาการซึ่งโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแต่ละแห่งมีแผนการพัฒนาวิชาการแตกต่างกัน บางแห่งมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาการด้วยการจัดการความรู้ การสร้างนวัตกรรม การทำวิจัยเต็มรูปแบบ แต่โรงพยาบาลที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาการให้พยาบาลวิชาชีพด้วย R2R ดังนั้นวิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง R2R

จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลทั้งด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการบริการที่มีคุณภาพ ได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการและเป็นการยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ³

ในปี พ.ศ. 2553 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง ได้เลิ่งเห็นถึงประโยชน์ และความสำคัญของงาน R2R จึงมีนโยบายให้ทุกหน่วยงานสร้างผลงาน R2R อย่างน้อย 1 เรื่องต่อปี หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจึงได้รับนโยบายดังกล่าว และนำสู่การปฏิบัติทันที โดยโครงการส่งเสริมงานวิจัยได้กำหนดค่าเป้าหมายจำนวนโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสิ้น 15 โครงการต่อปี โดยที่ผ่านมาพบว่า ในปี พ.ศ. 2555 - 2560 มีงาน R2R ส่งมาเข้าร่วมโครงการจำนวน 23, 28, 20, 22, 26 และ 29 โครงการ มีผลงานที่ดำเนินการเสร็จสิ้นจำนวน 5, 6, 5, 8, 6 และ 8 โครงการคิดเป็นอัตราความสำเร็จ ร้อยละ 21.73, 21.43, 25.00, 36.36, 23.08 และ 27.59 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่างาน R2R ที่สำเร็จมีจำนวนน้อย และไม่ได้ตามค่าเป้าหมาย ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำ R2R พบว่า ผู้ทำวิจัยไม่เข้าใจกระบวนการทำวิจัย ไม่มีที่ปรึกษาวิจัย ภาระงานมาก มีสิ่งสนับสนุนในการทำวิจัยน้อย ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการวิจัย จึงนำปัญหาที่เกิดขึ้นประสานกับฝ่ายการพยาบาล และโรงพยาบาลเพื่อดำเนินการแก้ไขโดยการปรับรูปแบบการอบรมให้ความรู้ จัดตั้งคลินิกวิจัย เพิ่มสิ่งสนับสนุนต่างๆ เช่น เพิ่มสัญญาณอินเทอร์เน็ต ทุนวิจัย เป็นต้น แต่ยังพบว่างาน R2R ที่สำเร็จมีจำนวนน้อย และไม่ได้ตามค่าเป้าหมาย



ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่ทำให้งาน R2R สำเร็จพบว่า ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ ภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย ขาดสิ่งสนับสนุนในการทำวิจัย เช่น แหล่งสืบค้นข้อมูล งบประมาณ ที่ปรึกษาในการทำวิจัย เป็นต้น^{4,5} ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย⁵ และปัจจัยที่ทำให้งาน R2R สำเร็จ ได้แก่ ระดับการศึกษา และทัศนคติที่ดีต่อการทำ R2R⁶

ฝ่ายการพยาบาลจึงนำผลการวิจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่ทำให้งาน R2R สำเร็จมาแก้ไขและสนับสนุนการทำ R2R ได้แก่ มีทุนอุดหนุนการวิจัย การศึกษาระดับปริญญาโท จัดโครงการอบรมความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัย และจัดอบรมการวิจัย จัดคลินิกวิจัย จัดเวรที่เอื้อให้ทำ R2R จัดสรรเงินทุนวิจัย แต่ก็ยังพบว่า งาน R2R ที่สำเร็จมีจำนวนน้อย และไม่ได้ตามค่าเป้าหมาย ประกอบกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลมีนโยบายการพัฒนาเชิงวิชาการเพื่อก้าวสู่การพัฒนาตามบันไดวิชาชีพ ดังนั้นฝ่ายการพยาบาลจึงต้องการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำ R2R ของพยาบาล วิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำ R2R และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำ R2R ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ปรึกษาการทำวิจัยและที่ปรึกษาด้านสถิติ ในมิติของผู้มีประสบการณ์ตรงที่จะบอกเล่าเรื่องราวในการทำ R2R ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อพยาบาลวิชาชีพในการเป็นแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนางานประจำสูงงานวิจัย และเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารการพยาบาล ในการสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนางานประจำสูงงานวิจัย ให้ประสบความสำเร็จ และเกิดประโยชน์ในการเรียนรู้แก่โรงพยาบาลที่มีสถานการณ์คล้ายกันกีสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อบรรยายการพัฒนางานประจำสูงงานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ

คำถามการวิจัย

การพัฒนางานประจำสูงงานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย คือ แนวคิดการพัฒนางานประจำสูงงานวิจัย ของวิจารณ์ พานิช¹ ที่ประกอบด้วย 1) การได้มาซึ่งโจทย์งาน R2R ต้องมาจากปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานประจำ 2) ผู้ทำวิจัย R2R ต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั้นเองและแสดงบทบาทหลักในการทำวิจัย 3) ผลลัพธ์ของงาน R2R ต้องวัดผลที่เกิดต่อผู้รับบริการ และ 4) การนำผลลัพธ์ไปใช้ประโยชน์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น ร่วมกับแนวคิดกระบวนการทำ R2R ของกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร⁷ ที่ประกอบด้วย 1) ตามหาโจทย์วิจัย โดยการค้นหาโจทย์จากงานประจำ และแบ่งโจทย์หรือปัญหาเป็นหัวข้อวิจัย 2) ทบทวนวรรณกรรม เป็นการค้นหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและนำมาใช้ประโยชน์ 3) กรอบแนวคิดการวิจัย เป็นกรอบเนื้อหาสาระที่นำมาใช้ในการกำหนดแนวทางศึกษาวิจัย 4) การออกแบบวิจัย เป็นวิธีการในการค้นหาคำตอบตามประเด็นของการวิจัย โดยการกำหนดวิธีการที่จะศึกษา และวิธีเก็บข้อมูล 5) การทำวิจัยเชิงปริมาณ เป็นวิธีค้นหาความรู้และความจริง โดยเน้นที่ข้อมูลเชิงตัวเลข 6) การทำวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นวิธีค้นหาความจริงจากเหตุการณ์ และสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ของภาพรวมจากหลายมิติ 7) การเขียนโครงร่าง



การวิจัย เป็นการวางแผน กำหนดแนวทาง ขอบเขต วิธีการวิจัยให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และ 8) การจัดทำรายงานการวิจัย เป็นการนำเสนอผลการศึกษาวิจัยตามรูปแบบที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดข้างต้นในการสร้างข้อคำถาม ในการสัมภาษณ์ และข้อคำถามจะมีการปรับเปลี่ยน ไปตามเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นหลัก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบปรากฏการณ์วิทยาการตีความ (Hermeneutic phenomenology) เพื่อศึกษาการพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิด ของ Heidegger⁸ พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้เป็น โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง

ผู้ให้ข้อมูล

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ใช้วิธีการคัดเลือก แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) มีเกณฑ์ คุณสมบัติที่กำหนด คือ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ ทำ R2R อย่างน้อย 1 เรื่อง ทั้งที่เป็นหัวหน้าทีม หรือผู้ร่วมวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำ R2R ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพ การพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ปรึกษาการทำ วิจัย และที่ปรึกษาด้านสถิติ และ 2) มีความยินดีเข้า ร่วมในการให้ข้อมูล ซึ่งหลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว พบว่า ข้อมูลอิมตัว โดยไม่มีประเด็นใหม่เพิ่มเติมที่ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19 ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลที่เข้าร่วมการ วิจัยครั้งนี้ทั้งหมดมีจำนวน 19 ราย มีอายุระหว่าง 34 - 57 ปี เป็นเพศหญิง 18 ราย และชาย 1 ราย สถานภาพโสด 11 ราย และสมรส 8 ราย ระดับ การศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาเอก 3 ราย ปริญญาโท 12 ราย และปริญญาตรี 4 ราย มีประสบการณ์ การปฏิบัติงานการพยาบาลระหว่าง 12 - 35 ปี และจำนวนผลงาน R2R ที่ทำอยู่ระหว่าง 1 - 5 เรื่อง

ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็น ระยะเวลา 10 สัปดาห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพถือว่า ผู้วิจัยเป็น เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในกระบวนการรวบรวม ข้อมูลวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลวิจัย⁸ ผู้วิจัยได้ เตรียมความพร้อมด้วยการเตรียมความรู้ด้าน ระเบียบวิธีวิจัย ความรู้ด้านเนื้อหา ความพร้อม ด้านทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล และเตรียม คำถามเพื่อการสัมภาษณ์ อุปกรณ์ช่วยในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง แบบบันทึก ข้อมูลส่วนบุคคล แบบบันทึกภาคสนาม และแบบ บันทึกถอดความ

การเตรียมคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัย รวมถึงวิธีการวิจัยปรากฏการณ์ วิทยาการตีความ เพื่อสร้างแนวคำถามในการ สัมภาษณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยเตรียมเฉพาะคำถามหลัก และจะมีการ ปรับเปลี่ยนข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ให้ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย

ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ ข้อมูล ได้แก่ คำถามหลักสำหรับผู้ทำวิจัย R2R สำเร็จ เช่น “ท่านมีแนวทางอย่างไรจึงทำให้การทำ R2R สำเร็จลุล่วงไปได้” “ท่านคิดว่าอะไรที่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านทำ R2R ได้จนสิ้นสุด โครงการ” “อะไรที่สำคัญที่สุดหากไม่มีแล้วงานจะ ไม่สำเร็จ” “หากผู้ให้ข้อมูลเล่าถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำ R2R จะถามต่อถึงสาเหตุ และวิธีการ แก้ไข จนสามารถทำงาน R2R ได้สำเร็จลุล่วงไปได้” คำถามหลักสำหรับผู้ทำวิจัย R2R ไม่สำเร็จ เช่น “อะไรที่ทำให้งาน R2R ไม่สามารถทำให้สิ้นสุด โครงการได้” “หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่า ทีม จะถูก ต่อว่า ทีมมีส่วนช่วยในการทำ R2R อย่างไร ช่วยยก



ตัวอย่างปัญหาที่เกิดจากทีม ในทีมมีการแก้ไขอย่างไร ถ้าแก้ไขไม่ได้ดำเนินการอย่างไรต่อ" เป็นต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เข้าสู่ร่วมกับการบันทึกเสียง การสังเกต และการจดบันทึกภาคสนาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เมื่อโครงการวิจัยได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการจิริยารมณ์วิจัยและได้รับอนุญาตเข้าไปเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นพื้นที่ที่ศึกษา เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2562 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลจากหัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ให้ช่วยระบุผู้ให้ข้อมูลที่ตามเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำ R2R และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำ R2R อธิบายวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย ขอนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ตามความสมัครใจ และความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล

3. การดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างสัมพันธภาพกับผู้ให้ข้อมูล และเริ่มการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยคำถามกว้างๆ จากนั้นเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการศึกษาด้วยคำถามหลักและคำถามเจาะลึก ร่วมกับการบันทึกเสียง การจดบันทึกและการสังเกต เนลี่ยรายละ 53 นาทีต่อครั้ง โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรายละ 1 - 3 ครั้ง และยุติการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายเมื่อได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา และขอนัดหมายเพื่อนำข้อมูลเบื้องต้นที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลได้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา หรือเพื่อขอสัมภาษณ์เพิ่มเติมในบางประเด็นที่ยังไม่ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา

4. ภายหลังสิ้นสุดการสัมภาษณ์ หรือกลับจากสนามศึกษาแต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ถอดเทปแบบคำต่อคำด้วยตนเองโดยทันที

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจิริยารมณ์วิจัย กรมแพทย์สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง เลขที่ COA-NMD-REC 008/62 รับรองระหว่างวันที่ 18 มีนาคม 2562 - วันที่ 17 มีนาคม 2563 ผู้วิจัยซึ่งเจงวัตถุประสงค์การวิจัยและขั้นตอนในการดำเนินการสัมภาษณ์อย่างละเอียดและดำเนินการเก็บข้อมูลภายหลังจากผู้ให้ข้อมูลลงนามให้ความยินยอมเข้าร่วมวิจัยเท่านั้น พร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกเสียง และจดบันทึกขณะสัมภาษณ์ ภายหลังจากสิ้นสุดการทำวิจัยจะทำลายไฟล์และเอกสารบันทึกข้อมูลทั้งหมดของผู้ให้ข้อมูลทั้งทันที

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการของ van Manen⁹ โดยการถอดเทปแบบคำต่อคำ แบบบันทึกส่วนบุคคล แบบบันทึกภาคสนาม มีการตรวจสอบข้อมูลร่วมกับการฟังเทปสัมภาษณ์ข้ออย่างน้อยครั้งละ 2 ครั้ง จากนั้นอ่านข้อมูลทั้งหมดเพื่อให้เกิดความเข้าใจโดยรวม ตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อมูลย้อนกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลทุกรายอ่าน เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของข้อมูล พบว่า ไม่มีผู้ให้ข้อมูลขอปรับแก้ข้อมูลคำสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยทำการแยกประเด็นย่อย เปรียบเทียบ และตรวจสอบข้อมูลในลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูลที่ละเอียดหน้า เพื่อค้นหาความหมายที่ส่องท่อนประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลด้วยการใช้บัตรคำ ประเด็นหลัก และประเด็นย่อย และใส่หมายเลขอ้างอิงไว้ในตอนท้ายของบทสนทนา จัดข้อมูลที่ให้รหัสแล้วเป็นหมวดหมู่ รวมส่วนที่คล้ายกันเพื่อลดthon



จำนวนข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ค้นพบจากผู้ให้ข้อมูลและผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดแล้วมาเรียบเรียงเป็นลำดับในประเด็นหลักและประเด็นรองเพื่อถ่ายทอดสาระที่เป็นแก่นของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพให้เด่นมากที่สุด

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลของ Guba & Lincoln⁸ โดยใช้เกณฑ์ 1) ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและผลการวิเคราะห์ข้อมูล กลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลอ่านทุกรายพบว่า ไม่มีการแก้ไขข้อมูล และการตรวจสอบประเด็นที่ได้จากการศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาล 2 คน และพยาบาลวิชาชีพ 1 คน ที่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีคำแนะนำให้ใช้คำที่มีความหมายครอบคลุมประเด็นมากยิ่งขึ้น และปรับการเขียนบรรยายประเด็นในบางประเด็น 2) ความสามารถในการถ่ายโอน (Transferability) ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอข้อมูลที่มีความละเอียด ครอบคลุม เพื่อใช้ในการอ้างอิงปรากฏการณ์ที่มีลักษณะเหมือนหรือคล้ายคลึงกับการวิจัยครั้งนี้และนำเสนอข้อมูลที่มีความลุ่มลึกมากที่สุด ซึ่งจะทำให้ผู้อ่านเข้าใจเรื่องราวและมองเห็นภาพของประสบการณ์ดังกล่าวได้ 3) ความสามารถในการพึ่งพา (Dependability) ผู้วิจัยเชื่อมโยงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล และการสังเกตเข้าด้วยกัน รวมทั้งการจดบันทึกข้อมูลภาคสนามที่เป็นปฏิกริยา ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ทำให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อลดความล้าเอียงที่อาจเกิดจากการ

วิเคราะห์และตีความเพียงผู้เดียว และ 4) ความสามารถในการยืนยัน (Confirmability) เป็นความสามารถในการยืนยันผลการวิจัยที่เกิดจากข้อมูลและการตรวจสอบข้อความด้วยความเป็นกลางด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบโดยการตรวจสอบจากข้อมูลติดบัญชีและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : เสียงสะท้อนจากพยาบาลวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 6 ประเด็นหลักดังนี้

1. งานนโยบาย R2R นำมานำสู่การปฏิบัติจริง

เมื่อโรงพยาบาลมีนโยบายให้ทุกหน่วยงานสร้างผลงาน R2R อย่างน้อย 1 เรื่องต่อปี ฝ่ายการพยาบาลจึงรับนโยบายดังกล่าวและนำสู่การปฏิบัติโดยมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยจากนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีการประชุมสมาชิกในหอผู้ป่วยเพื่อเตรียมสร้างงาน R2R จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีวิธีการมอบหมายงาน 2 วิธี คือ

1.1 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้รับผิดชอบงาน R2R ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “หัวหน้าหอผู้ป่วยรับนโยบายของความร่วมมือให้ทุกหน่วยงานสร้างผลงานวิจัย R2R แล้วมาถ่ายทอดให้กับทุกคนในหอผู้ป่วย ที่นี่หัวหน้าก็เลยขอความร่วมมือหัวหน้าสภากอง แต่ไม่มีใคร หัวหน้าก็เลยมอบหมายให้พี่เป็นหัวหน้าที่มีวิจัย เพราะเห็นว่า พี่อยู่ฝ่ายวิชาการและจบปริญญาโท พึ่งเรียนรับมอบหมายจากหัวหน้ามาค่ะ”

1.2 พยาบาลสนับสนุนให้รับอาสาทำ R2R ให้หน่วยงาน ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “พอผมได้มารายงานปริญญาโท ทำให้ผมเข้าใจใน



กระบวนการทำวิจัยมากขึ้น ผมเลยอย่างทำงานวิจัย R2R เพื่อหารวิธีแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบครับ”

2. เรียนต้นค้นหาปัญหาในหน่วยงาน

หัวหน้าทีมจะเป็นผู้รับผิดชอบค้นหาปัญหาในหน่วยงานเพื่อนำมาเป็นหัวข้อในการพัฒนา R2R ซึ่งเป็นปัญหาที่พยาบาลประสบในการปฏิบัติงานในห้องผู้ป่วย จากนั้นนำปัญหาที่พบมาจัดลำดับ และเลือกปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขก่อน หรืออาจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและส่งผลต่อคุณภาพบริการพยาบาล ได้แก่

2.1 ความบกพร่องในการดูแล นำมาแก้ไขให้บริการดีขึ้น ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “เรื่องผลของการหย่าเครื่องช่วยหายใจต่อระยะเวลาและความสำเร็จในการหย่าเครื่องช่วยหายใจในผู้ป่วยวิกฤต แผนกห้องบำบัดพิเศษศัลยกรรม ที่ทำเรื่องนี้ เพราะคนไข้ที่ห้องผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรมส่วนใหญ่จะเป็นคนไข้ที่หย่าเครื่องช่วยหายใจจาก เวลาหย่าเครื่องช่วยหายใจ ทำงานแต่ละคนมีประสบการณ์หรือมีวิธีการทำงานที่ต่างกัน ใช้วิธีการที่หลากหลานในการหย่าเครื่องช่วยหายใจ ก็เลยอย่างให้เป็นแนวทางเดียวกันเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ถูกต้อง เหมือนกันค่ะ”

2.2 กิจกรรมบางอย่างทำไม่ทัน จึงคิดนวัตกรรมเข้ามาช่วย ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “เรื่องผลของการสอนสุขศึกษาโดยใช้สื่อประสมกับวิธีการสอนรายบุคคลในผู้ดูแลผู้ป่วยเด็กที่เป็นโรคปอดอักเสบ ที่ทำเรื่องนี้ เพราะการรายงานพยาบาลมากทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการสอนสุขศึกษาแก่ผู้ติด การสอนสุขศึกษาแต่ละรายใช้เวลาประมาณ 15 - 30 นาที ทำให้เกิดปัญหา Re-admit เพราะไม่ได้รับความรู้ที่เพียงพอระหว่างนอนพักในโรงพยาบาล จึงทำ R2R เรื่องนี้เพื่อสอนสุขศึกษาให้ผู้ดูแลผู้ป่วยเด็กที่เป็นโรคปอด

อักเสบเพื่อลดระยะเวลาในการใช้สอนสุขศึกษาจะได้มีเวลาไปให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยมากขึ้น”

2.3 เอกสารบันทึกไม่ครบถ้วน จึงต้องการรื้อทำระบบใหม่ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “เรื่องการบันทึกบาดแผลทางนิติเวช Ward ผมเป็น Ward ศัลยกรรมจะดูแลส่วนใหญ่จะรับผู้ป่วยอุบัติเหตุที่เป็น Case คดี แต่พบปัญหาว่าที่แผนกอุบัติเหตุจะกินบันทึกข้อมูลไม่ครบ หรือบางครั้งไม่ได้บันทึก ได้แก่ ข้อมูลลักษณะบาดแผล และวัตถุพยานที่ติดตัวมา ซึ่งแบบฟอร์มที่ประเมินมีความครอบคลุมครบถ้วนแต่เป็นปัญหาที่คนบันทึกไม่สมบูรณ์ ทำให้มีผลต่อการตรวจทางนิติเวช ทำให้ขาดข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย ผมเลยคิดว่าถ้าเรารู้จุดของปัญหานั้นจะหารวิธีแก้ปัญหาได้ตั้งแต่ต้นเหตุ”

3. หาสมาชิกที่มาร่วมทำวิจัย

หลังจากที่หัวหน้าทีมได้ประเด็นที่จะพัฒนา R2R แล้วจึงจะหาสมาชิกทีมเพื่อร่วมทำวิจัย เนื่องจากแนวคิดของ R2R เป็นการแก้ปัญหาในงาน ดังนั้นการทำางานวิจัยดังกล่าวควรทำร่วมกับสมาชิกในหน่วยงาน เมื่องานสำเร็จทุกคนในหน่วยงาน จะรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน และนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป ในการหาสมาชิกทีม หัวหน้าห้องผู้ป่วย และ/หรือหัวหน้าทีมจะมีวิธีการเลือกสมาชิกทีม ดังนี้

3.1 ใช้วิธีมอบหมายให้ร่วมทีม เมื่อไม่มีพยาบาลอาสาเป็นสมาชิกทีมวิจัย หัวหน้าห้องผู้ป่วย และ/หรือหัวหน้าทีมจะใช้วิธีมอบหมายให้เป็นสมาชิกร่วมทีมวิจัย ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “หัวหน้าห้องผู้ป่วยจะขอความร่วมมือให้มาเป็นสมาชิกทีมก่อน แต่อย่างตัวหนูหัวหน้ามอบหมายให้มาเป็นสมาชิกทีม เพราะเห็นว่ามีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพยาบาลเด็ก ถึงจะไม่ได้จบปริญญาโท แต่ก็มีองค์ความรู้ในงานที่ทำ เลยมอบหมายหนูค่ะ”



3.2 ได้สมาชิกทีมด้วยความสมัครใจ เหตุผลที่พยาบาลสมัครใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกทีมได้แก่ ปัญหานั้นตรงกับปัญหาที่ผู้ปฏิบัติต้องการแก้ไข อย่างมีส่วนร่วมในโครงการวิจัย และเป็นงานที่ทำให้ได้คุณภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “ตอนนั้นมีนโยบายจากผู้บริหารให้แต่ละตึกทำวิจัย R2R หัวหน้าตึกก็มาถามว่ามีโครงสร้างอย่างไรทำงานวิจัย หรือไม่ หนูก็เล่ายาส่าค่า เพราะตอนนั้นมีความรู้สึกว่าอย่างหัวใจนี้แก่ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยใช้งานวิจัยที่เป็นระบบและก็อย่างเป็นส่วนหนึ่นในผลงาน R2R เรื่องแรกของตึกด้วยค่ะ”

4. ดำเนินการพัฒนาการวิจัย

เมื่อได้สมาชิกทีมร่วมทำวิจัย R2R แล้ว จะมีการประชุมร่วมกันดำเนินการพัฒนาการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 เผยแพร่โครงการงานวิจัย ดังตัวอย่าง คำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “[หลังได้ปัญหาในหน่วยงาน] สมาชิกทีมไปพบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นหนูก็นำข้อมูลที่ได้มาเขียนโครงร่าง กึ่กอี 3 บทในงานวิจัยนั้นและค่า แต่อย่างช่วงแรกๆ ที่ทำวิจัย ยังไม่มีคลินิกวิจัย ถ้ามีปัญหา ก็จะไปขอคำปรึกษาจากครุที่วิทยาลัยพยาบาล แต่ช่วงหลังมีคลินิกวิจัย หนูก็จะปรึกษาตั้งแต่เริ่มทำเลยค่ะ”

4.2 ส่งโครงการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “[หลังจากโครงการวิจัยเสร็จ] เชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่ทีม R2R และหัวหน้าหอผู้ป่วย เท็นตระกันว่ามีความเหมาะสม ได้เป็นแพทย์ด้านพัฒนาการเด็ก หัวหน้าหอผู้ป่วย เด็ก และครุวิทยาลัยพยาบาลด้านการพยาบาลเด็ก มาดูการจัดห้อง [ปรับสภาพแวดล้อมเพื่อเบี่ยงเบนความสนใจของผู้ป่วยเด็ก] ในส่วนของข้อคำถามมีให้ปรับ Wording ลักษณะความถูกต้อง ของข้อคำถาม การใช้ภาษาใน Inform consent ที่ต้องระวัง เพราะทำในคนไข้เด็กที่เป็นกลุ่ม

ประจำบ้าง แล้วก็เรื่องการพิหักษ์สิทธิ์ว่ากลุ่มนี้ได้แล้วกลุ่มนี้ไม่ได้ Intervention จะมีผลอะไรกับคนไข้หรือไม่ ใช่ว่าประมาณ 1 เดือนค่ะ”

4.3 ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้ “พอเรื่องผ่านผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ก็ไปยื่นขอจริยธรรมวิจัย ให้เอกสารแบบสรุปบทที่ 1 - 3 โปรแกรม และแบบฟอร์มของสำนักงานจริยธรรม ถ่ายเอกสารส่งไป 5 ชุดแล้วก็ได้คัดมั่นต์ แก้อยู่ 2 รอบ ประเด็นที่แก้ไขจะเป็นประเด็นเกี่ยวกับการเขียนคำที่จะอธิบายกลุ่มตัวอย่างต้องมีความชัดเจน ใบอนุญาตที่ต้องเขียนให้เห็นถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นหากเข้าร่วมงานวิจัย แนวทางป้องกันหรือแก้ไขอย่างไรหากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ใช้เวลาพิจารณาประมาณ 2 เดือน แล้วเราจะได้รับเอกสารรับรองโครงการวิจัย”

4.4 นำโครงการไปเบิกงบประมาณ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “เรื่องงบประมาณ ทุนวิจัยช่วงแรกโง่พยาบาลไม่มีงบประมาณ สำรอง แล้วค่อยทำเบิกเงินคืนย้อนหลัง แต่ตอนนี้สามารถทำเรื่องยืมเงินโง่พยาบาลก่อน แล้วเมื่อได้เงินทุนวิจัยค่อยมาทำเรื่องคืนทีหลังค่ะ”

4.5 ทำความเข้าใจขั้นตอนต่อไปกับสมาชิกในหอผู้ป่วย ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้ “ก่อนที่จะเริ่มเก็บข้อมูล ต้องอธิบายเกี่ยวกับโครงการก่อนค่ะในวันประชุมตึก หัวหน้า Ward จะเปิดโอกาสให้หนูได้พูดเรื่อง R2R ที่กำลังทำอยู่ ให้สมาชิกในตึกทุกคนฟัง เช่น ต้องเก็บข้อมูลอย่างไร การให้กลุ่มตัวอย่างเขียนใบอนุญาตเข้าร่วมโครงการ ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง เกณฑ์คัดเข้า คัดออกของกลุ่มตัวอย่าง”

4.6 ช่วยกันลงโปรแกรมทดลองและเก็บข้อมูล โดยรูปแบบงาน R2R แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ลงโปรแกรมกับผู้ป่วย กลุ่มที่ลงโปรแกรมกับกระบวนการทำงาน และกลุ่มที่แก้ไข



เรื่องเอกสาร ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “ถุงมืออุ่นไอรัก เป็นวัตกรรมที่สร้างขึ้น เย็บจากผ้าสาลุที่เป็นเนื้อเดียวกับผ้าอ้อมเด็ก จากนั้นใส่ถัวเขียวที่มีน้ำหนักเท่ามือแม่ ประมาณ 15 กรัม และทำเป็นชิปรูดปิด การทดลองแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 40 คน มีเกณฑ์คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นเด็กแรกเกิดที่ปัญหาเรื่องการหายใจ เก็บ 2 กลุ่ม โดยกลุ่มควบคุมได้การพยาบาลตามปกติ และกลุ่มทดลองจะได้รับการพยาบาลตามปกติร่วมกับการใช้ถุงมืออุ่นไอรักทำให้อัตราการเต้นของหัวใจลดลง การหายใจลดลง และระดับออกซิเจนในเลือดเพิ่มขึ้นในกลุ่มทดลอง”

4.7 วิเคราะห์ผลการวิจัย ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “พอเก็บข้อมูลครบแล้วก็นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล พิสูจน์วิเคราะห์เอง เพราะเคยทำตอนเรียนบริโภคฯ ใช้สติติ Independent t-test แล้วก็แปลผล จากนั้นก็เอาผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับการแปลผลไปปรึกษาที่ปรึกษาวิจัยค่ะ”

4.8 เขียนรายงานและจัดทำรูปเล่มส่งรับทุนวงศ์สุดท้าย ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “พอทำวิจัย R2R เสร็จโครงการแล้ว ก็ทำเป็นรูปเล่ม 4 เล่ม ให้สำนักงานจิรยารัฐวิจัยห้องสมุด หอผู้ป่วย และไว้ที่ตัวเอง ส่วนหน้าปกจะใช้เป็น Format ตอนทำวิทยานิพนธ์ค่ะ แล้วก็ทำเรื่องเบิกเงินทุนวิจัย เรื่องหนึ่งได้ไม่เกิน 20,000 บาท เงินที่ได้มาส่วนหนึ่งจะให้ไว้เป็นกองกลางตึกพระทุกคนในตึกช่วยกันเก็บข้อมูล ส่วนเงินที่เหลือก็ให้กับสมาชิกที่มีทุกคนเพื่อเป็นช่วยกำลังใจกับคนทำวิจัยที่เสียสละแรงกายแรงใจเพื่อทำวิจัยจนทำสำเร็จค่ะ”

4.9 เผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “เรื่องผลของการเช็ตตัวลดไข้ด้วยวิธีรัฐนาฏกับวิธีประคบด้วยผ้าเบี่ยกในผู้ป่วยเด็กที่มีไข้สูง เรื่องนี้

ได้รับรางวัลชนะเลิศบทความวิชาการยอดเยี่ยม และรางวัลนำเสนอที่ดีเด่น จากการประกวดผลงานทางวิชาการในงานวิชาการกรมแพทย์ แล้วยังได้ไปนำเสนอที่ไทย ลาว จีน เรื่องประสิทธิผลของการระบายเสมหะโดยวิธีการทำกายภาพบำบัดท่วงอกกับวิธีใช้อุปกรณ์ Incentive spirometer ในผู้ป่วยเด็กวัยก่อนเรียนที่เป็นโรคปอดอักเสบ เรื่องนี้ได้รางวัลที่ 1 งานวิจัยกรมแพทย์ และได้เป็นตัวแทนไปนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติของพยาบาลทหารภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก ที่ประเทศไทยลังกา”

5. ผลลัพธ์จากการวิจัยของงาน R2R

เมื่อพัฒนางาน R2R จนเสร็จสิ้นโครงการแล้ว ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยดังกล่าว ต้องวัดผลได้จากตัวผู้รับบริการ หรือผู้ป่วยโดยตรง และการนำผลการวิจัยไปใช้สามารถนำไปปรับปรุงการทำงาน และการบริการให้ดีขึ้นตามบริบทของแต่ละองค์การ จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงผลลัพธ์จากการวิจัยของงาน R2R ไว้ 2 ประเด็น ได้แก่

5.1 นำมาใช้ปรับปรุงคุณภาพบริการพยาบาล ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “งานวิจัย R2R ทำให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของเรา และยังทำให้คุณภาพการพยาบาลมีการพัฒนาที่ดีขึ้นไปเรื่อยๆ เกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย ทำผู้ป่วยให้ได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพ”

5.2 ภาคภูมิใจที่ทำวิจัยได้สำเร็จ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “มีคุณเพียงส่วนน้อยที่จะทำงานวิจัย R2R ผ่านมาโดยยากทำ เป็นการสร้างคุณค่าในตัวเอง ทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจ เมื่องานวิจัยเราสำเร็จ และยังได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คนรู้จัก เห็น



การพัฒนาของตัวเรา ทำให้ได้รางวัล ได้สร้างชื่อเสียงให้ตัวเองและหน่วยงาน”

6. R2R จะสำเร็จได้ ต้องอาศัยหลายสิ่ง เกือบทุน

โดยต้องเริ่มจากความรู้สึกนึกคิดของตัวเราในการทำ R2R ที่ต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความพยายามไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึง R2R จะสำเร็จได้ ต้องอาศัยหลายสิ่งเกือบทุนไว้ 6 ประเด็น ได้แก่

6.1 หาสิ่งจุงใจให้รู้สึกอยากร้าว พยาบาลกลุ่มนี้มีรับงาน R2R มาแล้ว ก็ต้องการจะทำให้สำเร็จ จึงต้องหาแรงจุนใจที่จะช่วยให้รู้สึกอยากร้าวงานดังกล่าว โดยเริ่มต้นทำ R2R ในเรื่องที่ง่ายๆ ก่อน หรือเลือกเรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญ และพบบ่อยในกลุ่มผู้ป่วยที่ดูแลอยู่ในปัจจุบัน ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “ปกติงานพยาบาล ก็จะมีอยู่แล้ว แต่เมื่อรับงานมาแล้วก็ต้องทำให้สำเร็จ โดยเริ่มทำ R2R จากเรื่องง่ายๆ ก่อน เป็นเรื่องใกล้ตัว เช่น ข้อมูลจากเวชระเบียนที่ข้อมูลอยู่ใกล้ตัวเรา เข้าถึงได้ ดูที่ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว มีคนช่วยอำนวยความสะดวกได้”

6.2 มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานให้สำเร็จ พยาบาลกลุ่มนี้มีรับงาน R2R มาแล้ว ยอมต้องการจะทำให้สำเร็จ โดยการสร้างความมุ่งมั่นและตั้งใจ ในระหว่างการดำเนินงานย่อมต้องมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้น แต่หากมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานให้สำเร็จแล้ว จะไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค และจะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยพยายามหาสิ่งรอบตัวมาช่วยสนับสนุน เพื่อเป้าหมายให้การทำ R2R สำเร็จตามแผนและจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “ความมุ่งมั่นตั้งใจ ที่เรารับงานมาแล้ว ต้องทำให้สำเร็จ ความมุ่งมั่นทำให้เราไม่

ย่อท้อต่ออุปสรรค เราต้องตั้งใจฝ่าฟันให้ไปสู่เป้าหมายที่เราวางไว้ให้ได้”

6.3 จัดสรรเวลา หยิบขึ้นมา

ทำอย่างต่อเนื่อง เมื่อพยาบาลขึ้นเวรปฏิบัติงาน จะมีหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วย รวมทั้งมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพิ่มเติมจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้ภาระงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบถึงเวลาในการทำ R2R ผู้ให้ข้อมูลเกือบทุกรายจะพยายามจัดการเวลาของตัวเองเพื่อทำ R2R ทั้งในเวลางาน และนอกเวลางาน เพื่อมาทำ R2R ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “ถ้าขึ้นเวรเช้า หรือเวรบ่าย แพทย์กุญแจมา Round บ่อย มีการรักษาเพิ่มเติม มีการติดต่อประสานงานกับแผนกต่างๆ มีรับใหม่ก็จะค่อนข้างยุ่ง แต่ช่วงเวรเด็กถ้าไม่มีรับใหม่จะพอเมื่อเวลาประมาณ 2 ชั่วโมง จะหางาน R2R ที่ไม่ต้องใช้ส马上ชิดต่อเนื่องยาวๆ เช่น พิมพ์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ภาคผนวก หรือถ้าอกเวลางานก็จะใช้เวลาประมาณวันละ 4 ชั่วโมง ทำงานที่ต้องใช้ความคิด และสมาธิ เช่น เขียนความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล”

6.4 ทีมงานมุ่งมั่น ร่วมมือแข็งขันร่วมกันทำงาน สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญมากในการทำงาน R2R ให้ประสบความสำเร็จ คือ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในหอผู้ป่วย โดยการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำ R2R กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในหอผู้ป่วยทำหน้าที่ของตนในการช่วยทำงาน R2R อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งทีม R2R ที่เป็นแกนนำหลักในการทำ R2R ให้เป็นไปในทิศทางที่วางไว้ และสมาชิกในหอผู้ป่วยให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “เรามีทีมที่มีความมุ่งมั่นมาก มีหัวหน้าทีมที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย คอยให้คำแนะนำ กระตุ้นสมาชิกทีม ส่วนสมาชิกในทีมมีความสนใจที่สนใจ



กันอยู่แล้วทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้ง่าย รู้ใจกัน ร่วมมือร่วมใจกัน”

6.5 หัวหน้าให้ความสำคัญ สนับสนุน

R2R เต็มที่ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการทำให้การทำวิจัย R2R ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนในการทำวิจัยดังกล่าว ก็จะติดตามสอบถาม ให้ความช่วยเหลือ เป็นขวัญและกำลังใจในการทำ R2R แก่ทีม R2R และพยาบาลในหอผู้ป่วยทุกคนเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ดังตัวอย่างสำหรับสัมภาษณ์ดังนี้ “หัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสำคัญมากในการทำ R2R ทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้ทำวิจัย R2R ช่วยเอื้อในการจัดเตรียมวิธีการ เช่น เปิกจ่ายงบประมาณ กระตุ้นให้คนในตึกช่วยกันเก็บข้อมูล สนับสนุนให้ไปนำเสนอผลงานทั้งในและนอกหน่วย”

6.6 โรงพยาบาลมีกลยุทธ์ ช่วยผลักดัน

ผลงาน R2R การสนับสนุนของโรงพยาบาล โดยผู้บริหารโรงพยาบาลตระหนักรถึงประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนางาน R2R มีนโยบายให้การสนับสนุนการทำ R2R อย่างเต็มที่ ได้แก่ การให้ทุนเรียนปริญญาโท การจัดอบรมความรู้เรื่องการทำวิจัย เพิ่มแหล่งค้นคว้าข้อมูล จัดสรรงเงินทุนวิจัย พัฒนาคลินิกวิจัย และเพิ่มการทำงานวิจัย R2R เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล การสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมของโรงพยาบาลจะส่งผลให้ทีมวิจัย มีขวัญกำลังใจในการทำงานวิจัย R2R อย่างต่อเนื่อง ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “โรงพยาบาลมีการสนับสนุนการทำ R2R ทั้งเรื่องเงินทุนวิจัย การอบรมความรู้ คลินิกวิจัย มีพี่เลี้ยงในการทำวิจัย และผู้ที่ทำงานวิจัยจะได้คะแนน KPI เพื่อใช้พิจารณาผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถเห็นการสนับสนุนของผู้บริหารโรงพยาบาล ทำให้มีกำลังใจที่จะทำ R2R ต่อไป”

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้จัดขออภิปรายผลการวิจัย ตามประเด็นที่ได้จากการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. จากนโยบาย R2R นำมามุ่งปฏิบัติจริง

จากผลการวิจัย พบว่า การทำ R2R เป็นนโยบายของผู้บริหารโรงพยาบาลที่เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของงาน R2R เพื่อนำผลของงานมาพัฒนาคุณภาพบริการให้ดียิ่งขึ้น โดยมีการถ่ายทอดคำสั่งตามสายการบังคับบัญชา เพื่อลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งนโยบายจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนางานวิจัย โดยการกำหนดทิศทาง จัดสรรงทรัพยากร ปรับระบบระเบียบใหม่ส่วนช่วยให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่นตามเป้าหมาย เพื่อให้พยาบาลได้รับรู้ทิศทางในการดำเนินการวิจัย รวมทั้งการกำหนดนโยบายในการทำวิจัยที่ชัดเจน ส่งผลให้พยาบาลเห็นความสำคัญและสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลทำงานวิจัย ดังที่ วิริยา วิรานันท์¹⁰ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านโครงสร้างและนโยบายการวิจัยเป็นตัวแปรที่สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาล วิชาชีพได้อีกร้อยละ 1.5 ในอีกแห่งหนึ่งนโยบายของผู้บริหารเป็นเรื่องที่ดี แต่การถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติไม่ใช่เรื่องง่าย ในบางโรงพยาบาลที่ไม่ใช่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข อาจมีระบบสั่งการที่ไม่เข้มข้นเท่าโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นโรงพยาบาลพื้นที่วิจัยที่มีการใช้ระบบสั่งการตามแบบธรรมเนียมทั่วไป ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งได้

2. เริ่มต้นค้นหาปัญหาในหน่วยงาน

หัวหน้าทีมจะเป็นผู้รับผิดชอบค้นหาปัญหาในหน่วยงานเพื่อนำมาเป็นหัวข้อในการสร้างงาน R2R ซึ่งปัญหาที่หยิบยกมาต้องเป็น



ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีวิธีการแก้ไขอย่างจริงจัง ดังที่ วิจารณ์ พานิช¹ กล่าวว่า โจทย์งานวิจัย R2R ต้องมาจากการประจำ สอดคล้อง กับองค์วิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร⁷ ที่ระบุว่า การทำ R2R ต้องเริ่มจากการตามหาโจทย์ วิจัยจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประจำ ซึ่งตรงนี้ อาจเป็นจุดอ่อน เนื่องจากปัญหาในหน่วยงานที่จะ นำมาเป็นหัวข้อในการสร้างงาน R2R เป็นปัญหาที่ หัวหน้าทีมเป็นผู้ค้นหา สมาชิกทีมไม่ได้มีส่วนร่วม ในการระบุปัญหา อาจทำให้เกิดปัญหาการยอมรับ ปัญหาที่จะนำมาสร้างงาน R2R ของทีมได้

3. ทำสมาชิกร่วมทำงานวิจัย

แนวคิดของ R2R เป็นการแก้ปัญหาใน งาน ดังนั้นการทำงาน R2R ควรทำร่วมกับสมาชิก ในหน่วยงานเพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ ผลงานและจะนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากการทำงาน ในการหาสมาชิกทีม หัวหน้า หอผู้ป่วย และ/หรือหัวหน้าทีมจะมีวิธีการเลือก สมาชิกทีม 2 วิธี ได้แก่ 1) ใช้วิธีรอบหมาやりร่วม ทีม สาเหตุที่สมาชิกในหน่วยงานไม่สามารถทีม วิจัย อาจเป็นเพราะภาระงานประจำมีมากทำให้ ไม่สามารถแบ่งเวลามาทำงาน R2R รวมทั้งสิ่ง สนับสนุนในการทำวิจัยอาจยังไม่มาก เช่น เงินทุน วิจัย แหล่งในการสืบค้นข้อมูล เป็นต้น เมื่อไม่มี สมาชิกในหน่วยงานอาสา หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือ หัวหน้าทีม R2R จะเป็นผู้เลือกสมาชิกทีม ซึ่งงาน R2R เป็นงานที่ต้องมีการทำร่วมกันเป็นทีมเพื่อ ช่วยเหลือกันตามความสามารถของแต่ละคน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การทำ R2R ให้สำเร็จ ดังที่ อำนาจ วัดจินดา¹¹ กล่าวว่า งานที่ มอบหมายบางงานต้องมีผู้ปฏิบัติร่วมกัน จึงควร ดำเนินสิ่งหลักการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะทำให้ สมาชิกในทีมรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน และ เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และ 2) ใช้วิธี ความความสมัครใจของสมาชิกในหอผู้ป่วย จาก

ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกทีมที่เข้าร่วมทำวิจัยด้วย ความสมัครใจ สามารถทำให้งาน R2R สำเร็จได้ อาจเป็นเพราะการได้ทำงานวิจัย R2R ที่ตนเองมี ความเต็มใจ เมื่อเจอกับปัญหาและอุปสรรคก็จะ พยายามหาแนวทางในการแก้ไขให้สามารถผ่านไปได้ งานสำเร็จได้ สอดคล้องกับ ประดิษฐ์ อุปรมัย¹² ที่กล่าวว่า การอาสาทำงานตามความสามารถและ ความสนใจจะช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็ว และคล่องตัวมากกว่าการได้รับมอบหมายให้ทำงาน ในสิ่งที่ไม่ถนัดและไม่สนใจ อีกทั้งผู้ที่อาสาจะได้รับ โอกาสที่ดีในการแสดงความสามารถ และเป็นงานที่ทำ ให้ได้ค่าตอบแทนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ดำเนินการพัฒนาการวิจัย

เมื่อได้สมาชิกทีมร่วมทำวิจัย R2R หัวหน้าทีมจะจัดประชุมร่วมกับสมาชิกทีมเพื่อ ดำเนินการทำงานวิจัยตั้งกล่าวตามขั้นตอน ได้แก่ เขียนโครงการงานวิจัยซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เพราะเป็นการวางแผน กำหนดแนวทาง ขอบเขต วิธีการวิจัย ให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้⁷ โดยหัวหน้าทีมจะทำหน้าที่เขียนโครงการ R2R ทั้ง 3 บท ส่วนสมาชิกทีมทำหน้าที่หาข้อมูลเพื่อมาใช้ ประกอบในการเขียนโครงการและพัฒนาโปรแกรม จักนั้นจะส่งโครงการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ซึ่งคุณลักษณะของผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจาก พื้นฐานความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่ตรงหรือ สอดคล้องกับโครงการ R2R ดังที่ เบญจพร แก้วมีศรี¹³ ได้เสนอแนวคิดว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยเชื่อว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความ เที่ยงธรรม มีดุลยพินิจที่ดี และมีมาตรฐาน เมื่อ โครงการดังกล่าวผ่านการพิจารณาจากผู้ทรง คุณวุฒิแล้ว จะนำโครงการเสนอต่อคณะกรรมการ จริยธรรมเพื่อพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์ที่ควร ประพฤติปฏิบัติของนักวิจัยเพื่อให้การดำเนินงาน วิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม และหลัก วิชาการที่เหมาะสม¹⁴ เมื่อโครงการได้รับความ



เห็นชอบจากคณะกรรมการจิรยธรรมแล้ว หัวหน้า หอผู้ป่วยจะขอความร่วมมือจากสมาชิกในหอ ผู้ป่วยในการลงทะเบียนและเก็บข้อมูล และหัวหน้าทีม R2R จะเป็นผู้ชี้แจงเกี่ยวกับ ขั้นตอนในการทำวิจัยเพื่อทำความเข้าใจให้ถูกต้อง ตรงกัน ทำให้สามารถเก็บรวมข้อมูลได้อย่าง เที่ยงตรงและเชื่อถือได้สอดคล้องกับ บุญธรรม จิตอนันต์¹⁵ ที่กล่าวว่า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดี ผู้วิจัย จะต้องเก็บรวมรวมข้อมูลด้วยตนเอง เนื่องจาก เป็นผู้ที่วางแผน และรู้เรื่องรวมทั้งข้อมูลที่จะเก็บ รวบรวมได้ดีที่สุด แต่ถ้าในการวิจัยมีผู้ช่วยเก็บ รวบรวมข้อมูล จะต้องให้คำชี้แจงแก่ผู้เก็บรวบรวม ข้อมูลได้เข้าใจวิธีการและข้อมูลที่ต้องการเก็บ รวบรวม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และ ปราศจากความลำเอียง จากนั้นหัวหน้าทีมจะเป็น ผู้วิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากหัวหน้าทีมส่วนใหญ่จะ เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เดย์ผ่านการ เรียนวิชาสถิติ และเคยทำวิจัยที่มีการใช้สถิติ มาแล้ว อย่างไรก็ตามในการวิจัยนี้ พบร่วม บางกลุ่ม วิเคราะห์สถิติผิด บางกลุ่มไม่สามารถวิเคราะห์ สถิติได้ แสดงให้เห็นว่า การไม่เข้าใจในการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติอย่างลึกซึ้งจะทำให้ เกิดความผิดพลาดในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการ วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเข้มข้น จากนั้นหัวหน้าทีม วิจัยจะเขียนรายงานการวิจัยและสามารถทำเรื่อง เปิดเงินทุนวิจัยงวดสุดท้ายตามใบเสร็จรับเงินที่ จ่ายจริงเพื่อนำมาเป็นค่าตอบแทนสมาชิกทีมเพื่อ เป็นขับถ่ายกำลังใจ ดังที่ วนิดา พิสูจน์ออย¹⁶ พบร่วม ปัจจัยหนึ่งที่อื้อต่อการทำวิจัย คือ เงินทุนในการ ทำวิจัยและการให้รางวัลทำให้บุคลากรทำวิจัยมาก ขึ้น และขั้นตอนสุดท้ายคือการนำผลวิจัยไป เผยแพร่ทั้งในและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยรู้สึก ภาคภูมิใจและเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง และหน่วยงาน สอดคล้องกับ บุญไทย จันทรเสนา

และ มนพ คงโน¹⁷ ที่พบร่วม ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการทำวิจัย คือ การเข้าร่วมกิจกรรมเวทีวิชาการ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยของ นักวิชาการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

5. ผลลัพธ์จากการสำเร็จของงาน R2R

ทำให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพบริการ พยาบาล สอดคล้องกับ วรรณรัตน์ ศรีกนก¹⁸ ที่ กล่าวถึงการทำวิจัย R2R ทำให้ได้รับการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลให้มีคุณภาพ ทำให้ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการ นำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติการ พยาบาล อีกทั้งยังทำให้ผู้วิจัยเกิดความภาคภูมิใจ ที่ทำวิจัยได้สำเร็จทำให้เป็นที่รู้จักและได้รับการ ยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง สร้างชื่อเสียงให้ตนเองและหน่วยงาน สอดคล้อง กับ วรรณรัตน์ ศรีกนก¹⁸ ที่กล่าวว่า การทำงานวิจัย R2R เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้พยาบาล วิชาชีพเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่มากขึ้น ทำให้ได้รับ การยอมรับและเป็นที่รู้จักของบุคคลอื่นรวมทั้งทำ ให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

6. R2R จะสำเร็จได้ ต้องอาศัยหลายสิ่ง เกือบทุน

สามารถแบ่งได้ 6 ประเด็น ได้แก่ 1) หา สิ่งจูงใจให้รู้สึกอยากร่วม เมื่อพยาบาลกลุ่มนี้รับ ทำงาน R2R แล้วก็จะหาแรงจูงใจที่จะช่วยให้ตนเอง รู้สึกอยากร่วมทำงานดังกล่าว ดังที่ อนิวัช แก้วจำรงค์¹⁹ กล่าวว่า การจูงใจเป็นการสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เป็น ผลสำเร็จ 2) มีความมุ่งมั่น และตั้งใจทำงานให้ สำเร็จ ทำให้ผู้วิจัยไม่ย่อท้อและจะพยายามหา วิธีแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อเป้าหมายให้ การทำ R2R สำเร็จ ดังที่ สุรศักดิ์ วนิชย์วัฒนาภูล²⁰ กล่าวว่า บุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ตน



รับผิดชอบ จะทำให้เกิดความสำเร็จในงาน 3) จัดสรรเวลา ให้บี R2R ขึ้นมาทำอย่างต่อเนื่อง เมื่อพยาบาล ขึ้นเวรปฏิบัติงานจะมีหน้าที่ให้การพยาบาลและงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมทำให้เกิดปัญหาไม่มีเวลาในการทำวิจัย R2R แต่พยาบาลกลุ่มนี้จะพยายามจัดสรรเวลาทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน เพื่อใช้ทำงานวิจัยดังกล่าว ดังที่ วนิดา พิสิรน้อย¹⁶ พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยปัจจัยหนึ่ง คือ ระยะเวลาในการทำวิจัย 4) ทีมงาน มุ่งมั่น ร่วมมือแข็งขันร่วมกันทำงาน การทำงานเป็นทีม จะทำให้มีการช่วยเหลือและร่วมกัน หาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำ R2R เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ดังที่ ปริยาพร วงศ์อนุตตรรณ์²¹ กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมาก เนื่องจากการทำงานต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจกัน ช่วยกันคิดและแก้ปัญหา มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม และสมาชิกเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตัวเอง 5) หัวหน้าให้ความสำคัญ สนับสนุน R2R เต็มที่ หัวหน้าผู้ป่วยเป็นผู้ที่มี ความสำคัญในการขับเคลื่อนให้วิจัยดังกล่าวให้ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับ วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม²² ที่พบว่า หัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผล ระดับปานกลางต่อการพัฒนาศักยภาพในการ ทำงานวิจัย จากการงานประจำในกลุ่มที่ไม่มี ผลงานวิจัย และส่งผลกระทบสูงต่อการพัฒนา ศักยภาพในการทำงานวิจัยจากการงานประจำในกลุ่ม ที่มีผลงานวิจัย และ 6) โรงพยาบาลมีกลยุทธ์ ช่วย ผลักดันผลงาน R2R การดำเนินการทำวิจัย R2R จะ เป็นไปได้อย่างราบรื่น หากผู้บริหาร โรงพยาบาลมีการสนับสนุนเกี่ยวกับการทำวิจัย R2R อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ทิพย์วัลย์ ศรีพร²³ ที่พบว่า ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพล ทางตรงสูงสุดต่อแรงจูงใจในการทำวิจัย ได้แก่ งบประมาณในการทำวิจัย บรรณาการในการทำวิจัย

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปักครองบังคับ บัญชา ภาระงาน การสนับสนุน และนโยบายการ บริหาร

三 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ไปใช้

1. การอบรมการทำวิจัย R2R ควรจัดแบบ การอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งเป็นภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ และควรจัดขึ้นเป็นช่วงๆ เว้นระยะเวลา ให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาโครงกรamework R2R ของตนเอง
2. ควรจัดให้มีการอบรมการใช้สติทั้ง ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เนื่องจากในการวิจัยนี้ พบว่า นักวิจัยบางกลุ่มไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูล ได้อย่างถูกต้อง

3. ควรจัดให้มีเวทีเสวนาเรื่องราวที่ได้ จากคนที่ทำ R2R ได้สำเร็จ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ มีคุณค่า และสามารถนำไปได้จริง

三 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงปริมาณ เกี่ยวกับ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา งานประจำสูงงานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ

2. ควรมีการศึกษาการพัฒนางานประจำ สูงงานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่มีการทำ วิจัย R2R เป็นจำนวนมาก

3. ควรมีการศึกษาการพัฒนาผลลัพธ์ ที่ เกินเดือนว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัย R2R หรือไม่

4. ควรมีการศึกษาว่าทำอย่างไรที่จะผลักดัน ให้พยาบาลเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการทำวิจัย R2R ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ



เอกสารอ้างอิง

1. Panich V. R2R: routine to research: obedient to monotonous work with research to a new world of routine work. [Internet]. [cited 2018 June 12]. Available from: <http://www.hsri.or.th>. (in Thai).
2. Chaikongkiat P, Khamkong M. Research from routine work: driving towards utilization. Journal of Nursing College Network and Southern Public Health 2017;4(3):259-70. (in Thai).
3. Chimchalong R. Nursing quality development in tertiary hospitals that have been passed the hospital accreditation. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2008. (in Thai).
4. Limlamai P. Evaluation of nursing service quality development project: Routine to Research Nursing Department Chao Phraya Yommarat Hospital, Suphanburi province. Journal of Nursing Division 2009;36(3):133-45. (in Thai).
5. Rojanaacha R. Evaluation of routine projects for research work of Sadao Hospital personnel. Journal of Nursing College Network and Southern Public Health 2016;3(2) :133-48. (in Thai).
6. Premprani P. Factors influencing the development of routine work in research work of professional nurses in hospitals under the Department of Medical Services Ministry of Public Health Bangkok. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Sukhothai Thammathirat Open University; 2008. (in Thai).
7. Research Division and Agricultural Extension Development. Decode routine to research. [Internet]. [cited 2018 October 10]. Available from: <http://new.research.doae.go.th/R2R/R2R.pdf>. (in Thai).
8. Oumtanee A. Qualitative research in nursing. 3rd ed. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House; 2016. (in Thai).
9. van Manen M. Researching lived experience. Canada: The Arthouses Press; 1990.
10. Viranan V. Factors influencing research competencies of professional nurses' community Hospital Public Health Inspection Area 17. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Sukhothai Thammathirat Open University; 2012. (in Thai).
11. Watjinda A. Assignment. [Internet]. [cited 2019 June 2]. Available from: https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170510_172037.pdf. (in Thai).
12. Upamai P. Empowering teams based on sufficiency economy principles. Nonthaburi: National Printing Technology Training Center, Sukhothai Thammathirat Open University; 2008. (in Thai).



13. Kaewmeesri B. Presentation of the development of leadership characteristics of the Administrators College of Nursing under the Ministry of Public Health. [Doctoral Dissertations, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2002. (in Thai).
14. National Research Council of Thailand. Research ethics guidelines National Research Council. [Internet]. [cited 2019 June 21]. Available from: http://www.lesron.sc.chula.ac.th/bc/pdf/ethics/NRCT_1998_Researcher_Ethics.pdf. (in Thai).
15. Chittanan B. Social science research. 2nd ed. Bangkok: Kasetsart University; 1997. (in Thai).
16. Pingsanoi W. Factors influencing the research of academic personnel health science group Thammasat University. [Master's Thesis, Faculty of Industrial Education]. Rajamangala University of Technology Thanyaburi; 2013. (in Thai).
17. Chantarasena B, Kanatou, M. Factors affecting academic research public health that working under the Public Health Office Nongbua Lamphu Province. Community Health Development Quarterly Khon Kaen University 2014;2(3):321-35. (in Thai).
18. Srikanok W. Nursing practice to research. Journal of Royal Thai Army Nursing 2014; 15(2):15-22. (in Thai).
19. Kaewchamnong A. Principles of management. 2nd ed. Songkhla: Thaksin University; 2007. (in Thai).
20. Wanitchayawattanakun S. Motivation and motivation. [Internet]. [cited 2019 June 22]. Available from: <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>. (in Thai).
21. Wonganutaroj P. Psychology of personnel management. Bangkok: Supplementary Media Center Bangkok; 2010. (in Thai).
22. Onyam W. Factors affecting the development of research potential from routine work of the International College Staff Mahidol University. [Master's Thesis, Faculty of Management Science]. Silpakorn University; 2009. (in Thai).
23. Sriprom T. Analysis of causal factors that influence motivation in researching of Rajabhat University teachers in the upper northern region. Kasalong Kham Research Journal 2011;5(2):6-15. (in Thai).