



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

ทิพวรรณ เทียนศรี* อารีวรรณ อ่วมตานี**

Tipawan Theinsri,* Areewan Oumtane**

* 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

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรยายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยาการตีความตามแนวคิดของ Heidegger ผู้ให้ข้อมูล คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำ R2R จำนวน 12 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำ R2R ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล จำนวน 1 คน หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 3 คน และที่ปรึกษาการทำวิจัยและที่ปรึกษาด้านสถิติ จำนวน 3 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การบันทึกเทป การสังเกต และการบันทึกภาคสนาม นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เนื้อหาตามวิธีการของ van Manen

ผลการศึกษาพบ 6 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1. จากนโยบาย R2R นำมาสู่การปฏิบัติจริง ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1.1) หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับผิดชอบงาน R2R และ 1.2) พยาบาลสนใจรับอาสาทำ 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) ใช้วิธีมอบหมายให้ร่วมทีม และ 3.2) ได้สมาชิกทีมด้วยความสมัครใจ 4. ดำเนินการพัฒนางานวิจัย ประกอบด้วย 9 ประเด็นย่อย ได้แก่ 4.1) เขียนโครงการงานวิจัย 4.2) ส่งโครงการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ 4.3) ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม 4.4) นำโครงการไปเบิกงบประมาณ 4.5) ทำความเข้าใจขั้นตอนต่อไปกับสมาชิกในหอผู้ป่วย 4.6) ช่วยกันลงโปรแกรมทดลองและเก็บข้อมูล 4.7) วิเคราะห์ผลการวิจัย 4.8) เขียนรายงานและจัดทำรูปเล่มส่งรับทุนงวดสุดท้าย 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 ต้องอาศัยหลายสิ่งเกื้อหนุน ประกอบด้วย 6 ประเด็นย่อย ได้แก่ 6.1) หาสื่อใจให้รู้สึกอยากทำ 6.2) มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานให้สำเร็จ 6.3) จัดสรรเวลา หีบ R2R ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง 6.4) ทีมงานมุ่งมั่นร่วมมือแข่งขันร่วมกันทำงาน 6.5) หัวหน้าให้ความสำคัญ สนับสนุน R2R เต็มที่ และ 6.6) โรงพยาบาลมีกลยุทธ์ช่วยผลักดันผลงาน R2R

คำสำคัญ : การพัฒนางานประจำงานวิจัย 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

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการอย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานประจำให้ดีขึ้น¹ ปัจจุบัน R2R จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้ความรู้ ช่วยเสริมสร้างทักษะและเติมเต็มศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น² ซึ่งโจทย์ R2R ต้องมาจากการงานประจำ ผู้ทำ R2R ต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั่นเองและเป็นผู้แสดงบทบาทหลักของการวิจัยผลลัพธ์ของ R2R ต้องวัดผลที่เกิดต่อตัวผู้ป่วยหรือบริการโดยตรงและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต้องมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการให้บริการหรือการจัดบริการผู้ป่วย¹

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 ได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ 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 โครงการ คิดเป็นอัตราความสำเร็จ 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 และจริยธรรมการวิจัย จัดคลินิกวิจัย จัดเวทีเอื้อให้ทำ R2R จัดสรรเงินทุนวิจัย แต่ก็ยังพบว่า งาน R2R ที่สำเร็จมีจำนวนน้อย และไม่ได้ตามเป้าหมาย ประกอบกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลมีนโยบายการพัฒนาเชิงวิชาการเพื่อก้าวสู่การพัฒนาตามบันไดวิชาชีพ ดังนั้นฝ่ายการพยาบาลจึงต้องการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำ R2R ของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำ R2R และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำ R2R ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ปรึกษาการทำวิจัยและที่ปรึกษาด้านสถิติ ในมิติของผู้มีประสบการณ์ตรงที่จะบอกเล่าเรื่องราวในการทำ R2R ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อพยาบาลวิชาชีพในการเป็นแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารการพยาบาล ในการสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยให้ประสบความสำเร็จ และเกิดประโยชน์ในการเรียนรู้แก่โรงพยาบาลที่มีสถานการณ์คล้ายกันก็สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อบรรยายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ

คำถามการวิจัย

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย คือ แนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของ วิจารณ์ พานิช¹ ที่ประกอบด้วย 1) การได้มาซึ่งโจทย์งาน R2R ต้องมาจากปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานประจำ 2) ผู้ทำวิจัย R2R ต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั่นเองและแสดงบทบาทหลักในการทำวิจัย 3) ผลลัพธ์ของงาน R2R ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ และ 4) การนำผลลัพธ์ไปใช้ประโยชน์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น ร่วมกับแนวคิดกระบวนการทำ R2R ของกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร⁷ ที่ประกอบด้วย 1) ตามหาโจทย์วิจัย โดยการค้นหาโจทย์จากงานประจำ และแปลงโจทย์หรือปัญหาเป็นหัวข้อวิจัย 2) ทบทวนวรรณกรรม เป็นการค้นหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและนำมาใช้ประโยชน์ 3) กรอบแนวคิดการวิจัย เป็นกรอบเนื้อหาสาระที่นำมาใช้ในการกำหนดแนวทางศึกษาวิจัย 4) การออกแบบวิจัย เป็นวิธีการในการค้นหาคำตอบตามประเภทของการวิจัย โดยการกำหนดวิธีการที่จะศึกษา และวิธีเก็บข้อมูล 5) การทำวิจัยเชิงปริมาณ เป็นวิธีค้นหาความรู้และความจริง โดยเน้นที่ข้อมูลเชิงตัวเลข 6) การทำวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นวิธีค้นหาความจริงจากเหตุการณ์ และสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ของภาพรวมจากหลายมิติ 7) การเขียนโครงร่าง

การวิจัย เป็นการวางแผน กำหนดแนวทาง ขอบเขต วิธีการวิจัยให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และ 8) การจัดทำรายงานการวิจัย เป็นการนำเสนอผลการศึกษารวบรวมตามรูปแบบที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดข้างต้นในการสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และข้อคำถามจะมีการปรับเปลี่ยนไปตามเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นหลัก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบปรากฏการณ์วิทยาการตีความ (Hermeneutic phenomenology) เพื่อศึกษาการพัฒนาการประจักษ์งานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของ Heidegger⁸ พื้นที่ในการศึกษานี้เป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง

ผู้ให้ข้อมูล

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) มีเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด คือ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำ R2R อย่างน้อย 1 เรื่อง ทั้งที่เป็นหัวหน้าทีมหรือผู้ร่วมวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำ R2R ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ปรึกษาการทำวิจัย และที่ปรึกษาด้านสถิติ และ 2) มีความยินดีเข้าร่วมในการให้ข้อมูล ซึ่งหลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่า ข้อมูลอ้อมตัว โดยไม่มีประเด็นใหม่เพิ่มเติมที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19 ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลที่เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมดมีจำนวน 19 ราย มีอายุระหว่าง 34 - 57 ปี เป็นเพศหญิง 18 ราย และชาย 1 ราย สถานภาพโสด 11 ราย และสมรส 8 ราย ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาเอก 3 ราย ปริญญาโท 12 ราย และปริญญาตรี 4 ราย มีประสบการณ์การปฏิบัติงานการพยาบาลระหว่าง 12 - 35 ปี และจำนวนผลงาน R2R ที่ทำอยู่ระหว่าง 1 - 5 เรื่อง

ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพถือว่า ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในกระบวนการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลวิจัย⁸ ผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมด้วยการเตรียมความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัย ความรู้ด้านเนื้อหา ความพร้อมด้านทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล และเตรียมคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ อุปกรณ์ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบบันทึกภาคสนาม และแบบบันทึกถอดความ

การเตรียมคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนางานประจักษ์งานวิจัย รวมถึงวิธีการวิจัยปรากฏการณ์วิทยาการตีความ เพื่อสร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยเตรียมเฉพาะคำถามหลัก และจะมีการปรับเปลี่ยนข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย

ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คำถามหลักสำหรับผู้ทำวิจัย R2R สำเร็จ เช่น “ท่านมีแนวทางอย่างไรจึงทำให้การทำ R2R สำเร็จลุล่วงไปได้” “ท่านคิดว่าอะไรที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านทำ R2R ได้จนสิ้นสุดโครงการ” “อะไรที่สำคัญที่สุดหากไม่มีแล้วงานจะไม่สำเร็จ” “หากผู้ให้ข้อมูลเล่าถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำ R2R จะถามต่อถึงสาเหตุ และวิธีการแก้ไข จนสามารถทำงาน R2R ได้สำเร็จลุล่วงไปได้” คำถามหลักสำหรับผู้ทำวิจัย R2R ไม่สำเร็จ เช่น “อะไรที่ทำให้ท่าน R2R ไม่สามารถทำให้สิ้นสุดโครงการได้” “หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่า ทีม จะถามต่อว่า ทีมมีส่วนช่วยในการทำ R2R อย่างไร ช่วยยก

ตัวอย่างปัญหาที่เกิดจากทีม ในทีมมีการแก้ไข
อย่างไร ถ้าแก้ไขไม่ได้ดำเนินการอย่างไรต่อ” เป็นต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการ
บันทึกเสียง การสังเกต และการจดบันทึก
ภาคสนาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เมื่อโครงการวิจัยได้รับอนุมัติจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยและได้รับอนุญาต
เข้าไปเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล
ที่เป็นพื้นที่ที่ศึกษา เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2562
ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บ
ข้อมูลจากหัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานและพัฒนา
คุณภาพการพยาบาล ให้ช่วยระบุผู้ให้ข้อมูลที่ตาม
เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากพยาบาลวิชาชีพ
ที่มีประสบการณ์การทำ R2R และผู้ที่เกี่ยวข้องกับ
การทำ R2R อธิบายวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ
วิจัย และประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย ขอนัดหมาย
วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ตามความ
สมัครใจ และความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล

3. การดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้าง
สัมพันธภาพกับผู้ให้ข้อมูล และเริ่มการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลด้วยคำถามกว้างๆ จากนั้นเข้าสู่ประเด็น
ที่ต้องการศึกษาด้วยคำถามหลักและคำถาม
เจาะลึก ร่วมกับการบันทึกเสียง การจดบันทึก
และการสังเกต เฉลี่ยรายละ 53 นาทีต่อครั้ง โดย
สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรายละ 1 - 3 ครั้ง และยุติการ
สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายเมื่อได้รับข้อมูลที่
ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา และขอนัด
หมายเพื่อนำข้อสรุปเบื้องต้นที่ได้จากการวิเคราะห์
ข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลได้ตรวจสอบความ
ถูกต้องของเนื้อหา หรือเพื่อขอสัมภาษณ์เพิ่มเติม
ในบางประเด็นที่ยังไม่ครอบคลุมประเด็นที่
ต้องการศึกษา

4. ภายหลังสิ้นสุดการสัมภาษณ์ หรือ
กลับจากสนามศึกษาแต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะนำข้อมูล
ที่ได้ถอดเทปแบบคำต่อคำด้วยตนเองโดยทันที

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยได้รับการรับรองจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์สังกัด
กระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง เลขที่ COA-NMD-REC
008/62 รับรองระหว่างวันที่ 18 มีนาคม 2562 - วันที่
17 มีนาคม 2563 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การ
วิจัยและขั้นตอนในการดำเนินการสัมภาษณ์อย่าง
ละเอียดและดำเนินการเก็บข้อมูลภายหลังจาก
ผู้ให้ข้อมูลลงนามให้ความยินยอมเข้าร่วมวิจัย
เท่านั้น พร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกเสียง และจด
บันทึกขณะสัมภาษณ์ ภายหลังจากสิ้นสุดการทำ
วิจัยจะทำลายไฟล์และเอกสารบันทึกข้อมูล
ทั้งหมดของผู้ให้ข้อมูลทั้งทันที

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แนวคิดการวิเคราะห์ข้อมูลตาม
วิธีการของ van Manen⁹ โดยการถอดเทปแบบ
คำต่อคำ แบบบันทึกส่วนบุคคล แบบบันทึก
ภาคสนาม มีการตรวจสอบข้อมูลร่วมกับการฟัง
เทปสัมภาษณ์อย่างน้อยคนละ 2 ครั้ง จากนั้น
อ่านข้อมูลทั้งหมดเพื่อให้เกิดความเข้าใจโดยรวม
ตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อมูลย้อนกลับไป
ให้ผู้ให้ข้อมูลทุกรายอ่าน เพื่อให้เกิดความ
น่าเชื่อถือของข้อมูล พบว่า ไม่มีผู้ให้ข้อมูลขอ
ปรับแก้ข้อมูลคำสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยทำการ
แยกประเด็นย่อย เปรียบเทียบ และตรวจสอบ
ข้อมูลในลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูลที่ละเอียดกว่า
เพื่อค้นหาความหมายที่สะท้อนประสบการณ์ของ
ผู้ให้ข้อมูลด้วยการใช้บัตรคำ ประเด็นหลัก และ
ประเด็นย่อย และใส่หมายเลขอ้างอิงไว้ใน
ตอนท้ายของบทสนทนา จัดข้อมูลที่ให้รหัสแล้ว
เป็นหมวดหมู่ รวมส่วนที่คล้ายกันเพื่อลดทอน

จำนวนข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ค้นพบจากผู้ให้ข้อมูลและผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดแล้วมาเรียบเรียงเป็นลำดับในประเด็นหลักและประเด็นรองเพื่อถ่ายทอดสาระที่เป็นแก่นของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพให้ได้มากที่สุด

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลของ Guba & Lincoln⁸ โดยใช้เกณฑ์ 1) ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและผลการวิเคราะห์ข้อมูล กลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลอ่านทวนรายพบว่า ไม่มีการแก้ไขข้อมูล และการตรวจสอบประเด็นที่ได้จากการศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาล 2 คน และพยาบาลวิชาชีพ 1 คน ที่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพพบว่า มีคำแนะนำให้ใช้คำที่มีความหมายครอบคลุมประเด็นมากยิ่งขึ้น และปรับการเขียนบรรยายประเด็นในบางประเด็น 2) ความสามารถในการถ่ายโอน (Transferability) ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอข้อมูลที่มีความละเอียด ครอบคลุม เพื่อใช้ในการอ้างอิงปรากฏการณ์ที่มีลักษณะเหมือนหรือคล้ายคลึงกับการวิจัยครั้งนี้และนำเสนอข้อมูลที่มีความลุ่มลึกมากที่สุด ซึ่งจะทำให้ผู้อ่านเข้าใจเรื่องราวและมองเห็นภาพของประสบการณ์ดังกล่าวได้ 3) ความสามารถในการพึ่งพา (Dependability) ผู้วิจัยเชื่อมโยงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล และการสังเกตเข้าด้วยกัน รวมทั้งการจดบันทึกข้อมูลภาคสนามที่เป็นปฏิริยา ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ทำให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อลดความลำเอียงที่อาจเกิดจากการ

วิเคราะห์และตีความเพียงผู้เดียว และ 4) ความสามารถในการยืนยัน (Confirmability) เป็นความสามารถในการยืนยันผลการวิจัยที่เกิดจากข้อมูลและการตรวจซ้ำของข้อมูลด้วยความเป็นกลางด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบโดยการตรวจสอบจากข้อมูลดิบและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : เสี่ยงสะท้อนจากพยาบาลวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 6 ประเด็นหลักดังนี้

1. จากนโยบาย R2R นำมาสู่การปฏิบัติจริง

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

1.1 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้รับผิดชอบงาน R2R ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “หัวหน้าหอผู้ป่วยรับนโยบายขอความร่วมมือให้ทุกหน่วยงานสร้างผลงานวิจัย R2R แล้วมาถ่ายทอดให้กับทุกคนในหอผู้ป่วย ที่นี้หัวหน้าก็เลยขอความร่วมมือหาอาสาสมัครก่อน แต่ไม่มีใคร หัวหน้าก็เลยมอบหมาย ให้พี่ที่เป็นหัวหน้าทีมวิจัย เพราะเห็นว่าพี่อยู่ฝ่ายวิชาการและจบปริญญาโท พี่ก็เลยรับมอบหมายจากหัวหน้ามาค่ะ”

1.2 พยาบาลสนใจรับอาสาทำ R2R ให้หน่วยงาน ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “พอผมได้มาเรียนปริญญาโท ทำให้ผมเข้าใจใน

กระบวนการทำวิจัยมากขึ้น ผมเลยอยากทำงานวิจัย R2R เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบครับ”

2. เริ่มต้นค้นหาปัญหาในหน่วยงาน

หัวหน้าทีมจะเป็นผู้รับผิดชอบค้นหาปัญหาในหน่วยงานเพื่อนำมาเป็นหัวข้อในการพัฒนางาน R2R ซึ่งเป็นปัญหาที่พยาบาลประสบในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย จากนั้นนำปัญหาที่พบมาจัดลำดับ และเลือกปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขก่อน หรืออาจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการพยาบาล ได้แก่

2.1 ความบกพร่องในการดูแล นำมาแก้ไขให้บริการดีขึ้น ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “เรื่องผลของการหยาเครื่องช่วยหายใจต่อระยะเวลาและความสำเร็จในการหยาเครื่องช่วยหายใจในผู้ป่วยวิกฤต แผนกห้องบำบัดพิเศษ ศัลยกรรม ที่ทำเรื่องนี้เพราะคนไข้ที่หอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรมส่วนใหญ่จะเป็นคนไข้ที่หยาเครื่องช่วยหายใจยาก เวลาหยาเครื่องช่วยหายใจพยาบาลแต่ละคนมีประสบการณ์หรือมีวิธีการทำงานที่ต่างกัน ใช้วิธีการที่หลากหลายในการหยาเครื่องช่วยหายใจ ก็เลยอยากให้เป็นแนวทางเดียวกันเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมือนกันค่ะ”

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

อักเสบเพื่อลดระยะเวลาในการใช้สอนสุขศึกษาจะได้มีเวลาไปให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยมากขึ้น”

2.3 เอกสารบันทึกไม่ครบถ้วน จึงต้องการรื้อทำระบบใหม่ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “เรื่องการบันทึกบาดแผลทางนิติเวช Ward ผมเป็น Ward ศัลยกรรมกระดูก ส่วนใหญ่จะรับผู้ป่วยอุบัติเหตุที่เป็น Case คดี แต่พบปัญหาว่าที่แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉินบันทึกข้อมูลไม่ครบ หรือบางครั้งไม่ได้บันทึก ได้แก่ ข้อมูลลักษณะบาดแผล และวัตถุพยานที่ติดตัวมา ซึ่งแบบฟอร์มที่ประเมินมีความครอบคลุมครบถ้วน แต่เป็นปัญหาที่คนบันทึกไม่สมบูรณ์ ทำให้ผลต่อการตรวจทางนิติเวช ทำให้ขาดข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย ผมเลยคิดว่าถ้าเรารู้จุดของปัญหาก็น่าจะหาวิธีแก้ปัญหาได้ตั้งแต่ต้นเหตุ”

3. หาสมาชิกทีมร่วมทำวิจัย

หลังจากที่หัวหน้าทีมได้ประเด็นที่จะพัฒนา R2R แล้วจึงจะหาสมาชิกทีมเพื่อร่วมทำวิจัย เนื่องจากแนวคิดของ R2R เป็นการแก้ปัญหาในงาน ดังนั้นการทำงานวิจัยดังกล่าวควรทำร่วมกับสมาชิกในหน่วยงาน เมื่องานสำเร็จทุกคนในหน่วยงาน จะรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน และนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป ในการหาสมาชิกทีม หัวหน้าหอผู้ป่วย และ/หรือหัวหน้าทีมจะมีวิธีการเลือกสมาชิกทีม ดังนี้

3.1 ใช้วิธีมอบหมายให้ร่วมทีม เมื่อไม่มีพยาบาลอาสาเป็นสมาชิกทีมวิจัย หัวหน้าหอผู้ป่วย และ/หรือหัวหน้าทีมจะใช้วิธีมอบหมายให้เป็นสมาชิกร่วมทีมวิจัย ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “หัวหน้าหอผู้ป่วยจะขอความร่วมมือให้มาเป็นสมาชิกทีมก่อน แต่อย่างตัวหนูหัวหน้ามอบหมายให้มาเป็นสมาชิกทีมเพราะเห็นว่ามีความสามารถในการทำงานด้านการพยาบาลเด็กถึงจะไม่ได้จบปริญญาโท แต่ก็มีองค์ความรู้ในงานที่ทำ เลยมอบหมายหนูค่ะ”

3.2 ได้สมาชิกทีมด้วยความสมัครใจ

เหตุผลที่พยาบาลสมัครใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกทีม ได้แก่ ปัญหานั้นตรงกับปัญหาที่ผู้ปฏิบัติต้องการแก้ไข อยากมีส่วนร่วมในโครงการวิจัย และเป็นงานที่ทำให้ได้คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “ตอนนั้นมียุบายจากผู้บริหารให้แต่ละตึกทำวิจัย R2R หัวหน้าตึกก็มาถามว่ามีใครสนใจอยากทำงานวิจัยหรือไม่ หนูก็เลยอาสาค่ะ เพราะตอนนั้นมีความรู้สึกว่ายากหาวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยใช้งานวิจัยที่เป็นระบบและก็อยากเป็นส่วนหนึ่งในผลงาน R2R เรื่องแรกของตึกด้วยค่ะ”

4. ดำเนินการพัฒนากิจการวิจัย

เมื่อได้สมาชิกทีมร่วมทำวิจัย R2R แล้วจะมีการประชุมร่วมกันดำเนินการพัฒนากิจการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 เขียนโครงการงานวิจัย ดังตัวอย่าง

คำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “[หลังได้ปัญหาในหน่วยงาน] สมาชิกทีมไปทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นก็นำข้อมูลที่ได้มาเขียนโครงร่าง ก็คือ 3 บทในงานวิจัยนั้นแหละค่ะ แต่อย่างช่วงแรกๆ ที่ทำวิจัย ยังไม่มีคลินิกวิจัย ถ้ามีปัญหาที่จะไปขอคำปรึกษาจากครูที่วิทยาลัยพยาบาล แต่ช่วงหลังมีคลินิกวิจัย หนูก็จะปรึกษาดังแต่เริ่มทำเลยค่ะ”

4.2 ส่งโครงการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตรวจสอบ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “[หลังจากโครงร่างวิจัยเสร็จ] เชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่ทีม R2R และหัวหน้าหอผู้ป่วย เห็นตรงกันว่ามีความเหมาะสมได้เป็นแพทย์ด้านพัฒนาการเด็ก หัวหน้าหอผู้ป่วยเด็ก และครูวิทยาลัยพยาบาลด้านการพยาบาลเด็ก มาดูการจัดห้อง [ปรับสภาพแวดล้อมเพื่อเบี่ยงเบนความสนใจของผู้ป่วยเด็ก] ในส่วนของข้อคำถามมีให้ปรับ Wording ลักษณะความถูกต้องของข้อคำถาม การใช้ภาษาใน Inform consent ที่ต้องระวังเพราะทำในคนไข้เด็กที่เป็นกลุ่ม

เปราะบาง แล้วก็เรื่องการพิทักษ์สิทธิ์ว่ากลุ่มนี้ได้แล้วกลุ่มนี้ไม่ได้ Intervention จะมีผลอะไรกับคนไข้หรือไม่ ใช้เวลาประมาณ 1 เดือนค่ะ”

4.3 ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “พอเรื่องผ่านผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ก็ไปยื่นขอจริยธรรมวิจัย ใช้เอกสารแบบสรุปบทที่ 1 - 3 โปรแกรมและแบบฟอร์มของสำนักงานจริยธรรม ถ่ายเอกสารส่งไป 5 ชุดและก็ได้คอมเมนต์ แก้อยู่ 2 รอบประเด็นที่แก้ไขจะเป็นประเด็นเกี่ยวกับการเขียนคำที่จะอธิบายกลุ่มตัวอย่างต้องมีความชัดเจน ในยินยอมที่ต้องเขียนให้เห็นถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นหากเข้าร่วมงานวิจัย แนวทางป้องกันหรือแก้ไขอย่างไรหากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ใช้เวลาพิจารณาประมาณ 2 เดือน แล้วเราจะได้รับเอกสารรับรองโครงการวิจัย”

4.4 นำโครงการไปเบิกงบประมาณ

ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “เรื่องงบประมาณทุนวิจัยช่วงแรกโรงพยาบาลไม่มีงบประมาณสำรอง แล้วค่อยทำเบิกเงินคืนย้อนหลัง แต่ตอนนี้สามารถทำเรื่องยืมเงินโรงพยาบาลก่อน แล้วเมื่อได้เงินทุนวิจัยค่อยมาทำเรื่องคืนทีหลังค่ะ”

4.5 ทำความเข้าใจขั้นตอนต่อไปกับสมาชิกในหอผู้ป่วย ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “ก่อนที่จะเริ่มเก็บข้อมูล ต้องอธิบายเกี่ยวกับโครงการก่อนคะในวันประชุมตึก หัวหน้า Ward จะเปิดโอกาสให้หนูได้พูดเรื่อง R2R ที่กำลังทำอยู่ให้สมาชิกในตึกทุกคนฟัง เช่น ต้องเก็บข้อมูลอย่างไร การให้กลุ่มตัวอย่างเช่นยินยอมเข้าร่วมโครงการ ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เกณฑ์คัดเข้า คัดออกของกลุ่มตัวอย่าง”

4.6 ช่วยกันลงโปรแกรมทดลองและเก็บข้อมูล โดยรูปแบบงาน R2R แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ลงโปรแกรมกับผู้ป่วย กลุ่มที่ลงโปรแกรมกับกระบวนการทำงาน และกลุ่มที่แก้ไข

เรื่องเอกสาร ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “ถุงมืออ่อนไอรัก เป็นนวัตกรรมที่สร้างขึ้น เย็บจากผ้าสาหลูที่เป็นเนื้อเดียวกับผ้าอ้อมเด็ก จากนั้นใส่ถั่วเขียวที่มีน้ำหนักเท่ามือแม่ ประมาณ 15 กรัม แล้วทำเป็นซิปรูดปิด การทดลองแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 40 คน มีเกณฑ์คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นเด็กแรกเกิดที่ปัญหาเรื่องการหายใจ เกือบ 2 กลุ่ม โดยกลุ่มควบคุมได้รับการพยาบาลตามปกติ และกลุ่มทดลองจะได้รับการพยาบาลตามปกติร่วมกับการใช้ถุงมืออ่อนไอรักทำให้อัตราการเต้นของหัวใจลดลง การหายใจลดลง และระดับออกซิเจนในเลือดเพิ่มขึ้นในกลุ่มทดลอง”

4.7 วิเคราะห์ผลการวิจัย ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “พอเก็บข้อมูลครบแล้วก็นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ที่เป็นคนวิเคราะห์เองเพราะเคยทำตอนเรียนปริญญาโท ใช้สถิติ Independent t-test แล้วก็แปลผล จากนั้นก็เอาผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับการแปลผลไปปรึกษาที่ปรึกษาวิจัยค่ะ”

4.8 เขียนรายงานและจัดทำรูปเล่ม ส่งรับทุนงวดสุดท้าย ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “พอทำวิจัย R2R เสร็จโครงการแล้ว ก็ทำเป็นรูปเล่ม 4 เล่ม ให้สำนักงานจริยธรรมวิจัยห้องสมุด หอผู้ป่วย และไว้ที่ตัวเอง ส่วนหน้าปกจะใช้เป็น Format ตอนทำวิทยานิพนธ์ค่ะ แล้วก็ทำเรื่องเบิกเงินทุนวิจัย เรื่องหนึ่งได้ไม่เกิน 20,000 บาท เงินที่ได้มาส่วนหนึ่งจะให้ไว้เป็นกองกลางตึก เพราะทุกคนในตึกช่วยกันเก็บข้อมูล ส่วนเงินที่เหลือก็ให้กับสมาชิกทีมทุกคนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับคนทำวิจัยที่เสียสละแรงกายแรงใจเพื่อทำวิจัยจนทำสำเร็จค่ะ”

4.9 เผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “เรื่องผลของการเช็ดตัวลดไข้ด้วยวิธีธรรมดา กับวิธีประคบด้วยผ้าเปียกในผู้ป่วยเด็กที่มีไข้สูง เรื่องนี้

ได้รับรางวัลชนะเลิศบทความวิชาการยอดเยี่ยม และรางวัลนำเสนอบทความวิชาการดีเด่น จากการประกวดผลงานทางวิชาการในงานวิชาการกรมแพทย์ แล้วยังได้ไปนำเสนอที่ไทย ลาว จีน เรื่องประสิทธิภาพของการระบายเสมหะโดยวิธีการทำกายภาพบำบัดทรวงอกกับวิธีใช้อุปกรณ์ Incentive spirometer ในผู้ป่วยเด็กวัยก่อนเรียนที่เป็นโรคปอดอักเสบ เรื่องนี้ได้รางวัลที่ 1 งานวิจัยกรมแพทย์ และได้เป็นตัวแทนไปนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติของพยาบาลทหารอากาศพื้นเอเชียแปซิฟิก ที่ประเทศศรีลังกา”

5. ผลลัพธ์จากความสำเร็จของงาน R2R

เมื่อพัฒนางาน R2R จนเสร็จสิ้นโครงการแล้ว ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จดังกล่าวต้องวัดผลได้จากตัวผู้รับบริการ หรือผู้ป่วยโดยตรง และการนำผลการวิจัยไปใช้สามารถนำไปปรับปรุงการทำงาน และการบริการให้ดีขึ้นตามบริบทของแต่ละองค์การ จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงผลลัพธ์จากความสำเร็จของงาน R2R ไว้ 2 ประเด็น ได้แก่

5.1 นำมาใช้ปรับปรุงคุณภาพบริการพยาบาล ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “งานวิจัย R2R ทำให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของเรา และยังทำให้คุณภาพการพยาบาลมีการพัฒนาที่ดีขึ้นไปเรื่อยๆ เกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย ทำผู้ป่วยให้ได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพ”

5.2 ภาคภูมิใจที่ทำวิจัยได้สำเร็จ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “มีคนเพียงส่วนน้อยที่จะทำงานวิจัย R2R ผมเลยอยากทำ เป็นการสร้างคุณค่าในตัวเอง ทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจเมื่องานวิจัยเราสำเร็จ และยังได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คนรู้จัก เห็น

การพัฒนาของตัวเรา ทำให้ได้รางวัล ได้สร้างชื่อเสียงให้ตัวเองและหน่วยงาน”

6. R2R จะสำเร็จได้ ต้องอาศัยหลายสิ่งเกื้อหนุน

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

6.1 หาสิ่งจูงใจให้รู้สึกอยากทำ พยาบาลกลุ่มนี้เมื่อรับงาน R2R มาแล้ว ก็ต้องการจะทำให้สำเร็จ จึงต้องหาแรงจูงใจที่จะช่วยให้รู้สึกอยากทำงานดังกล่าว โดยเริ่มต้นทำ R2R ในเรื่องง่ายๆ ก่อน หรือเลือกเรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญ และพบบ่อยในกลุ่มผู้ป่วยที่ดูแลอยู่ในปัจจุบัน ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “ปกติงานพยาบาลก็เยอะอยู่แล้ว แต่เมื่อรับงานมาแล้วก็ต้องทำให้สำเร็จ โดยเริ่มทำ R2R จากเรื่องง่ายๆ ก่อน เป็นเรื่องใกล้ตัว เช่น ข้อมูลจากเวชระเบียนที่ข้อมูลอยู่ใกล้ตัวเรา เข้าถึงได้ ดูที่ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว มีคนช่วยอำนวยความสะดวกได้”

6.2 มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานให้สำเร็จ พยาบาลกลุ่มนี้เมื่อรับงาน R2R มาแล้ว ย่อมต้องการจะทำให้สำเร็จ โดยการสร้างความมุ่งมั่นและตั้งใจ ในระหว่างการทำงานย่อมต้องมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้น แต่หากมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานให้สำเร็จแล้ว จะไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค และจะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหามุ่งมั่นที่จะเอาชนะ โดยพยายามหาสิ่งรอบตัวมาช่วยสนับสนุน เพื่อเป้าหมายให้การทำ R2R สำเร็จตามแผนและจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “ความมุ่งมั่นตั้งใจ ที่เรารับงานมาแล้ว ต้องทำให้สำเร็จ ความมุ่งมั่นทำให้เราไม่

ย่อท้อต่ออุปสรรค เราต้องตั้งใจฝ่าฟันให้ไปสู่เป้าหมายที่เราวางไว้ให้ได้”

6.3 จัดสรรเวลา พยาบาล R2R ขึ้นมาทำงานต่อเนื่อง เมื่อพยาบาลขึ้นเวรปฏิบัติงานจะมีหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วย รวมทั้งมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพิ่มเติมจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้ภาระงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบถึงเวลาในการทำ R2R ผู้ให้ข้อมูลเกือบทุกรายจะพยายามจัดการเวลาของตัวเองเพื่อทำ R2R ทั้งในเวลางาน และนอกเวลางาน เพื่อมาทำ R2R ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “ถ้าขึ้นเวรเช้า หรือเวรบ่าย แพทย์กุมารจะมา Round บ่อย มีการรักษาเพิ่มเติม มีการติดต่อประสานงานกับแผนกต่างๆ มีรับใหม่ก็จะค่อนข้างยุ่ง แต่ช่วงเวรตึกถ้าไม่มีรับใหม่จะพอมีเวลาประมาณ 2 ชั่วโมง จะหางาน R2R ที่ไม่ต้องใช้สมาธิต่อเนื่องยาวๆ เช่น พิมพ์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ภาคนวนก หรืออ่านนอกเวลางานก็จะใช้เวลาประมาณวันละ 4 ชั่วโมง ทำงานที่ต้องใช้ความคิด และสมาธิ เช่น เขียนความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล”

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

กันอยู่แล้วทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้ง่าย รู้ใจกัน ร่วมมือร่วมใจกัน”

6.5 หัวหน้าให้ความสำคัญ สนับสนุน R2R เติมที่ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการทำให้การทำวิจัย R2R ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนในการทำวิจัยดังกล่าว ก็จะติดตามสอบถาม ให้ความช่วยเหลือ เป็นขวัญและกำลังใจในการทำ R2R แก่ทีม R2R และพยาบาลในหอผู้ป่วยทุกคนเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “หัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสำคัญมากในการทำ R2R ทั้งสนับสนุน ส่งเสริมให้ทำวิจัย R2R ช่วยเอื้อในการจัดเวร ช่วยเรื่องธุรการ เช่น เบิกจ่ายงบประมาณ กระตุ้นให้คนในตึกช่วยกันเก็บข้อมูล สนับสนุนให้ไปนำเสนอผลงานทั้งในและนอกหน่วย”

6.6 โรงพยาบาลมีกลยุทธ์ ช่วยผลักดันผลงาน R2R การสนับสนุนของโรงพยาบาล โดยผู้บริหารโรงพยาบาลตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนางาน R2R มีนโยบายให้การสนับสนุนการทำ R2R อย่างเต็มที่ ได้แก่ การให้ทุนเรียนปริญญาโท การจัดอบรมความรู้เรื่องการทำวิจัย เพิ่มแหล่งค้นคว้าข้อมูล จัดสรรเงินทุนวิจัย พัฒนาคลินิกวิจัย และเพิ่มการทำงานวิจัย R2R เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล การสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมของโรงพยาบาลจะส่งผลให้ทีมวิจัย มีขวัญกำลังใจในการทำงานวิจัย R2R อย่างต่อเนื่อง ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้ “โรงพยาบาลมีการสนับสนุนการทำ R2R ทั้งเรื่องเงินทุนวิจัย การอบรมความรู้คลินิกวิจัย มีพี่เลี้ยงในการทำวิจัย และผู้ที่ทำงานวิจัยจะได้คะแนน KPI เพื่อใช้พิจารณาผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สมาชิกทีมเห็นการสนับสนุนของผู้บริหารโรงพยาบาล ทำให้มีกำลังใจที่จะทำ R2R ต่อไป”

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ตามประเด็นที่ได้จากการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. จากนโยบาย R2R นำมาสู่การปฏิบัติจริง

จากผลการวิจัย พบว่า การทำ R2R เป็นนโยบายของผู้บริหารโรงพยาบาลที่เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของงาน R2R เพื่อนำผลของงานมาพัฒนาคุณภาพบริการให้ดียิ่งขึ้น โดยมีการถ่ายทอดคำสั่งตามสายการบังคับบัญชาเพื่อลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งนโยบายจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนางานวิจัย โดยการกำหนดทิศทาง จัดสรรทรัพยากร ปรับระบบระเบียบให้มีส่วนช่วยให้การทำการวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่นตามเป้าหมาย เพื่อให้พยาบาลได้รับรู้ทิศทางในการดำเนินการวิจัย รวมทั้งการกำหนดนโยบายในการทำวิจัยที่ชัดเจน ส่งผลให้พยาบาลเห็นความสำคัญและสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลทำงานวิจัย ดังที่ วิริยา วิจารณ์¹⁰ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านโครงสร้างและนโยบายการวิจัยเป็นตัวแปรที่สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพได้อีกร้อยละ 1.5 ในอีกแง่มุมหนึ่งนโยบายของผู้บริหารเป็นเรื่องที่ดี แต่การถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติไม่ใช่เรื่องง่าย ในบางโรงพยาบาลที่ไม่ใช่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อาจมีระบบสั่งการที่ไม่เข้มข้นเท่าโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นโรงพยาบาลพื้นที่วิจัยที่มีการใช้ระบบสั่งการตามแบบธรรมเนียมทหาร ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งได้

2. เริ่มต้นค้นหาปัญหาในหน่วยงาน

หัวหน้าทีมจะเป็นผู้รับผิดชอบค้นหาปัญหาในหน่วยงานเพื่อนำมาเป็นหัวข้อในการสร้างงาน R2R ซึ่งปัญหาที่หยิบยกมาต้องเป็น

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีวิธีการแก้ไขอย่างจริงจัง ดังที่ วิจารณ์ พานิช¹ กล่าวว่า โจทย์งานวิจัย R2R ต้องมาจากการประจำ สอดคล้องกับกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร⁷ ที่ระบุว่า การทำ R2R ต้องเริ่มจากการตามหาโจทย์วิจัยจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำ ซึ่งตรงนี้อาจเป็นจุดอ่อน เนื่องจากปัญหาในหน่วยงานที่จะนำมาเป็นหัวข้อในการสร้างงาน R2R เป็นปัญหาที่หัวหน้าทีมเป็นผู้ค้นหา สมาชิกทีมไม่ได้มีส่วนร่วมในการระบุปัญหา อาจทำให้เกิดปัญหาการยอมรับปัญหาที่จะนำมาสร้างงาน R2R ของทีมได้

3. หาสมาชิกร่วมทำงานวิจัย

แนวคิดของ R2R เป็นการแก้ปัญหาในงาน ดังนั้นการทำงาน R2R ควรทำร่วมกับสมาชิกในหน่วยงานเพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นเจ้าของผลงานและจะนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ในการหาสมาชิกทีม หัวหน้าหอผู้ป่วย และ/หรือหัวหน้าทีมจะมีวิธีการเลือกสมาชิกทีม 2 วิธี ได้แก่ 1) ใช้วิธีมอบหมายให้ร่วมทีม สาเหตุที่สมาชิกในหน่วยงานไม่อาสาร่วมทีมวิจัย อาจเป็นเพราะภาระงานประจำมีมากทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลามาทำงาน R2R รวมทั้งสิ่งสนับสนุนในการทำวิจัยอาจยังไม่มีมาก เช่น เงินทุนวิจัย แหล่งในการสืบค้นข้อมูล เป็นต้น เมื่อไม่มีสมาชิกในหน่วยงานอาสา หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือหัวหน้าทีม R2R จะเป็นผู้เลือกสมาชิกทีม ซึ่งงาน R2R เป็นงานที่ต้องมีการทำร่วมกันเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันตามความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละคน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การทำ R2R ให้สำเร็จ ดังที่ อานาจ วัตจินดา¹¹ กล่าวว่า งานที่มอบหมายบางงานต้องมีผู้ปฏิบัติร่วมกัน จึงควรคำนึงถึงหลักการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน และเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และ 2) ใช้วิธีถามความสมัครใจของสมาชิกในหอผู้ป่วย จาก

ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกทีมที่เข้าร่วมทำวิจัยด้วยความสมัครใจ สามารถทำให้งาน R2R สำเร็จได้ อาจเป็นเพราะการได้ทำงานวิจัย R2R ที่ตนเองมีความเต็มใจ เมื่อเจอกับปัญหาและอุปสรรคก็จะพยายามหาแนวทางในการแก้ไขให้สามารถผ่านไปได้จนงานสำเร็จได้ สอดคล้องกับ ประดินันท์ อุปรมย์¹² ที่กล่าวว่า การอาสาทำงานตามความสามารถและความสนใจจะช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่าการได้รับมอบหมายให้ทำงานในสิ่งที่ไม่ถนัดและไม่สนใจ อีกทั้งผู้ที่อาสาจะได้รับโอกาสที่ดีในการแสวงหาความรู้ และเป็นงานที่ทำให้ได้คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ดำเนินการพัฒนาการวิจัย

เมื่อได้สมาชิกทีมร่วมทำวิจัย R2R หัวหน้าทีมจะจัดประชุมร่วมกับสมาชิกทีมเพื่อดำเนินการงานวิจัยดังกล่าวตามขั้นตอน ได้แก่ เขียนโครงการงานวิจัยซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เพราะเป็นการวางแผน กำหนดแนวทาง ขอบเขตวิธีการวิจัย ให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยหัวหน้าทีมจะทำหน้าที่เขียนโครงการ R2R ทั้ง 3 บท ส่วนสมาชิกทีมทำหน้าที่หาข้อมูลเพื่อมาประกอบในการเขียนโครงการและพัฒนาโปรแกรม จากนั้นจะส่งโครงการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ซึ่งคุณลักษณะของผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากพื้นฐานความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่ตรงหรือสอดคล้องกับโครงการ R2R ดังที่ เบญจพร แก้วมีศรี¹³ ได้เสนอแนวคิดว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยเชื่อว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเที่ยงธรรม มีดุลยพินิจที่ดี และมีมาตรฐาน เมื่อโครงการดังกล่าวผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว จะนำโครงการเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมเพื่อพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์ที่ควรประพฤติปฏิบัติของนักวิจัยเพื่อให้การดำเนินงานวิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม และหลักวิชาการที่เหมาะสม¹⁴ เมื่อโครงการได้รับความ

เห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว หัวหน้าหอผู้ป่วยจะขอความร่วมมือจากสมาชิกในหอผู้ป่วยในการลงโปรแกรมทดลองและเก็บข้อมูล และหัวหน้าทีม R2R จะเป็นผู้ชี้แจงเกี่ยวกับขั้นตอนในการทำวิจัยเพื่อทำความเข้าใจให้ถูกต้องตรงกัน ทำให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้สอดคล้องกับ บุญธรรมจิตอนันต์¹⁵ ที่กล่าวว่า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดี ผู้วิจัยจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เนื่องจากเป็นผู้ที่วางแผน และรู้เรื่องราวรวมทั้งข้อมูลที่จะเก็บรวบรวมได้ดีที่สุด แต่ถ้าในการวิจัยมีผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องให้คำชี้แจงแก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลได้เข้าใจวิธีการและข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และปราศจากความลำเอียง จากนั้นหัวหน้าทีมจะเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากหัวหน้าทีมส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เคยผ่านการเรียนวิชาสถิติ และเคยทำวิจัยที่มีการใช้สถิติมาแล้ว อย่างไรก็ตามในการวิจัยนี้ พบว่า บางกลุ่มวิเคราะห์สถิติผิด บางกลุ่มไม่สามารถวิเคราะห์สถิติได้ แสดงให้เห็นว่า การไม่เข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติอย่างลึกซึ้งจะทำให้เกิดความผิดพลาดในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเข้มข้น จากนั้นหัวหน้าทีมวิจัยจะเขียนรายงานการวิจัยและสามารถทำเรื่องเบิกเงินทุนวิจัยงวดสุดท้ายตามใบเสร็จรับเงินที่จ่ายจริงเพื่อนำมาเป็นค่าตอบแทนสมาชิกทีมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ดังที่ วนิดา พิงสระน้อย¹⁶ พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีต่อการทำวิจัย คือ เงินทุนในการทำวิจัยและการให้รางวัลทำให้บุคลากรทำวิจัยมากขึ้น และขั้นตอนสุดท้ายคือการนำผลวิจัยไปเผยแพร่ทั้งในและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและหน่วยงาน สอดคล้องกับ บุญไทย จันทระเสนา

และ มานพ คณะโต¹⁷ ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัย คือ การเข้าร่วมกิจกรรมเวทีวิชาการ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลลัพธ์จากความสำเร็จของงาน R2R

ทำให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล สอดคล้องกับ วรณรัตน์ ศรีกนก¹⁸ ที่กล่าวถึงการทำวิจัย R2R ทำให้ได้วิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลให้มีคุณภาพทำให้ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล อีกทั้งยังทำให้ผู้วิจัยเกิดความภาคภูมิใจที่ทำได้สำเร็จทำให้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสร้างชื่อเสียงให้ตนเองและหน่วยงาน สอดคล้องกับ วรณรัตน์ ศรีกนก¹⁸ ที่กล่าวว่า การทำงานวิจัย R2R เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่มากขึ้น ทำให้ได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จักของบุคคลอื่นรวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง

6. R2R จะสำเร็จได้ ต้องอาศัยหลายสิ่งเกื้อหนุน

สามารถแบ่งได้ 6 ประเด็น ได้แก่ 1) หาสิ่งจูงใจให้รู้สึกอยากทำ เมื่อพยาบาลกลุ่มนี้รับทำงาน R2R แล้วก็จะหาแรงจูงใจที่จะช่วยให้ตนเองรู้สึกอยากทำงานดังกล่าว ดังที่ อนิวัช แก้วจำนงค์¹⁹ กล่าวว่า การจูงใจเป็นการสร้างแรงขับเพื่อกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ 2) มีความมุ่งมั่น และตั้งใจทำงานให้สำเร็จ ทำให้ผู้วิจัยไม่ย่อท้อและจะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหาลุप्तสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อเป้าหมายให้การทำ R2R สำเร็จ ดังที่ สุรศักดิ์ วัฒนชัยพัฒนกุล²⁰ กล่าวว่า บุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ตน

รับผิดชอบ จะทำให้เกิดความสำเร็จในงาน 3) จัดสรรเวลา หยิบ R2R ขึ้นมาทำอย่างต่อเนื่อง เมื่อพยาบาลขึ้นเวรปฏิบัติงานจะมีหน้าที่ให้การพยาบาลและงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมทำให้เกิดปัญหาไม่มีเวลาในการทำวิจัย R2R แต่พยาบาลกลุ่มนี้จะพยายามจัดสรรเวลาทั้งในเวลางานและนอกเวลางานเพื่อใช้ทำงานวิจัยดังกล่าว ดังที่ วนิดา พิงสระน้อย¹⁶ พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยปัจจัยหนึ่ง คือ ระยะเวลาในการทำวิจัย 4) ทีมงานมุ่งมั่น ร่วมมือแข่งขันร่วมกันทำงาน การทำงานเป็นทีม จะทำให้มีการช่วยเหลือและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำ R2R เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์²¹ กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากเนื่องจากการทำงานต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจกันช่วยกันคิดและแก้ปัญหา มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม และสมาชิกเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง 5) หัวหน้าที่ให้ความสำคัญสนับสนุน R2R เต็มที่ หัวหน้าที่ห่วงใยเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนให้วิจัยดังกล่าวให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับ วรณพันธ์ อ่อนแย้ม²² ที่พบว่า หัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานวิจัยจากงานประจำในกลุ่มที่ไม่มีผลงานวิจัย และส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานวิจัยจากงานประจำในกลุ่มที่มีผลงานวิจัย และ 6) โรงพยาบาลมีกลยุทธ์ ช่วยผลักดันผลงาน R2R การดำเนินการทำวิจัย R2R จะเป็นไปได้อย่างราบรื่น หากผู้บริหารโรงพยาบาลมีการสนับสนุนเกี่ยวกับการทำวิจัย R2R อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ทิพย์วัลย์ ศรีพรหม²³ ที่พบว่า ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อแรงจูงใจในการทำวิจัย ได้แก่ งบประมาณในการทำวิจัย บรรยากาศในการทำวิจัย

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ภาระงาน การสนับสนุน และนโยบายการบริหาร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การอบรมการทำวิจัย R2R ควรจัดแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งเป็นภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และควรจัดขึ้นเป็นช่วงๆ เว้นระยะเวลาให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาโครงการวิจัย R2R ของตนเอง
2. ควรจัดให้มีการอบรมการใช้สถิติทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เนื่องจากในการวิจัยนี้พบว่า นักวิจัยบางกลุ่มไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง
3. ควรจัดให้มีเวทีเสวนาเรื่องราวที่ได้จากคนที่ทำ R2R ได้สำเร็จ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่า และสามารถนำไปได้จริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงปริมาณ เกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ
2. ควรมีการศึกษาการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่มีการทำวิจัย R2R เป็นจำนวนมาก
3. ควรมีการศึกษาการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัย R2R หรือไม่
4. ควรมีการศึกษาว่าทำอย่างไรที่จะผลักดันให้พยาบาลเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการทำวิจัย 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.lerson.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).