



ผลของโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย
ต่อการใช้ผลการวิจัยและความพอใจของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์
The Effects of a Researchers' Potential Development Program
on Research Utilization and Satisfaction of Nurses in Regional Hospital

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย^{1*}, จุติพร อิงคถาวรวงศ์², ปาริชาติ หนูนพระเดช³ และสุธิศา เจริญสิน⁴
Phechnoy Singchungchai^{1*}, Thitiporn Ingkathawornwong², Parichart Nunpradet³
and Suthisa Jaroeugsin⁴

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์^{1,2}, อติตพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลหาดใหญ่^{3,4}

บทคัดย่อ

การวิจัยกึ่งทดลองนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยต่อการ
ใช้ผลการวิจัยและความพอใจของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พยาบาลจากหน่วยงานของฝ่ายการ
พยาบาลโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคใต้จำนวน 100 คน เลือกตัวอย่างแบบสมัครงใจ เครื่องมือสำหรับการ
การวิจัยมี 4 ประเภท ประกอบด้วย 1) ชุดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย และคู่มือวิธีการเลือกใช้
ผลการวิจัยทางการพยาบาล มี 5 หน่วยการเรียนรู้ 2) คู่มือตรวจสอบคุณภาพรายงานวิจัยเพื่อประเมิน
คุณภาพรายงานวิจัยสำหรับเลือกใช้ผลการวิจัยทางการพยาบาล 3) แบบสอบถามความรู้การใช้ผลการวิจัย
เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการก่อนกับหลังเข้าโปรแกรม และ 4) แบบสอบถามความพอใจโปรแกรมพัฒนา
ศักยภาพนักวิจัย ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาความตรงตามเนื้อหาทั้ง 4 ชุดจากผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 3 ราย วิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอบถามความรู้ด้วยสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวิธี KR 21 ได้ค่าเท่ากับ
.86 ส่วนแบบสอบถามความพอใจใช้วิธีหาความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .90
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)
และสถิติ Paired t-test

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริการสุขภาพร้อยละ 80.0
ในด้านความรู้การใช้ผลการวิจัย พบว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ในการนำผลการวิจัยไปใช้
หลังเข้ารับโปรแกรม ($M=16.34, SD=1.34$) มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพ
นักวิจัย ($M=10.76, SD=2.56$) และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$)
กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความพอใจหลังเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพต่อการใช้ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($M=3.06, SD=1.06$)

คำสำคัญ: นักวิจัย, โปรแกรมพัฒนาศักยภาพ, การใช้ผลการวิจัย, ความพอใจ, พยาบาล

* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: phechnoy@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 089-8797469)

Abstract

This quasi-experimental research aimed to investigate the effects of a researchers' potential development program on research utilization (the use of research results) and satisfaction towards the program among nurses working in regional hospitals. The subjects were 100 nurses from different units of the Nursing Section. Four types of research instrument were used: 1) the researchers' potential development program, 2) a manual of research quality assessment consisting in five learning units on how to select nursing research, 3) a questionnaire regarding knowledge of research utilization (for service quality development), 4) a questionnaire regarding satisfaction towards nurses' potential development program for research utilization. The quality of the instruments was confirmed for content validity by three experts. The reliability was tested using Cronbach's alpha and the coefficient of reliability was 0.90. The KR-21 coefficient of reliability was 0.80. General data and satisfaction were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, and paired t-test.

The results of the study revealed that 80 percent of the subjects used research results in order to develop the general quality of health services. Regarding the comparison of the average scores in term of knowledge, it was found that the scores before ($M=10.76$, $SD=2.56$) and after ($M=16.34$, $SD=1.34$) using the program were significantly different ($p<.05$). After using the program, the subjects were satisfied with it at a very high level ($M=3.06$, $SD=1.06$).

Keywords: Researchers, Potential Development Program, Research Utilization, Satisfaction, Nurse

บทนำ

การวิจัยทางการแพทย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างองค์ความรู้ทางการแพทย์ และส่งต่อการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลแต่สิ่งสำคัญคือ การวิจัยทางการแพทย์ช่วยพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลที่ส่งผลต่อผู้รับบริการ และสังคมในด้านสุขภาพ ทำให้การบริการสุขภาพมีประสิทธิภาพ สังคมยอมรับเห็นคุณค่า และให้ความเชื่อถือวิชาชีพพยาบาลมากขึ้น ก่อให้เกิดการยอมรับวิชาชีพพยาบาล ในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคมมากขึ้น (Polit & Hungler, 1995; 2001) แต่จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่างานวิจัยร้อยละ 80 เป็นงานวิจัยที่พบในมหาวิทยาลัย และเป็นรายงานวิทยานิพนธ์ระดับ

มหาบัณฑิตศึกษา และดุษฎีบัณฑิต หลายการศึกษาที่พบว่ารายงานวิจัยของพยาบาลจากหน่วยงานในโรงพยาบาล และสถานบริการสุขภาพของรัฐมีน้อยมาก (เรณู อาจสาธิต, อรพรรณ โตสิงห์ และพิกุลทิพย์ หงษ์เทิร, 2547) โรงพยาบาลระดับศูนย์ในภาคใต้ ที่เป็นทั้งแหล่งฝึกของนักศึกษาพยาบาล และนักศึกษาแพทย์ พบว่ามีการทำวิจัยน้อยมาก เช่น ในปี พ.ศ.2552 พบว่า มีการทำวิจัยแบบสมบูรณ์ คือ สามารถนำเสนอรายงานวิจัยได้สำเร็จเพียง 5 เรื่องใน 5 ปี เนื่องจากภาระงานมากทำให้ไม่สามารถทำวิจัยได้ ทั้งนี้ หากองค์กรที่มีการะงานมากแต่สามารถนำผลการวิจัยมาใช้หรือมาวิจัยต่อยอดได้ก็จะช่วยประหยัดเวลา และเกิดความคุ้มค่าในการทำวิจัย (McCleary & Brown, 2003) ดังนั้น การใช้ผลการวิจัยจึงเป็นวิธีการใช้ความรู้ที่ได้จากการวิจัย แล้วนำมาใช้ประโยชน์ เพื่อพัฒนาการจั้ดบริการสุขภาพ การใช้ผลงานวิจัย (Research Utilization) หมายถึง กระบวนการการใช้ผลงานวิจัยที่มีกระบวนการแสวงหาความรู้จากการวิจัยที่เป็นการวิจัยที่มีการทดลอง (Implemented) หรือการวิจัยเชิงพัฒนา หรือจากการทบทวนอย่างเป็นระบบหรือจากการสังเคราะห์งานวิจัยประเภทของการใช้ผลงานวิจัย พยาบาลสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ทั้งจากการนำกรอบแนวคิดการวิจัยมาใช้ (Conceptual Framework) หรือการนำเครื่องมือมาใช้ หรือการนำผลการวิจัยมาใช้ทั้งหมด (Squires, Estabrooks, Hayduk, Geirl & Newburn-Cook, 2014)

การศึกษาของ ฟังก์, แชมเปญ, ไวส์ และทอร์นควิสท์ (Funk, Champagne, Wiese & Tornquist, 1991) ได้ศึกษาถึงอุปสรรคในการใช้ผลการวิจัยทางการพยาบาลของพยาบาลที่ปฏิบัติงานทางคลินิก โดยศึกษาจากพยาบาล จำนวน 924 คน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมพยาบาลอเมริกัน และปฏิบัติงานพยาบาลเต็มเวลา ทั้งเพศหญิง และชาย อายุเฉลี่ย 38 ปี ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 12 ปี ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร มีผลต่อการนำผลการวิจัยไปใช้มากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีอุปสรรคที่ว่า ไม่แน่ใจจะเบิยบวิจัยในการนำผลการวิจัยไปใช้ ร้อยละ 75.2 และไม่มีเวลาเพียงพอที่จะประยุกต์ผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทเป็นผู้นำภายในองค์กร จึงมีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ แชมเปียน และลีช (Champion & Leach, 1989) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยศึกษาจากพยาบาล จำนวน 59 คน มีอายุระหว่าง 24 -64 ปี ระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 11.28 ปี ผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหาร มีผลต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ ซึ่งพยาบาลจะมีการนำผลการวิจัยไปใช้มากขึ้น หากได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล สำหรับการศึกษาในประเทศไทยพบว่า อุปสรรคในการนำผลงานวิจัยทางการพยาบาลมาใช้ระหว่างพยาบาลกลุ่มระดับผู้บริหารกับพยาบาลระดับปฏิบัติการ กลุ่มพยาบาลที่มีความต่างกันในด้านกาได้รับรู้เกี่ยวกับวิจัย นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานวิจัยต่างกั้มีการนำผลงานวิจัยทางการพยาบาลมาใช้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพยาบาลระดับปฏิบัติการ รับรู้อุปสรรคมากกว่าระดับบริหารที่มีประสบการณ์การทำงานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (วัชรีย์ แสงมณี, ยุพิน วัฒนสิทธิ์, นิตยา ไกรวงศ์ และอุมาพร ปุญญโสพรรณ, 2549)

โรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลที่มีการให้บริการสุขภาพ และเป็นแหล่งผลิตบุคลากรทางสุขภาพ ที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งฝึกของนักศึกษาพยาบาลหลายหน่วยงาน จำเป็นที่พยาบาลจากแหล่ง ฝึกนี้ต้องมีศักยภาพด้านการวิจัย และการใช้ผลการวิจัยทางการพยาบาล เช่น การมีความรู้ในการนำผล การวิจัยไปใช้ หรือการจัดกรรมกรวิจัยทางการพยาบาลเพื่อนำมาถ่ายทอดให้สมาชิกในทีมสุขภาพ ซึ่งมี นักศึกษาพยาบาล และนักการศึกษาพยาบาล ได้แลกเปลี่ยนการนำผลการวิจัยมาพัฒนาคุณภาพ การดูแล สุขภาพผู้รับบริการ ในปัจจุบันนี้ พยาบาลมีแนวโน้มการใช้ผลการวิจัยมากขึ้น การใช้ผลงานวิจัยสามารถใช้ได้ทั้งส่วนแนวคิดการวิจัย หรือนำเครื่องมือมาใช้ หรือแม้แต่การนำผลงานวิจัยมาใช้ (Stetler, 2001) การนำกรอบแนวคิดของการวิจัยก็เป็นสิ่งที่พยาบาลสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานวิจัยของพยาบาลได้ หรือการใช้งานวิจัยจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Research Evidence) ซึ่งงานวิจัยจากหลักฐานเชิงประจักษ์ นี้เป็นการนำผลการวิจัยเชิงปฏิบัติ หรือเชิงทดลองที่ได้องค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือทางวิทยาศาสตร์สามารถนำ มาใช้เพื่อช่วยลดช่องว่างองค์ความรู้ทางการพยาบาล และเหมาะกับพยาบาลที่มีเวลาในการทำวิจัยน้อย เนื่องจากมีภาระงานในการดูแลผู้รับบริการ

คณะผู้วิจัย จึงตระหนักถึงการเพิ่มศักยภาพพยาบาลให้เป็นนักวิจัยที่สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ พัฒนาการจัดบริการทางการพยาบาล และสุขภาพแต่ในปัจจุบันพยาบาลยังมีการนำผลการวิจัยมาใช้ใน หน่วยงานน้อยมาก เนื่องจากยังขาดความรู้การใช้ผลงานวิจัย ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้พัฒนาโปรแกรมการ พัฒนาศักยภาพในการใช้ผลงานวิจัยเพื่อช่วยให้พยาบาลที่ไม่มีเวลาทำวิจัยสามารถนำความรู้จากโปรแกรม ไปใช้พัฒนาคุณภาพการพยาบาลได้ โดยคณะผู้วิจัยเชื่อว่าโปรแกรมนี้อาจสามารถเปลี่ยนแปลงให้พยาบาล วิชาชีพมีความรู้ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการบริการสุขภาพที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ความรู้ อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพพยาบาลให้กับผู้รับบริการอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับองค์ความรู้ที่ มีการเปลี่ยนแปลงจากผลการวิจัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยต่อการใช้ผลการวิจัย และความพอใจของ พยาบาลโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคใต้ ดังนี้

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อเปรียบเทียบจำนวนโครงการการพยาบาลหรือสุขภาพที่มีการใช้ผลการวิจัยก่อน และหลัง เข้ารับโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้จากการใช้ผลการวิจัยของพยาบาลในการจัดบริการสุขภาพก่อน และ หลังการเข้ารับโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย
3. เพื่อศึกษาความพอใจของพยาบาลหลังการเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยต่อการใช้ ผลงานการวิจัย

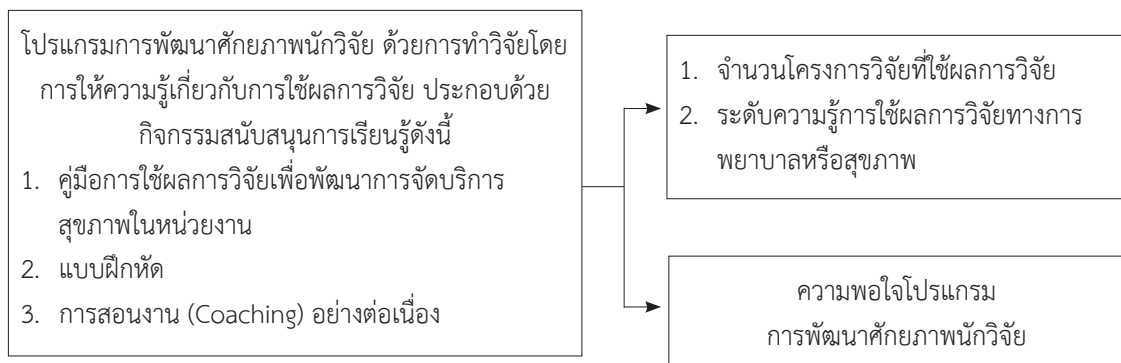


สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลมีจำนวนโครงการวิจัยจากการใช้ผลงานวิจัยหลังเข้ารับโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยมากกว่าก่อนเข้ารับโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย
2. พยาบาลมีระดับความรู้เกี่ยวกับการใช้ผลการวิจัยในการจัดบริการสุขภาพหลังเข้ารับโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยสูงกว่าก่อนการเข้ารับโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นโปรแกรมที่มีกิจกรรมการทำแบบฝึกหัด และมีการสอนงานเนื่องจากมีข้อดีในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยตนเองตามบทเรียนที่กำหนด เพราะบทเรียนแบบฝึกหัดสามารถให้ผลย้อนกลับได้และนำกรอบการเรียนรู้ต่อไปมาเสนอให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ตามโปรแกรมที่กำหนดไว้เป็นสิ่งที่ทำให้การเรียนรู้มีความดึงดูดใจมากขึ้น การเรียนรู้จากบทเรียนแบบฝึกหัดช่วยสอนไม่เป็นการบังคับให้ผู้เรียนรู้แต่เป็นการเสริมแรงอย่างเหมาะสมช่วยให้ผู้เรียนคงไว้ซึ่งพฤติกรรมการเรียนนานกว่าปกติย่อมส่งผลต่อความพอใจในการเรียนรู้ (Bloom, 1986) จุดเด่นของโปรแกรมนี้นี้ คือ มีการสอนงานอย่างต่อเนื่องและประยุกต์ใช้รูปแบบการนำวิจัยการใช้ผลการวิจัยทางการพยาบาลตามรูปแบบของ สเตตเลอร์ (The Stetler Model) ที่เรียกว่า The Conduct and Utilization of Research in Nursing Project: CURN) (Stetler, 2001) ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ผลโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยต่อการใช้ผลการวิจัย และความพอใจของพยาบาลเป็นการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ คือโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ด้วยการทำวิจัยโดยการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ผลการวิจัย ประกอบด้วย กิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ คู่มือการใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดบริการสุขภาพในหน่วยงาน แบบฝึกหัด และการสอนงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนตัวแปรตาม



คือจำนวนโครงการพัฒนาการพยาบาลและสุขภาพที่เกิดจากการใช้ผลการวิจัย และระดับความรู้การใช้ผลการวิจัย และ และความพอใจโปรแกรมของพยาบาล ระยะเวลาการศึกษา 2 ปี (กันยายน 2555 ถึง มีนาคม 2557)

นิยามศัพท์

การใช้ผลการวิจัย หมายถึง การนำความรู้จากการอ่านผลการวิจัยที่ดำเนินการจนเสร็จสิ้นแล้ว มาใช้ในการทำโครงการวิจัยต่อยอด โดยผลการวิจัยที่ใช้เป็นผลการวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบตามขั้นตอนของระเบียบวิธีวิจัย แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติทางการพยาบาลรวมทั้งกระบวนการสื่อสารความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยไปสู่สมาชิกในสังคม ซึ่งความรู้ดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงหรือเป็นแนวคิดใหม่ที่จะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการพยาบาล และหน่วยงานหรือองค์กรที่รับผิดชอบ โดยแบ่งเป็นระดับความรู้การใช้ผลการวิจัย และจำนวนโครงการพัฒนาการพยาบาล และสุขภาพที่เกิดจากการใช้ผลการวิจัย และความพอใจโปรแกรมของพยาบาล

โปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย หมายถึง ชุดกิจกรรมความรู้ที่เกี่ยวกับความหมายการใช้ผลการวิจัย จากงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงสังเคราะห์ (Meta - Analysis) รายงานการวิจัยที่มีการทบทวนอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) รายงานการวิจัยแบบกึ่งทดลอง หรือรายงานวิจัยแบบไม่ทดลอง ตามเกณฑ์การเลือกใช้ผลการวิจัย และระดับผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือรวมทั้งคู่มือเกี่ยวกับความรู้ที่ใช้ผลการวิจัย และแบบฝึกหัดการเลือกใช้ผลการวิจัยทางการพยาบาลโดยใช้หลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการเสริมแรงจากการสอนงาน (Coaching) อย่างต่อเนื่อง และเหมาะสมจำนวน 4 ครั้ง เพื่อคงไว้ซึ่งพฤติกรรมการเรียนรู้มากกว่าปกติย่อมส่งผลต่อความพอใจในการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบการทดสอบก่อนหลัง (Pre-Post Only Design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย คือ พยาบาลจากหน่วยงานของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคใต้จำนวน 751 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลจากหน่วยงานของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคใต้จำนวนทั้งหมด 25 หน่วยงาน โดยใช้วิธีคำนวณตัวอย่างแบบตัวอย่างไม่เป็นอิสระจากกัน (จับคู่วัดก่อน และหลัง) (Related Samples) (Cohen, 1988) ได้จำนวนตัวอย่าง 98 คน การวิจัยนี้จึงเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นพยาบาลที่หอผู้ป่วยส่งเป็นทีมนักวิจัยของหน่วยงาน ๆ ละ 4 คน รวมพยาบาล 100 คน



การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือสำหรับการวิจัยมี 4 ประเภท ดังนี้

1. โปรแกรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัยทางการแพทย์ ประกอบด้วย เนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ การใช้ผลการวิจัยตามกระบวนการวิจัยทางการแพทย์ และแบบฝึกหัด การฝึกวิจารณ์การใช้ผลการวิจัยทางการแพทย์

2. คู่มือตรวจสอบคุณภาพรายงานวิจัยเพื่อประเมินคุณภาพรายงานวิจัยสำหรับเลือกใช้ผลการวิจัยทางการแพทย์ มี 5 หน่วยการเรียนรู้

2.1 วัตถุประสงค์ของคู่มือ

2.2 ความหมายของการนำผลการวิจัยไปใช้

2.3 เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพรายงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริการ

2.4 ขั้นตอนการนำผลการวิจัยไปใช้

2.5 การติดตามด้วยการสอนงาน (Coaching) การนำผลการวิจัยไปใช้

3. แบบสอบถามความรู้ใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการก่อนกับหลังเข้าโปรแกรม โดยแบบวัดการใช้ออกเป็นแบบแบ่งกลุ่มนามมาตรา (Nominal Scale) คือ ใช่ มีความรู้การใช้ผลการวิจัย เท่ากับ 1 คะแนน และไม่มีความรู้การใช้ผลการวิจัยเท่ากับ 0 คะแนน จำนวน 20 ข้อ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ราย และวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอบถามความรู้ด้วยสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวิธี KR 21 ได้ค่าเท่ากับ .86

4. แบบสอบถามความพอใจโปรแกรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัยต่อผลการใช้ ผลการวิจัยทางการแพทย์ โดยใช้แบบวัดเลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ดังนี้

คะแนน 4 หมายถึง มีความพอใจโปรแกรมการพัฒนามากที่สุด

คะแนน 3 หมายถึง มีความพอใจโปรแกรมการพัฒนามาก

คะแนน 2 หมายถึง มีความพอใจโปรแกรมการพัฒนาปานกลาง

คะแนน 1 หมายถึง มีความพอใจโปรแกรมการพัฒนาน้อย

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือทั้งหมดจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ราย และวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอบถามความรู้ด้วยสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวิธีหาความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .90

สำหรับเกณฑ์มาตรฐานพิจารณาเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้นำมาแปลความหมายโดยนำเอาคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่า ๆ กันตั้งแต่ 1-4 คะแนน แบบมาตราอันตรภาคขั้นหรือช่วง (Interval Scale) เป็น 4 ระดับ (Strickland, Lenz & Waltz, 2010) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.01-4.00 หมายถึง มีความพอใจโปรแกรมการพัฒนาระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.01-3.00 หมายถึง มีความพอใจโปรแกรมการพัฒนาระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.00 หมายถึง มีความพอใจโปรแกรมการพัฒนาระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย น้อยกว่า 1.00 หมายถึง มีความพอใจโปรแกรมการพัฒนาระดับน้อย

ขั้นตอนการการใช้โปรแกรม

1. คณะผู้วิจัยแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์โครงการวิจัย รายละเอียดของขั้นตอนการพัฒนานักวิจัย

2. เก็บข้อมูลก่อนพัฒนา ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป การทำกิจกรรมการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ ความรู้การใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ

3. ใช้โปรแกรมพัฒนาศักยภาพพยาบาลต่อการทำวิจัยทางการพยาบาล ประกอบด้วย โปรแกรมพัฒนาศักยภาพ นักวิจัยทางการพยาบาลประกอบด้วย เนื้อหาเกี่ยวกับความรู้การใช้ผลการวิจัยตามกระบวนการวิจัยทางการพยาบาล และแบบฝึกหัดการฝึกวิจารณ์การใช้ผลการวิจัยทางการพยาบาล โดยแบ่งการพัฒนาโปรแกรมเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ทดลองใช้โปรแกรม เป็นเวลา 2 เดือน ระยะที่ 2 นำโปรแกรมมาพัฒนาเป็นเวลา 1 เดือน และระยะที่ 3 ระยะนำโปรแกรมมาใช้เป็นเวลา 8 เดือน และติดตามผลการใช้อีก 1 ปี

4. เก็บข้อมูลหลังพัฒนา ประกอบด้วย การทำกิจกรรมการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ การใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการสุขภาพ และสอบถามความพอใจโปรแกรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และความพอใจ โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบคะแนนความรู้เกี่ยวกับการใช้ผลการวิจัยทางการพยาบาลก่อน และหลังการใช้โปรแกรมด้วยสถิติอ้างอิง Paired t-test.

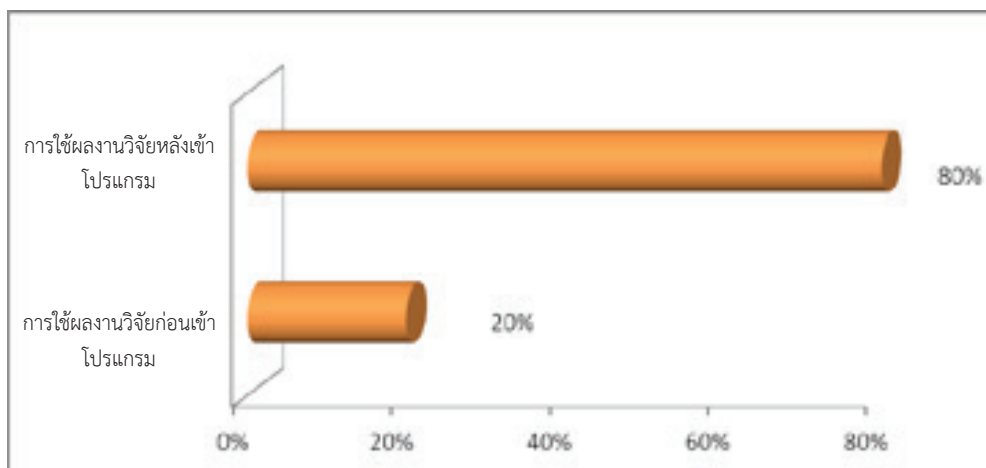
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ในการทำวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่าง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และชี้แจงให้ทราบสิทธิในการเข้าร่วมโปรแกรม และขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามทั้งก่อน และหลังเข้าโปรแกรม ไม่มีผลต่อกลุ่มตัวอย่างในการเข้าร่วม และคำตอบหรือข้อมูลทุกข้อผู้วิจัยถือว่าเป็นความลับ แบบสอบถามจะไม่ระบุชื่อของกลุ่มตัวอย่างโดยจะระบุเป็นรหัสของแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้นำเสนอในภาพรวมทั้งหมด และนำมาใช้เฉพาะการศึกษาเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะถอนตัวจากการทำวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล และการกระทำดังกล่าวจะไม่มีผลต่อกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง อายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 42.0) รองลงมา มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 22.0) อายุเฉลี่ย 43.16 ปี อายุงานหรือระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 20.34 ปี มีประสบการณ์การทำงานทางด้านคลินิกในโรงพยาบาลปัจจุบัน อยู่ในช่วง 21-30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 42) รองลงมาอยู่ในช่วง 11-20 ปี (ร้อยละ 18.0) ส่วนมากเป็นพยาบาลปฏิบัติการ (ร้อยละ 80.0) มีทั้งหมด 4 แผนก มีจำนวนเท่า ๆ กัน คือ แผนกละ 25 คน ประกอบด้วย แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกสูติกรรมและนรีเวช และแผนกห้องพิเศษ และอื่น ๆ

2. การเปรียบเทียบจำนวนโครงการการพยาบาลหรือสุขภาพที่มีการใช้ผลการวิจัยก่อนและหลังเข้ารับโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย



ภาพ 2 เปรียบเทียบจำนวนนักวิจัยที่มีการใช้ผลการวิจัยระหว่างก่อนและหลังเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย

จากภาพ 2 พบว่าก่อนเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยมีการใช้ผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการจัดบริการสุขภาพเพียงร้อยละ 20 หลังเข้าโปรแกรม พบว่านักวิจัยมีการใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดบริการเป็นร้อยละ 80.0



3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้การนำผลการวิจัยไปใช้ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย

ตาราง 1 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความรู้การนำผลการวิจัยไปใช้ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพการใช้ผลการวิจัยทางการแพทย์พยาบาล (n=100)

การทดลอง	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ก่อนเข้าโปรแกรม	10.76	2.56	-4.67	.00
หลังเข้าโปรแกรม	16.34	1.34		

จากตาราง 1 พบว่าหลังเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย พยาบาลมีคะแนนความรู้การนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดบริการสุขภาพ ($M=16.34$ $SD=1.34$) (จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน) ซึ่งมากกว่าก่อนเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ($M=10.76$, $SD=2.56$) เมื่อทดสอบทางสถิติ พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความรู้การนำผลการวิจัยไปใช้ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพการใช้ผลการวิจัยทางการแพทย์พยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$)

4. ระดับความพอใจของพยาบาลหลังเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย

ตาราง 2 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความพอใจหลังการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยต่อการใช้ผลการวิจัยทางการแพทย์พยาบาล (n=100)

ความพอใจ	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. เนื้อหาของโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัย	3.08	1.05	มากที่สุด
2. ความทันสมัยของเนื้อหาโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย	3.23	1.08	มากที่สุด
3. ความสามารถให้คำปรึกษาการใช้ผลงานวิจัยแก่ผู้อื่น	3.06	0.89	มากที่สุด
4. ด้านความร่วมมือการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยระหว่างแหล่งฝึก	3.08	0.39	มากที่สุด
5. การส่งเสริมการพัฒนาการใช้ผลการวิจัย	3.00	1.34	มากที่สุด
รวม	3.09	0.92	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความพอใจหลังเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพต่อการใช้ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M= 3.09$, $SD=0.92$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ คือ เนื้อหาของโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัย ($M=3.08$, $SD=1.05$) ความทันสมัยของเนื้อหาโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ($M=3.23$, $SD=1.08$) ความสามารถให้คำปรึกษา

การใช้ผลการวิจัยแก่ผู้อื่น ($M= 3.06, SD=0.89$) ด้านความร่วมมือระหว่างแหล่งฝึก ($M=3.08, SD=0.39$) และการส่งเสริมการพัฒนากการใช้ผลการวิจัย ($M= 3.00, SD=1.34$)

การอภิปรายผล

1. เมื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้การนำผลการวิจัยไปใช้ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพการใช้ผลการวิจัยทางการพยาบาล พบว่าหลังเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของพยาบาล มีคะแนนความรู้การนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนา การจัดบริการสุขภาพได้คะแนนเฉลี่ย 16.34 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน) ซึ่งมากกว่าก่อนเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของพยาบาล ซึ่งได้คะแนนความรู้การนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดบริการสุขภาพเพียง 10.76 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน) เมื่อทดสอบทางสถิติ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความรู้การนำผลการวิจัยไปใช้ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพการใช้ผลการวิจัยทางการพยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) อภิปรายได้ว่า การให้การศึกษา สามารถช่วยให้ผู้พัฒนาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้พัฒนาจะคอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากผู้สอนงานจะสอนงานแล้ว ยังจะช่วยให้บุคลากรได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถมีความรู้เนื้อหาได้อย่างมีคุณภาพ ตามความเหมาะสมของสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การให้การศึกษาหรือการให้ความรู้ จะช่วยให้พยาบาลสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และยังสร้างความตระหนักว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Claride & Tony, 2005) จากประสบการณ์เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของทีมีวิจัยขณะเดียวกันทีมีวิจัยได้สอนงานโดยให้ข้อมูลความรู้ที่จำเป็น เช่น ตัวอย่างงานวิจัยที่มีการวิเคราะห์ และผ่านการสังเคราะห์อย่างน่าเชื่อถือ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพรายงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริการ การแบ่งระดับคุณภาพรายงานวิจัย เพื่อตัดสินใจนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดบริการสุขภาพมีหลายแนวคิด จากการทบทวนพอสรุป ตามเกณฑ์ของ สเตตเลอร์ (Stetler, 2001) ได้แบ่งคุณภาพรายงานวิจัย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริการไว้เป็น 6 ระดับ คือ 1) ผลการวิจัยจากการศึกษาด้วยการวิเคราะห์อภิมานจากรายงานวิจัยการทดลองที่มีการควบคุม (Meta-Analysis of Multiple RCTs) 2) รายงานวิจัยการทดลองที่มีการควบคุมเป็นราย (Individual RCTs) 3) รายงานวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Study) 4) รายงานวิจัยไม่ทดลอง (Non-Experimental Descriptive, Qualitative, Case Study) 5) รายงานวิจัยหรือการวิจัยติดตามเป็นรุ่น (Cohort, Case Control Studies) และ 6) รายงานวิจัยจากการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ (Opinions of Nationally Known Authorities Based on Their Experience or Expert) ซึ่งสอดคล้องกับหน่วยงานประเทศอังกฤษ ที่ระบุคุณภาพรายงานวิจัย ไว้เป็น 6 ระดับ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริการ



ดังนั้น การให้ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของบุคลากร และความสามารถในการรับ (Receptiveness) ของพยาบาลเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของการสอนงานด้วย เช่น ความชัดเจนในเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัด การเลือกใช้ผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือ ประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการสอนงานที่ต่อเนื่องจะช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำโครงการวิจัยด้วยการใช้ผลการวิจัยเกิดความต่อเนื่อง การพูดคุยระหว่างทีมวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง จะช่วยให้พยาบาลเข้าใจดีขึ้นว่าทีมวิจัยมีความคาดหวังจากการพัฒนาทักษะการนำผลการวิจัยมาใช้ ทำให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จในขณะปฏิบัติงาน การนิเทศสอนงานที่มีประสิทธิภาพจะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกันหลังเข้ารับการพัฒนาในครั้งนี้ คือ จำนวนตัวอย่างก่อนเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยไม่เคยมีการใช้ผลการวิจัยมาพัฒนาการจัดบริการสุขภาพ มีร้อยละ 80.0 มีการใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริการสุขภาพเพียงร้อยละ 20.0 แต่หลังจากเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยต่อการใช้ผลการวิจัย และความพอใจของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่แล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริการสุขภาพร้อยละ 80.0 โดยมีการนำผลการวิจัยไปใช้โดยตรงในการพัฒนาการจัดบริการสุขภาพในคลินิกหรือในหน่วยงาน ร้อยละ 20.0 และมีการนำไปใช้โดยการประยุกต์กับการจัดบริการสุขภาพร้อยละ 60.0 อภิปรายได้ว่า ในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยต่อการใช้ผลการวิจัย ซึ่งเป็นโปรแกรมแบบเส้นตรงเนื่องจากมีข้อดีในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยตนเองตามบทเรียนที่กำหนด เพราะบทเรียนแบบฝึกหัดสามารถให้ผลย้อนกลับได้ และนำกรอบการเรียนรู้ต่อไปมาเสนอให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมตามโปรแกรมที่กำหนดไว้เป็นสิ่งที่ทำให้การเรียนรู้มีความดึงดูดใจมากขึ้น การเรียนรู้จากบทเรียนแบบฝึกหัดช่วยสอนไม่เป็นการบังคับให้ผู้เรียนรู้ แต่เป็นการเสริมแรงอย่างเหมาะสม ช่วยให้ผู้เรียนคงไว้ซึ่งพฤติกรรมการเรียนรู้มากกว่าปกติย่อมส่งผลต่อความพอใจในการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้รูปแบบการนำวิจัยและการใช้ผลการวิจัยทางพยาบาล (The Conduct and Utilization of Research in Nursing Project: CURN) รูปแบบของ สเตตเลอร์ (The Stetler Model) (Stetler, 2001; Burns & Grove, 2001, 2005) ที่ระบุว่าส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรมีการพัฒนาผู้ใช้ผลการวิจัย เช่น พยาบาลให้มีความรู้ และมีความรู้ด้านกระบวนการการนำเอาผลการวิจัยไปใช้ รวมทั้งต้องมีการติดตามผลด้วย สำหรับการวิจัยนี้ใช้การติดตามผลด้วยการให้คำแนะนำเป็นระยะ ๆ พร้อมทั้งมีการสอนงาน (Coach) จากทีมวิจัย การสอนงานจัดได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้พัฒนาใช้ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Result Oriented) โดยจะต้องตกลงยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ระหว่างผู้พัฒนา และผู้ถูกพัฒนา ทั้งนี้การสอนงานจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของปัจเจกบุคคล (Individual Performance) ในปัจจุบันแม้การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากร

ในองค์กรมีพัฒนาการของความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะตัวและมีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้สูงขึ้นต่อไปเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต นอกจากนั้น การสนับสนุนให้คำแนะนำและการสอนงานยังถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการระหว่างผู้สอนงาน และพยาบาลในโครงการวิจัย หรือเรียกว่า การสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ที่ผู้สอนงานใช้ในการชี้แจง ทำความรู้อย่างละเอียดและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมพยาบาลให้เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา และเป็นช่องทางในการศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการจัดบริการสุขภาพ รวมทั้งเป็นโอกาสอันดีที่ผู้บริหารจะได้รับรู้ถึงเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานของหน่วยงานนอกจากนี้การใช้ผลงานวิจัยของพยาบาล ถือเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของความสำเร็จในการทำวิจัยในเรื่องที่ถูกนำมาใช้ (Closs & Cheater, 1994) การนำกรอบแนวคิดของการวิจัยก็เป็นสิ่งที่พยาบาลสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานวิจัยของพยาบาลได้ หรือการใช้งานวิจัยจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Research Evidence) ซึ่งงานวิจัยจากหลักฐานเชิงประจักษ์นี้เป็นการนำผลการวิจัยเชิงปฏิบัติหรือเชิงทดลองที่ได้องค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือทางวิทยาศาสตร์ ที่ช่วยลดช่องว่างองค์ความรู้ทางการพยาบาล (Stetler, 2001)

2. ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนและระดับความพอใจหลังเข้าโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพต่อการใช้ผลการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=3.09$, $SD=0.92$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนและระดับความพอใจ ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ คือเนื้อหาเกี่ยวกับสาระของโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัย ($M=3.08$, $SD=1.05$) เนื้อความทันสมัยของเนื้อหาโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพการใช้ผลการวิจัยมีความทันสมัย ($M=3.23$, $SD=1.08$) ความรู้ที่ได้รับจากโปรแกรมการพัฒนาการใช้ผลการวิจัย ความสามารถในการให้คำปรึกษาผู้อื่นได้ ($M=3.06$, $SD=0.89$) ด้านความร่วมมือระหว่างคณะพยาบาลศาสตร์กับฝ่ายการพยาบาลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพใช้ผลการวิจัย ($M=3.08$, $SD=0.39$) และด้านการจัดการของฝ่ายการพยาบาลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีพัฒนาการใช้ผลการวิจัย ($M=3.00$, $SD=1.34$) อภิปรายได้ว่า ความพอใจจะหมายถึง ขอบใจถูกต้องตามที่ต้องการ ได้มีผู้ให้ความหมายของความพอใจไว้หลายคนดังนี้ กาญจนา ศุภรพันธ์ (2546) กล่าวว่า ความพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่บุคคลมีความพอใจหรือไม่สามารถสังเกตโดยการแสดงออกต่อสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการของบุคคลจึงจะทำให้บุคคลเกิดความพอใจ เนื่องจากโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพการใช้ผลการวิจัยนี้ถือเป็นการสร้างสิ่งเร้าสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้ผลการวิจัยทางการพยาบาล และสุขภาพซึ่งเป็นสิ่งใหม่จึงเป็นแรงจูงใจของบุคคลนั้นให้เกิดความพอใจในงานนั้น เพราะการใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาบริการสุขภาพของผู้รับบริการ เพราะการนำผลการวิจัยไปใช้ในการเพิ่มพูนความรู้เป็นการนำความรู้ที่ได้เพิ่มขึ้นจากงานวิจัย ที่มีผลต่อความคิดร่วมกับประสบการณ์ที่ผ่านมา มีการสะสมความรู้ให้เพิ่มพูนขึ้นทีละเล็กทีละน้อย ทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนางาน และตระหนักถึงความสำคัญในการนำผล



การวิจัยไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากการพูดคุย การอ่านงานวิจัย การอภิปราย แลกเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับผลการวิจัย ระหว่างบุคลากรสาธารณสุข ผู้ใช้ผลการวิจัยกับผู้ร่วมงานหรือนักวิจัย ทำให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้น และมีผลต่อความคิดของแต่ละบุคคลรวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมา ความรู้เดิม และค่านิยม ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ (Burns & Grove, 2001, 2005) ย่อมส่งผลต่อความพอใจของพยาบาลที่สามารถสนองความต้องการการบริการสุขภาพของผู้รับบริการสุขภาพได้อย่างเท่าทันความรู้ที่ทันสมัยเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ทางการพยาบาลด้วยการใช้ผลการวิจัย ถือเป็นการยืนยันองค์ความรู้ทางการพยาบาลที่มีประโยชน์ และเพิ่มคุณภาพการพยาบาล การเพิ่มความคุ้มค่าในการสร้างองค์ความรู้ทางการพยาบาลด้วยการใช้ผลการวิจัย นอกจากนี้ยังเป็นการบูรณาการด้านองค์ความรู้ทางการพยาบาลกับการจัดการวิจัยทางการพยาบาลสู่การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาล

การนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยนี้พบว่าการเพิ่มการใช้ผลงานวิจัยในการพัฒนาการบริการสุขภาพ และพยาบาลมีความพอใจในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลควรกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาการวิจัยให้มีการนำผลการวิจัยทางการพยาบาล และสุขภาพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการบริการสุขภาพในโรงพยาบาลรัฐเนื่องจากช่วยประหยัดเวลา เหมาะกับการทำงานของพยาบาลที่มีเวลาจำกัด และประหยัดงบประมาณในการแสวงหาความรู้ใหม่มาใช้เพิ่มความคุ้มค่าทางการวิจัย

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพยาบาลทุกคนที่ร่วมโครงการวิจัยนี้ ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ข้อคิดเห็นในการพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพมากขึ้น

รายการอ้างอิง

- กาญจนา ศุภรพันธ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการฝึกอบรมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนก องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชรีย์ แสงมณี, ยุพิน วัฒนสิทธิ์, นิตยา ไกรวงศ์ และอุมาพร ปุญญโสพรรณ. (2549). อุปสรรคในการใช้ผลงานวิจัยทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารสงขลานครินทร์เวชสาร, 24(6): 537-547.



- เรณู อาจสาธิต, อรพรรณ โตสิงห์ และพิกุลทิพย์ หงษ์เหิร. (2547). การสำรวจการใช้ผลการวิจัยและอุปสรรคของพยาบาลศัลยกรรมต่อการนำผลการวิจัยไปใช้. *วารสารสภาการพยาบาล*, 19(1): 27-37.
- Bloom, B. S. (ed.). (1986). **Taxonomy of Educational Objectives, The Classification of Educational Goals – Handbook I: Cognitive Domain**. New York: McKay.
- Burns, N. & Grove, K. S. (2001). **The Practice of Nursing Research Conduct, Critique, Utilization**. (2nd ed.). Philadelphia: W.B. Saunders.
- Burns, N. & Grove, K. S. (2005). **The Practice of Nursing Research: Concept, Critique and Utilization**. (4th ed.). Philadelphia: W.B. Saunders.
- Closs, J. S. & Cheater, M. E. (1994). Utilization of Nursing Research: Culture, Interest, and Support. *Journal of Advance Nursing*, 19: 762-773.
- Claride, M. T. & Tony, L. (2005). **Coaching for Effective Learning. A Practical Guide for Teachers in Healthcare**. Retrieved September 10, 2014 from www.wellcoaches.com.
- Cohen, J. (1988). **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. (2nd ed.). New York: Lawrence Erlbaum.
- Champion, V. C. & Leach, A. (1989). Variables Related to Research Utilization in Nursing: An Empirical Investigation. *Journal of Advanced Nursing*, 14(9): 705–710.
- Funk, S., Champagne, M., Wiese, R. & Tornquist, E. (1991). Barriers to Using Research Findings in Practice: the Clinician’s Perspective. *Applied Nursing Research*, 4: 90-95.
- McCleary, L. & Brown, T. (2003). Barriers to Paediatric Nurses’ Research Utilization. *Journal of Advanced Nursing*, 42(4): 364-372.
- Polit, F. D. & Hungler, P. B. (1995). **Nursing Research: Principle and Methods**. (5th ed.). Philadelphia: J. B. Lippincott.
- Polit, F. D. & Hungler, P. B. (2001). **Essentials of Nursing Research: Methods, Appraisal, and Utilization**. (5th ed.). Philadelphia: Lippincott.
- Squires, J. E., Estabrooks, C. A., Hayduk, L., Geirl, M. & Newburn-Cook, C. (2014). Precision of the Conceptual Research Utilization Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 22(1): 145-63.



Stetler, C. B. (2001). Updating the Stetler Model of Research Utilization to Facilitate Evidence-Based Practice. **Nursing Outlook**, 49(6): 272-9.

Strickland, O. L., Lenz, E. R. & Waltz, C. (2010). Instrumentation and Data Collection In **Measurement in Nursing and Health Research**. (4thed.). (p. 271). New York: Springer Publishing.