

การประเมินผลโครงการงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา Evaluation Project for Routine to Research (R2R) Implementation among Personnel in Sadao Hospital, Songkhla Province

รวีพร โรจนอาชา*

Raviporn Rodchanaarcha*

โรงพยาบาลสะเดา จังหวัดสงขลา*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผล การดำเนินงานโครงการงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) ของบุคลากรโรงพยาบาล สะเดา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของโรงพยาบาลสะเดาที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 25 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบ เจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามผ่านการหาความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรง คุณวุฒิ และหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดย สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า

1. การดำเนินงานงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดาในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($M=4.06$, $SD=0.32$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมและบริบท ($M=4.15$, $SD=0.49$) รองลงมาคือด้านกระบวนการ ($M=4.10$, $SD=0.36$) และด้านผลผลิต ($M=4.02$, $SD=0.43$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านปัจจัยนำเข้า ($M=4.01$, $SD=0.34$)

2. ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานโครงการงานประจำของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดาคือ การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ การจัดเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย อุปกรณ์โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ตเข้าไม่พร้อมในการค้นคว้าหาข้อมูลขาดความต่อเนื่องในการทำวิจัย บุคลากรในหน่วย งานมีส่วนร่วมในการทำน้อย

ดังนั้น ผู้บริหารโรงพยาบาลควรเพิ่มระบบการสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ การจัดเวลา ที่เอื้อและเพิ่มความต่อเนื่องในการทำวิจัย จัดเตรียมคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอสำหรับทีมวิจัย ปรับระบบ อินเทอร์เน็ตให้เร็วขึ้นเหมาะในการค้นคว้าหาข้อมูล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานโดย ให้ทำวิจัยร่วมกันเป็นทีม

คำสำคัญ: การประเมินผลโครงการ, งานประจำสู่งานวิจัย

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Jirapaf@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 087-4613910)



Abstract

This mixed methods research aimed to evaluate a Routine to Research (R2R) project that was implemented in Sadao hospital, Songkhla Province. Sample was 25 personnel in the Sadao hospital. Purposive sampling was applied. Research instrument was a questionnaire. Content validity of the questionnaire was confirmed by a panel of experts. Its reliability was tested by using Cronbach's alpha coefficient (equal to 0.96). Data were analyzed using descriptive statistics and content analysis. The results of the study revealed as follows.

1. As evaluated by the hospital personnel, the total mean score of implementing the R2R project was at a high level ($M = 4.06$, $SD = 0.32$). The highest mean score was for the part of environment and context ($M = 4.15$, $SD = 0.49$), followed by the part for process ($M = 4.10$, $SD = 0.36$), and for output ($M = 4.02$, $SD = 0.43$), respectively. The lowest mean score was for the part of input ($M = 4.01$, $SD = 0.34$).

2. According to the hospital personnel, problems and barriers in the R2R project implementation were: 1) promoting morale and incentive, 2) motivation, 3) time management to conduct a research, 4) informatics network and equipment (slow internet), 5) lack of continuity in conducting a research, and 6) weak participation from the personnel.

Therefore, the hospital administrators should set a new pattern to promote morale, provide incentives, grow motivation, give supportive place and time, assure the continuity of conducting research, provide sufficient computers, spend into high speed internet for data searching, and mobilize the personnel to do research as a team.

Keywords: Program Evaluation, Routine to Research (R2R), Hospital Personnel

บทนำ

ปัจจุบันแนวคิดและการขับเคลื่อนงานวิจัยจากงานประจำขยายไปทั่วประเทศ การทำงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) ในระบบบริการสาธารณสุข ได้ดำเนินการครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 เนื่องจาก R2R เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการอย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงานใน

การแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน โดยมีผลลัพธ์เป็นการพัฒนาตนเอง และหน่วยงานเป็นการใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือ (วิจารณ์ พานิช, 2559) คนทำงานประจำมีโอกาสคิด ทดลอง และตั้งโจทย์ขึ้น แล้วนำมาทดลองเก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของคนทำงาน ผลิตผลงานเชิงวิจัยออกมาได้ แล้วนำไปใช้ พัฒนางานประจำให้ดีขึ้น (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และประชาธิป กะทา, 2551) ทำให้ความจำเจของงานประจำหายไป กลายเป็นความท้าทาย ความสนุกที่ได้คิดค้นวิธีการสร้างความรู้เล็ก ๆ ที่ เป็นความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาทำประโยชน์ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตัวเองทำ (จรรยาพร ศรีศัลลักษณ์ และ อภิญา ตันทวีวงศ์, 2551) นอกจากนี้ R2R ยังเป็นการต่อยอดและช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพงานบริการของโรงพยาบาล โดยใช้กระบวนการวิจัย (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2554)

ผู้บริหารคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) และคณะกรรมการวิจัยของโรงพยาบาล สะเดา ได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้มาตลอด แต่ยังขาดผู้รับผิดชอบโครงการที่ชัดเจน ใช้ความสนใจของบุคลากรที่สนใจมาร่วมกันทำ ไม่มีที่ปรึกษาที่มีความรู้ในการทำ R2R จึงไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ที่ผ่านมาหน่วยงานจึงมีแต่การทำ CQI เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาลำดับหนึ่ง แต่ยังมีปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขด้วยการทำ R2R ได้แก่ การดูแลผู้ป่วยในกลุ่มโรคที่เป็นความเสี่ยงสำคัญทางคลินิกในแต่ละหน่วยงานป้องกันการเกิดซ้ำ เพื่อความปลอดภัยทั้งผู้ให้บริการและ ผู้รับบริการ ที่จึงสนับสนุนให้มีการทำ R2R ในโรงพยาบาลอย่างเป็นระบบขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการพัฒนางานประจำไปสู่งานวิจัย ซึ่งจะต่อยอดในการพัฒนางาน เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร มีเครือข่าย R2R ทั้งในระดับโรงพยาบาล และอำเภอ ผลงานวิชาการได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับเขตและระดับประเทศ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานโครงการงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) ในปี 2558 สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดการประเมินผลโครงการแบบ CIPP Model ของสต๊อฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 2007) ซึ่งใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับนำมาวิเคราะห์สรุปตีความแหล่งที่มาของข้อมูล โดยเก็บรวบรวมหรือการได้มาอย่างหลากหลายครอบคลุม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (รัตนะ บัวสนธ์, 2556) มีการติดตามการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบตามกรอบของทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย (ศุภามณ จันทรสกุล, 2557) เพื่อให้การประเมินผลมีความเป็นไปได้และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดส่งผลต่อผลสำเร็จของโครงการ (กาญจนา วัธนสุนทร, 2552)

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา



วัตถุประสงค์เฉพาะ

เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานโครงการงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา ด้านสถานะแวดล้อม/บริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

นิยามศัพท์

การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการติดตามผลการดำเนินโครงการงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดาประจำปีงบประมาณ 2558 ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้หรือไม่เพื่อทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยของโครงการ และนำไปปรับปรุงแก้ไขโครงการครั้งต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 2007) โดยกำหนดประเด็นการประเมินโครงการออกเป็น 4 ส่วนได้แก่ 1) การประเมินด้านสถานะแวดล้อม/บริบท (Context Evaluation: C) ได้แก่ วัตถุประสงค์โครงการ นโยบายและแผนพัฒนา R2R 2) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) ได้แก่ สถานที่ สารสนเทศ เทคโนโลยี การจัดเวลา บุคลากรที่เข้าร่วมงบประมาณ การประสานงาน ความรู้ความสามารถของทีมที่ปรึกษา ความเหมาะสมของหัวข้อในการ R2R 3) การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation: P) ได้แก่ การบริหารจัดการเรื่องเวลาของหัวหน้างาน ระบบการขอคำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทีม ความต่อเนื่องในการติดตามบรรยากาศ R2R ความเหมาะสมของรางวัล 4) การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation: P) ได้แก่ ความสำเร็จของการ R2R ความพึงพอใจของผู้บริหารและผู้เข้าร่วมโครงการ การนำผลการวิจัยมาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน การลงตีพิมพ์เผยแพร่

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ในลักษณะของการผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) นำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลโดยทำการศึกษาช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ.2557 – พฤษภาคม พ.ศ.2558

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงพยาบาลสะเดา

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ R2R จำนวน 25 คน ประกอบด้วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานผู้ป่วยนอก งานห้องคลอด งานห้องผ่าตัด งานผู้ป่วยใน ฝ่ายพัสดุ งานเอกเรย์ งานกายภาพ งานแพทย์แผนไทย งานสุขาภิบาล ฝ่ายเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน ฝ่ายเภสัชกรรม และงานโรงครัว

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารและคณะกรรมการ HRD 3 คน ได้แก่ หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าฝ่ายทันตกรรม หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม ตัวแทนของบุคลากรในหน่วยงานที่มีการทำวิจัย 7 คน ได้แก่ งานงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานผู้ป่วยนอก งานห้องคลอด งานผู้ป่วยในฝ่ายพัสดุ งานเอกเรย์ฝ่ายเภสัชกรรม และบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ 15 คน รวมทั้งสิ้น 25 คน

การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ คือเป็นผู้ที่สมัครใจในการเข้าร่วมโครงการหรือหัวหน้างานเป็นผู้คัดเลือกเข้ามาโดยพิจารณาจากงานที่รับผิดชอบ ที่เป็นปัญหาของหน่วยงาน และจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. แบบสอบถามการดำเนินงานโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดาซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย ตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดาด้านสถานะแวดล้อม/บริบท 5 ข้อ ด้านปัจจัยนำเข้า 9 ข้อ ด้านกระบวนการ 12 ข้อและด้านผลผลิต 11 ข้อ รวม 37 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดเป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

2. แบบสอบถามความคิดเห็นการดำเนินงานโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 5 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามการดำเนินงานโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา ผ่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ให้ถูกต้อง และความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ อาจารย์พยาบาล 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 1 คน แล้วจึงนำมาทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .96

สำหรับแบบสอบถามความคิดเห็นการดำเนินงานโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ให้ถูกต้อง และความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ



3 คน ได้แก่ อาจารย์พยาบาล 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 1 คน แล้วจึงนำมาทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คนเพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณรวบรวมโดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยมีหัวข้อคำถามทั้งหมด 37 ข้อ ให้กลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมกลับคืนได้ครบทุกฉบับ

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพรวบรวมโดยการชี้แจงรายละเอียดของการดำเนินโครงการให้ผู้บริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ร่วมวิจัยทราบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดโดยมีหัวข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อดังนี้คือ

2.1 ท่านคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา

2.2 ท่านคิดว่าบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ สถานที่จัดประชุม งบประมาณที่ใช้ของโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

2.3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการประสานงาน การดำเนินการ การติดตามกำกับ การสนับสนุน การสร้างแรงจูงใจ รางวัลในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ทำวิจัยของโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา

2.4 ความสำเร็จของโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดาควรเป็นอย่างไรในความคิดเห็นของท่าน

2.5 ปัจจัยที่ทำให้โครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดาสำเร็จในความคิดเห็นของท่านคืออะไร

3. ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพิ่มเติมในประเด็นคำตอบที่ยังไม่ชัดเจนบันทึกภาพและบรรยากาศขณะทำวิจัยทุกครั้งที่มีการทำวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดาใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับเกณฑ์การประเมินความคิดเห็นตามแนวคิดการแบ่งช่วงค่าเฉลี่ยของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2553) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นน้อยที่สุด

3. สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)



ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=25)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	3	12.00
หญิง	22	88.00
อายุ		
< 31 ปี	2	8.00
31-35 ปี	5	20.00
36-40 ปี	7	28.00
41-45 ปี	5	20.00
> 45 ปี	6	24.00
(Min= 26, Max= 56, M=41.52, SD =8.02.)		
การศึกษา		
ปริญญาตรี	14	56.00
สูงกว่าปริญญาตรี	11	44.00
สถานที่ปฏิบัติงาน		
ER	5	20.00
OPD	2	8.00
LR/OR	4	16.00
IPD	6	24.00
ทันตกรรม	1	4.00
X-rays	1	4.00
กายภาพบำบัด	1	4.00
แพทย์แผนไทย	1	4.00
สุขภาพบาล	1	4.00
เวชปฏิบัติชุมชน	1	4.00
เภสัชกรรม	1	4.00
โรงครัว	1	4.00



จากตาราง 1 พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 88.00 มีอายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 44.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.00 และเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยใน ร้อยละ 24.00

2. การประเมินผลการดำเนินงานโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเตา

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินผลการดำเนินงานโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเตารายด้านและภาพรวม

การดำเนินงาน R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเตา	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านสิ่งแวดล้อมและบริบท	4.15	0.49	มาก
ด้านปัจจัยนำเข้า	4.01	0.34	มาก
ด้านกระบวนการ	4.10	0.36	มาก
ด้านผลผลิต	4.02	0.43	มาก
รวม	4.06	0.32	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยการดำเนินงานโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเตาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.06$, $SD=0.32$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสิ่งแวดล้อมและบริบท ($M=4.15$, $SD=0.49$) รองลงมาคือด้านกระบวนการ ($M=4.10$, $SD=0.36$) และด้านผลผลิต ($M=4.02$, $SD=0.43$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านปัจจัยนำเข้า ($M=4.01$, $SD=0.34$)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพการประเมินผลกระบวนการดำเนินงานโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเตาจำนวน 25 คน ประกอบด้วย หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าฝ่ายธุรกรรม หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม ผู้ร่วมวิจัยและตัวแทนของบุคลากรในหน่วยงานที่มีการทำวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการให้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและสัมภาษณ์เพิ่มเติมในประเด็นที่ยังตอบไม่ชัดเจนในการดำเนินงานโครงการงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเตา ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา มีดังนี้

1. ด้านสภาวะแวดล้อมหรือบริบทของโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเตา

ผู้ให้ข้อมูลทุกคนแสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยกับการทำโครงการนี้ เพราะเป็นโครงการที่วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาล และพัฒนางานคุณภาพของโรงพยาบาลในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการผลิตผลงานวิจัย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของโรงพยาบาลได้มีการแลกเปลี่ยนความคิด

ซึ่งกันและกัน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน และควรส่งเสริมให้มีโครงการนี้อย่างต่อเนื่องตลอดไปดังตัวอย่าง ดังนี้

“...เป็นการพัฒนาคุณภาพงานที่ทำประจำอยู่ให้เกิดเป็นงานวิจัยและมีลักษณะงานวิจัยรองรับการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11)

“...กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานประจำ ค้นหาความเสี่ยงในหน่วยงานไปปรับปรุงแก้ไข เกิดการปรับปรุงคุณภาพการบริการ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14)

“...สามารถนำผลวิจัยมาปรับใช้กับงานประจำที่ทำอยู่ทุกวันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16)

“...เป็นโครงการที่ดีจะได้พัฒนาคนพัฒนางาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 21)

2. ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเตา

ผู้ให้ข้อมูลทุกคนเห็นด้วยว่าโครงการงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเตา มีความเหมาะสมในด้านปัจจัยนำเข้าซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้ 1) สถานที่ที่ใช้ในการทำซึ่งมีความสะดวกสบาย ขนาดของห้องประชุมเหมาะสมกับจำนวนผู้วิจัย เอื้อในการเรียนรู้ 2) อาจารย์ที่ปรึกษามีความรู้ความสามารถ ใช้สื่อที่เหมาะสมในการถ่ายทอดความรู้ และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้วิจัยได้เป็นอย่างดี 3) บุคลากรที่เข้าร่วมวิจัยมีการกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่เข้าร่วมโครงการที่เหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกฝ่ายทุกงาน รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบตัวชี้วัดของหน่วยงาน และมีศักยภาพมีความรู้ส่งผลให้มีความสนใจและกระตือรือร้นตั้งใจในการทำ 4) วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินโครงการมีเพียงพอมีการประชาสัมพันธ์โครงการอย่างทั่วถึงดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...เหมาะสม เพราะมีการเอื้ออำนวยความสะดวกสำหรับการทำ R2R และได้ฟังความหลากหลายของงานวิจัย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8)

“...เหมาะสม ด้านบุคลากรก็มาจากทุกหน่วยงาน วัสดุอุปกรณ์ก็เพียงพอ สถานที่การประชุมก็กว้างขวาง งบประมาณเหมาะสม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12)

“...งบประมาณในการทำวิจัยแต่ละคนควรได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาล เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าผู้ทรงฯ หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการดำเนินการวิจัย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

แต่มีผู้ให้ข้อมูล 4 คนจาก 21 คน แสดงความคิดเห็นว่ามีความไม่เหมาะสมของงบประมาณ เวลา และขาดอุปกรณ์ที่จำเป็นบางอย่างเช่น คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ระบบ WIFI ยังไม่เพียงพอและยังไม่สะดวกในการสืบค้นข้อมูล ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...วัสดุอุปกรณ์ส่วนใหญ่เป็น Computer Notebook เองน่าจะเพิ่มมูลค่าของรางวัลกรณีที่ได้ตีพิมพ์เพราะชิ้นงานแต่ละงานได้มาด้วยความยากลำบาก” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“...ระยะเวลาค่อนข้างกระชั้นชิดเนื่องจากต้องทำงานประจำ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)



“...อุปกรณ์ยังไม่พร้อม ต้องมีคอมพิวเตอร์ส่วนตัว ไม่มีเครื่องรวม ถ้าไม่มีคอมพิวเตอร์ส่วนตัวก็จะทำงานไม่ได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7)

“...งบประมาณในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความตั้งใจงานวิจัยคงต้องคอยดูกันไป” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

3. ด้านกระบวนการของโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา

ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นว่า มีความพึงพอใจที่เข้าร่วมโครงการการบริหารจัดการของผู้รับผิดชอบโครงการเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด มีการจัดหาที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญในการทำวิจัย มีการประสานงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ไลน์ (Line) ร่วมกับการประสานงานผ่านหัวหน้างาน และรายบุคคล มีความต่อเนื่องของการติดตามกำกับ หน่วยงานมีการจัดเวลาที่เอื้อในการทำวิจัย มีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญสามารถให้คำปรึกษาได้ตลอดเวลา มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำ R2R มีการช่วยเหลือให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และมีความคิดเห็นว่าการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจเป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...การประสานงาน การดำเนินการ การติดตาม การสนับสนุน เหมาะสม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“...การประสานงาน การดำเนินการ การติดตาม การสนับสนุน การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ดีมาก” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8)

“...การดำเนินงาน การติดตามกำกับ การสนับสนุนดี มีการติดตามเป็นระยะ ๆ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15)

“...เป็นขวัญกำลังใจส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ทุกคนมีกำลังใจ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14)

“... การสร้างแรงจูงใจและรางวัลในการสร้างขวัญและกำลังใจดี ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15)

“...เป็นการดีมากเพราะจะทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16)

แต่มีผู้ให้ข้อมูล 3 คนจาก 21 คน แสดงความคิดเห็นว่ามีความไม่เหมาะสมในเรื่องการสร้างแรงจูงใจของการทำวิจัยครั้งนี้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...การสร้างแรงจูงใจทำได้ระดับปานกลาง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9)

“...ควรเพิ่มขวัญกำลังใจ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“...มีบางท่านที่หลุดออกไป ซึ่งส่วนนี้อาจต้องเพิ่มแรงจูงใจสนับสนุนมากขึ้นอีก” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12)

4. ด้านผลผลิตของโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา

ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นว่าโครงการนี้เป็นโครงการที่ดีส่งผลให้การดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้แน่นอน เนื่องจากมีที่เลี้ยงและผู้ประสานงานติดตามต่อเนื่อง และทุกคนเล็งเห็นแล้วว่าสามารถนำมาแก้ไข/ปรับปรุงงานได้ นอกจากนี้ควรมีการนำเสนอในเวทีต่าง ๆ และ

ได้รับการตีพิมพ์ รวมทั้งได้นำมาใช้ในการพัฒนางานประจำอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยได้มีแบบอย่างความสำเร็จให้ผู้อื่นได้ชื่นชม อันจะนำไปสู่การต่อยอดในการทำวิจัย รวมทั้งพัฒนางานวิจัยอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต ดังตัวอย่างดังต่อไปนี้

“...สามารถนำ R2R มาแก้ไขปัญหานางานได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

“...นำปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมาพัฒนางานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13)

“...มีผลงานวิจัยที่สามารถตอบโจทย์ปัญหาในหน่วยงานได้อย่างแท้จริง เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13)

“...ควรจะนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน และงานประจำให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมและมีประสิทธิภาพ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16)

“...สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19 และ 20)

5. ปัจจัยที่ทำให้โครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเตาสำเร็จ

ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นว่า ความสำเร็จของโครงการมีผลมาจากผู้บริหารให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ผู้รับผิดชอบโครงการมีการประสานงานที่ดี ติดตามกำกับอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทุกส่วนทั้งผู้เข้าร่วมโครงการ และบุคลากรในหน่วยงานมีการช่วยเหลือกัน ขยันอดทนกระตือรือร้นในการทำ มีที่ปรึกษาที่ดีมีความรู้ความสามารถสามารถให้คำปรึกษาได้เป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในการทำดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...ช่วยกันระดมสมองช่วยเหลือกัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“...ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 6, 9 และ 21)

“...ที่ปรึกษามีพี่เลี้ยงคอยดูแลให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยอย่างทั่วถึง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6, 7, 11, 15, 16, 18 และ 21)

“...ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากรที่ทำ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

“...ผู้ประสานงานติดตามอย่างต่อเนื่อง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12, 19 และ 21)

“...ความร่วมมือของทุกฝ่าย ความกระตือรือร้น ความตั้งใจของทุกคน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12)

“...โครงการที่ดีมากดูแลคอยติดตามงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16)

“...เพื่อนร่วมทำวิจัยมีการดูแลอย่างดี คอยให้กำลังใจและแนะนำอยู่เสมอ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16)

“...ความร่วมมือของผู้ร่วมทำวิจัย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 20)

อภิปรายผล

การประเมินโครงการ R2R ของบุคลากรโรงพยาบาลสะเตา ตามกรอบแนวคิด CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 2007) ซึ่งมีการประเมินตั้งแต่เริ่มการดำเนินโครงการโดยประเมินทั้งหมด



4 ด้านคือ 1) ด้านสิ่งแวดล้อมและบริบท 2) ด้านปัจจัยนำเข้า 3) ด้านกระบวนการ และ 4) ด้านผลผลิตพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมและบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M=4.06$, $SD=0.32$) ซึ่งเป็นผลมาจากทั้งผู้บริหารและผู้เข้าร่วมการทำวิจัย เห็นความสำคัญของการทำ R2R ส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินโครงการจากทุกฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง ผู้เข้าร่วมโครงการมาจากการสมัครใจ และมีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของมาเรียม นิลพันธ์ (2557) เรื่องการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การศึกษาของ ภัทรสุดา ท้าวราช และสุวรรัฐ แลสันกลาง (2557) เรื่องการประเมินความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้วและการศึกษาของธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ (2557) เรื่องการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 และสรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อมและบริบท มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.15$, $SD=0.49$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โครงการ R2R มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนและพัฒนางาน ($M=4.60$, $SD=0.50$) รองลงมาคือโครงการ R2R ตอบสนองนโยบายในการพัฒนางานคุณภาพของโรงพยาบาลสะเดา ($M=4.32$, $SD=0.62$) ซึ่งตรงกับข้อมูลคุณภาพที่พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกคนเห็นว่าโครงการนี้มีวัตถุประสงค์ของโครงการเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาล สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลและพัฒนางานคุณภาพของโรงพยาบาล ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการผลิตผลงานวิจัย สอดคล้องกับความคิดเห็นและนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาให้มีศักยภาพเพื่อความมั่นคง และก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลที่จำเป็นต้องใช้งานวิจัย และข้อมูลด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของงานบริการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงพยาบาลมีแผนพัฒนาการทำ R2R มาโดยตลอดและต่อเนื่อง ($M=3.60$, $SD=0.86$) ซึ่งเป็นผลมาจากโรงพยาบาลได้มีการจัดทำโครงการ R2R มาแล้วแต่ไม่ประสบความสำเร็จจึงเป็นเหตุให้ไม่ได้มีการทำโครงการต่อทำให้บุคลากรเห็นว่าไม่มีแผนพัฒนาการทำ R2R อย่างต่อเนื่อง

2. ด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.01$, $SD=0.34$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้ทำ R2R มาจากตัวแทนของทุกหน่วยงาน ($M=4.36$, $SD=0.75$) รองลงมาคือ หัวข้อที่ทำ R2R มีความเหมาะสมและไม่เกินความสามารถของผู้ทำวิจัยแต่ละคน ($M=4.36$, $SD=0.56$) และมีทีมที่ปรึกษาที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่อง R2R ($M=4.24$, $SD=0.72$) ตามลำดับ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย/งาน และบุคลากรในโรงพยาบาล ก่อนดำเนินโครงการถึงความต้องการในการเข้าร่วมโครงการ และผลลัพธ์ที่ต้องการหลังจากที่ดำเนิน

โครงการเสร็จสิ้น รวมทั้งการปรึกษาความเป็นไปได้ของโครงการกับอาจารย์ที่ปรึกษาก่อน เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานให้ได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่าย ติดต่อกับอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยโดยเฉพาะสอดคล้องกับการศึกษาของธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ (2557) ที่พบว่าวิทยากรมีมุมมองแนวคิดที่ทันสมัยสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ซักถาม และความชัดเจนในการตอบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือสารสนเทศ เทคโนโลยีโรงพยาบาลมีความรวดเร็วถูกต้องเพียงพอเหมาะสมในการสืบค้นข้อมูลงานวิจัย ($M=3.48$, $SD=0.65$) และมีการจัดเวลาที่มีความเหมาะสมเอื้อในการทำวิจัย ($M=3.48$, $SD=0.71$) เนื่องจากในการทำวิจัยจำเป็นต้องมีการสืบค้นข้อมูลตลอดเวลา และรวดเร็วแต่ระบบ WIFI ของโรงพยาบาลมีปัญหาไม่ค่อยเสถียรทำให้เป็นอุปสรรคในการทำเกิดความล่าช้าในเวลาที่จำกัด นอกจากนี้ บุคลากรบางท่านไม่สามารถเข้าร่วมได้ในบางครั้งเพราะไม่สามารถทิ้งภาระงานประจำได้ทำให้ผลงานที่ออกมาล่าช้าออกไป จนบางท่านต้องออกจากโครงการไปเพราะขาดความต่อเนื่อง

3. ด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.10$, $SD=0.36$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการประสานงานผ่านหัวหน้างาน และรายบุคคลเพื่อเชิญชวนให้แต่ละหน่วยงานเข้าร่วมในการทำ R2R ($M=4.52$, $SD=0.50$) รองลงมา คือ มีการจัดหาที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญในการทำวิจัย ($M=4.40$, $SD=0.64$) และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำ R2R เช่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเล่าเรื่อง (Good Tell Story) การพูดให้กำลังใจกัน ($M=4.24$, $SD=0.66$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภัทรสุตา ท้าวราช และสุวรรณี แลสันกลาง (2557) ที่พบว่าวิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสม ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของพัชนี กุลพานันท์, พิสิฐเมธภัทร, ไพโรจน์ สติรยากร และมนต์ชัย เทียนทอง (2554) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูแบบผสมผสานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่พบว่า วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์มีความรู้ใหม่ และเป็นประโยชน์มานำเสนอการอบรมมีบรรยากาศร่วมคิดร่วมทำระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร และระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน และบรรยากาศอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ มีเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นทีมงานที่ปรึกษา และช่วยเสริมแรงในการทำวิจัย ($M=3.48$, $SD=0.82$) เนื่องจากมีการมอบหมายให้ทุกคนมีหัวข้อเรื่องในการทำคนละเรื่อง แต่ละคนจึงพยายามทำของตนเองให้เสร็จ ทำให้มีเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนน้อย ส่วนมากทำในเวลาที่นัดตามโครงการ เพื่อนร่วมงานจึงไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วยทำให้รู้สึกแยกส่วนกัน ซึ่งสำคัญมากสำหรับการพัฒนาคุณภาพงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประชากรณ์ ทัพโพธิ์ (2557) ที่พบว่าแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร คือพัฒนาความรู้และทักษะในการพัฒนาคุณภาพรวมถึงสร้างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งสนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทั้งข้าราชการและลูกจ้าง



4. ด้านผลผลิตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.02$, $SD=0.43$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผล R2R สามารถแก้ไขและพัฒนางานในหน่วยงานได้จริง ($M=4.36$, $SD=0.63$) รองลงมาคือผู้วิจัยมีความพึงพอใจในความสำเร็จของ R2R ($M=4.16$, $SD=0.62$) และผู้วิจัยมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ R2R ($M=4.16$, $SD=0.55$) ตามลำดับ ซึ่งผลงานวิจัยแต่ละเรื่องมาจากปัญหาหน้างาน และเมื่อผลวิจัยสำเร็จจึงสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้จริง นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดไม่มีประสบการณ์ในการทำ R2R มาก่อนเมื่องานวิจัยสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จึงรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตนเองมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความสำเร็จของการประสานงานและติดตามผู้วิจัยที่มีแนวโน้มที่จะออกจากการทำวิจัยได้กลับมาทำวิจัยต่ออีก ($M=3.64$, $SD=0.63$) เนื่องจากตลอดระยะเวลาการดำเนินโครงการมีผู้ที่ได้ออกจากโครงการด้วยภาระกิจหลายอย่าง รวมทั้งความไม่พร้อมส่วนตัวในการทำวิจัยต่อและผู้รับผิดชอบโครงการไม่สามารถติดตามให้มาเข้าร่วมเหมือนเดิมได้

สรุปผล

การดำเนินงานโครงการงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสะเตาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M=4.06$, $SD=0.32$) ทั้ง 4 ด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมและบริบท รองลงมาคือด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ตามลำดับ โครงการนี้มีผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทั้งหมด 25 คน มีงานวิจัยที่ทำต่อเนื่องทั้งหมด 21 เรื่องคิดเป็น 84% ใน 21 เรื่องนี้งานที่สำเร็จรวมเป็นผลงาน R2R ของโรงพยาบาลในปี 2558 12 เรื่องคิดเป็น 57.14% (ตัวชี้วัด>50%) และได้รับการตีพิมพ์วารสาร 4 เรื่องคิดเป็น 19.05% (ตัวชี้วัด>10%) เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์ในการทำโครงการชัดเจน ผู้บริหารให้การสนับสนุน ผู้รับผิดชอบโครงการมีการติดตามงานเป็นระยะและต่อเนื่อง บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการวิจัยมีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำวิจัย มีที่ปรึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ทำให้ผลงานวิจัยสำเร็จเกินเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ดังกล่าว ผู้บริหารและผู้วิจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($M=4.12$, $SD=0.60$ และ $M=4.16$, $SD=0.62$ ตามลำดับ) ส่วนปัญหาอุปสรรคและสิ่งที่ต้องปรับปรุงของการดำเนินงานโครงการคือ ควรให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมและเป็นที่ปรึกษา ($M=3.48$, $SD=0.82$) การจัดเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย ($M=3.48$, $SD=0.71$) การจัดระบบสารสนเทศให้พร้อมและเพียงพอในการค้นคว้าหาข้อมูล ($M=3.48$, $SD=0.65$)

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ควรส่งเสริมให้มีโครงการ R2R โดยการบรรจุโครงการในแผนพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลทุกปี

2. คณะกรรมการสารสนเทศของโรงพยาบาล ควรปรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ในโรงพยาบาล เพื่อให้สามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนจัดหาคอมพิวเตอร์อย่างเพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ และใช้สำรองเมื่อจำเป็นต้องใช้กรณีฉุกเฉิน
3. ผู้บริหารโรงพยาบาล และหัวหน้าฝ่าย/งานควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ โดยการจัดสรรในเรื่องการจัดเวลาในการเข้าร่วมโครงการของบุคลากร การมอบใบประกาศเกียรติคุณ การพิจารณาความดีความชอบ การติดบอร์ดประกาศ เป็นต้น
4. โรงพยาบาลควรสนับสนุนการดำเนินการในการนำเสนอและตีพิมพ์ ผลงานที่สำเร็จทั้งในเวทีระดับชาติ และนานาชาติหรือได้รับการนำเสนอ/ตีพิมพ์วารสารทุกประเภท

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมในการทำงานวิจัย และควรติดตามประสิทธิภาพของการนำ R2R ไปใช้ในการพัฒนางานของบุคลากร
2. ควรขยายผลในการทำ R2R ของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกฝ่าย/งาน บุคลากรทุกระดับชั้น รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลในเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอ สะเดาเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผลงานทั้งเครือข่าย
3. ควรจะมีระบบพี่เลี้ยงและจัดบุคลากรให้ร่วมกันทำงานวิจัยแต่ละเรื่องตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากร และความสำเร็จในการทำมากขึ้น

รายการอ้างอิง

- กาญจนา วัฒนสุนทร. (2552). การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP ของสตัฟเฟิลบีมในการประเมินโครงการทางการศึกษา. *Suranaree Journal*, 2(1): 67-83.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และประชาธิป กะทา. (2551). **วิจัยคุณภาพ: การเรียนรู้จากงานประจำ**. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.).
- จรรยาพร ศรีศัลลักษณ์ และอภิญญา ตันทวิวงศ์. (2551). R2R: Routine to Research สยบงานประจำด้วยการวิจัย สู่โลกใหม่ของงานประจำ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.).
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 12. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิงอินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. (2557). การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(1): 1-14.



- พัชนี กุลทานันท์, พิสิฐ เมธภัทร, ไพโรจน์ สติรยากร และมนต์ชัย เทียนทอง. (2554). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูแบบผสมผสานในการทำวิจัยในชั้นเรียน. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**; ว.มร.ม, 5(2): 97-115.
- ภัทรสุดา ท้าวราช และสุวัรัฐ แลสันกลาง. (2557). การประเมินโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**, 3(1): 43-58.
- ประชากรณ์ ทัพโพธิ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครปฐม. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal**, 7(2): 475-491.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2554). **มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี**. นนทบุรี: สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล.
- ศุภามณ จันทรสกุล. (2557). ยุคสมัยของการประเมินผลและแนวคิดทฤษฎีของนักประเมิน. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย**, 8(1): 68-79.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2557). การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. **วารสารวิชาการ Veridian E- Journal**, 7(1): 449-462.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2556). รูปแบบการประเมิน CIPP และ CIPPIEST มโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนและถูกต้องในการใช้. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**, 5(2): 7-24.
- Stufflebeam, D. L. & Shinkfield, A. J. (2007). **Evaluation Theory, Models, and Applications**. Sanfrancisco: Jossey - Bass, An Imprint of Wiley.