

ปัจจัยทำนายการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ  
Predicting develop the research quality of health staff in Sisaket province

อนันต์ ถิ่นทอง\*  
Anan Tantong\*

การวิจัยเชิงวิเคราะห์ภาคตัดขวางนี้ เพื่อหาปัจจัยทำนายที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนางานวิชาการของโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และกลุ่มงานต่างๆ ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 173 คนใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย การแจกแจง ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสุดค่าสูงสุด ค่ามัธยฐานและสถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential Statistics) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยและระดับคะแนนการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson วิเคราะห์สมการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม โดยใช้การใช้สถิติถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear regression) แบบ Step wise

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 72.8 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 21-30 ปี อายุเฉลี่ย 38.3 ปี อายุมากที่สุด 59 ปี และอายุน้อยที่สุด 22 ปี มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุดระหว่าง 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 43.9 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์การจัดทำผลงานวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งมาก่อนร้อยละ 63.0 ด้านปัจจัยนโยบายผู้บริหารต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยโดยภาพรวมมีค่าคะแนน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.48 โดยมีปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องานวิจัยตัวแปรเดียวที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.96 ส่วนปัจจัยลักษณะการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยภาพรวมมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.39 โดยมีที่พบว่าอยู่ในระดับสูง มี 2 ปัจจัย คือ การสร้างบุคคลต้นแบบในองค์กรมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.58 และการยกย่องเชิดชูเกียรติมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.55 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 5 ตัวแปร คือ การมีนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของผู้บริหารองค์กร ( $r=0.973$   $p\text{-value}<0.00$ ) การกำหนดแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของผู้บริหารองค์กร ( $r=-0.183$ ,  $p\text{-value}<0.017$ ) ปัจจัยด้านการจัดตั้งทีมวิชาการภายในองค์กร ( $r=-0.199$   $p\text{-value}<0.009$ ) ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ( $r=-0.259$   $p\text{-value}<0.001$ ) และปัจจัยด้านกระบวนการสร้างบุคคลต้นแบบในองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดี ( $r=-0.171$ ,  $p\text{-value}<0.024$ ) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะระบุความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยทำนายคุณภาพการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เรียงตามลำดับตัวแปรที่ดีที่สุดในการทำนาย ได้แก่ การมีนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของผู้บริหารองค์กร, การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรตามลำดับโดยสามารถรวมทำนายอธิบายความแปรปรวนของคะแนนของระดับพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษได้ร้อยละ 95.1 ( $R^2=0.951$ ,  $SE_{Est}=0.36969$ ,  $F=4.506$ ,  $p<0.035$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จึงควรมีการกำหนดนโยบาย การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรเกี่ยวกับงานพัฒนาคุณภาพงานวิจัย ซึ่งจะส่งผลให้งานวิจัยของจังหวัดศรีสะเกษมีคุณภาพที่ดีต่อไป

คำสำคัญ : ปัจจัยทำนาย, คุณภาพงานวิจัย บุคลากรสาธารณสุข

### Abstract

This cross-sectional analytical research to find predictive factors that affect research quality development of public health personnel in the public health department of Sisaket Province. The sample consisted of personnel responsible for academic development of general hospitals, community hospital, district public health office, Tambon health promoting hospital and various sections of the Sisaket provincial public health office. 173 people using descriptive statistics consisting of distribution, frequency, percentage, mean, standard deviation (SD), minimum, maximum. Inferential Statistics investigated the association of factors affecting the scores for research quality development of health personnel in the public health department of Sisaket Province by Pearson's correlation coefficient statistics. Analysis equation to predict the relationship between two groups of variables by using Stepwise/Multinomial linear regression statistics.

The study found that most of the public health personnel were female, 72.8%, mostly between 21 - 30 years old, the average age was 38.3 years, the oldest was 59 years old and the youngest was 22 years old, and had the highest work experience between 21 years and over. 43.9 Most of them had experience in producing academic work before, 63.0%. Regarding the policy factors of executives towards the development of research quality as a whole, there were scores moderate the average score was 3.48, with the human resource management factor per research single variable having a high score with an average score of 3.96. Overall, the score was moderate had an average score of 3.39, found that it was at a high level with 2 factors: the creation of role models in the organization had an average score of 3.58 and honoring had an average score of 3.55. The results of the analysis of the relationship between factors related to research quality development of public health personnel in the public health department of Sisaket Province were 5 variables, namely, having a policy for developing research quality of organizational executives ( $r=0.973$  p-value  $<0.00$ ) Motivation determination for research quality improvement of organizational executives. ( $r=-0.183$ , p-value  $<0.017$ ) Factors establishing academic teams within the organization ( $r=-0.199$  p-value  $<0.009$ ) factor in learning exchange activities in the organization ( $r=-0.259$  p-value  $<0.001$ ) and the role modeling process factor in a good role model organization ( $r=-0.171$ , p-value  $<0.024$ ). The other factors were insufficient to determine the relationship. and multiple regression analysis showed that the variables predicting the quality of research development quality of health personnel in the public health department of Sisaket Province Ranked in order of the best predictive variables were having a policy for developing research quality of organizational executives, budget allocation to support research and learning exchange activities in the organization, respectively, which can jointly predict and explain the variance in the scores of the research quality development level of health personnel in Sisaket Province by % 95.1 ( $R^2=0.951$ ,  $SE_{est}= 0.36969$ ,  $F= 4.506$ ,  $p < 0.035$ ) with statistical significance at the 0.05 level. Therefore, Sisaket Provincial Public Health Office Therefore, there should be a policy budget allocation to support operations and organize learning exchange activities within the organization on research quality improvement work This will result in good quality research in Sisaket Province.

**Keywords:** Predicting Factor Research quality health staff

---

\*นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

Email: quality.phssk@gmail.com

## บทนำ

การดำเนินงานพัฒนางานวิจัยของเขตสุขภาพที่ 10 โดยนโยบายผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 10 (นายแพทย์ทวีศิลป์ วิษณุโยธิน)กำหนดให้การพัฒนาการวิจัยเพื่อตอบโจทย์ปัญหาสุขภาพของพื้นที่เป็นหลักและเป็น การนำวิจัยที่มีใช้หวังผลเพียงได้ผลงานวิชาการอย่างเดียวโดยเมื่อมีผลงานวิชาการแล้วต้องมีระบบฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้นภายในอย่างเป็น ระบบและมีผลงานวิชาการเหล่านี้ได้ถูกนำไปประโยชน์ทั้งในงานในพื้นที่หรือการนำไปสู่การกำหนดเป็นนโยบายภาพรวมของ เขตสุขภาพซึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาวิชาการอยู่ในรูปคณะกรรมการโดยมีผู้บริหารระดับสูงสุดของเขตสุขภาพทำหน้าที่ เป็นหัวหน้าจัดการระบบของการจัดการความรู้ในองค์กรคณะกรรมการจัดการความรู้(Chief Knowledge Officer: CKO) แล้วมีคณะกรรมการย่อยในแต่ละส่วนแบ่งความรับผิดชอบเช่น คณะกรรมการวิจัยและ R2R คณะกรรมการจัดการความรู้ คณะกรรมการจัดทำฐานข้อมูลการวิจัย และคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ใช้กลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนา บุคลากรทั้งในระดับเขตและแต่ละจังหวัด การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มอบหมายให้ทุกจังหวัดเวียนความรับผิดชอบในการ จัดกิจกรรมประชุมวิชาการเขตสุขภาพประจำปีโดยให้มีการส่งผลงานวิชาการในระดับพื้นที่เข้าร่วมนำเสนอและมีวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ร่วมวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงที่ส่งผลให้บุคลากรอยากมีส่วนร่วมมากขึ้น (บุญไทย จันทรเสนา และมานพ คณะโต,2557) การบริหารจัดการฐานข้อมูลการวิจัยที่อาศัยสถาบันในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ตั้งอยู่ใน เขตสุขภาพรับผิดชอบได้แก่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรอุบลราชธานีและการพัฒนาโครงสร้างและกิจกรรมสนับสนุน เพื่อให้การพัฒนาวิชาการความก้าวหน้ายิ่งขึ้น นอกจากนี้มีอิทธิพลตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรแรงจูงใจมีผลต่อการ ทำวิจัยของบุคลากร(ทิพย์วัลย์ ศรีพรหม,2554)(วนิดา พิงสระน้อย,2556)

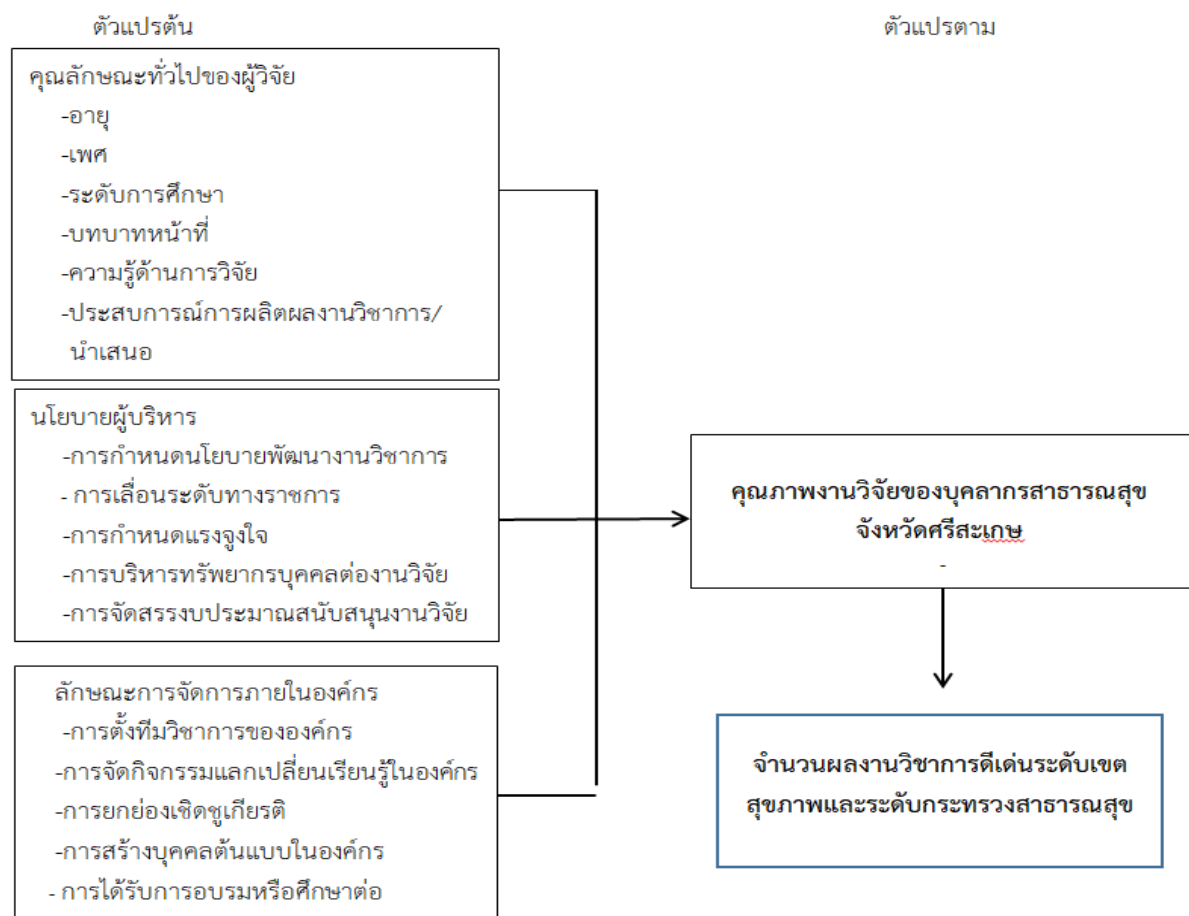
จังหวัดศรีสะเกษ ได้มีกระบวนการพัฒนางานด้านวิชาการอย่างยาวนานตั้งแต่มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาสถาน ีอนามัย ปี 2535 ที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีการผลิตผลงานวิชาการโดยสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเข้า ร่วมประชุมและนำเสนอผลงานวิชาการในเวทีวิชาการระดับต่างๆทั้งเป็นเวทีภายในหน่วยงานของตนเอง เวทีการประชุม วิชาการของเครือข่ายบริการสุขภาพระดับอำเภอเวทีวิชาการสาธารณสุขระดับจังหวัด และเวทีวิชาการภายนอกได้แก่ เวที วิชาการของศูนย์วิชาการต่าง ๆ เวทีวิชาการระดับเขต และเวทีวิชาการประจำปีระดับกระทรวงสาธารณสุขทั้งนี้อาศัยกลยุทธ์ สำคัญ8กลยุทธ์ ได้แก่การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยโดยมีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัยให้กับบุคลากรทางการแพทย์ และสาธารณสุขทุกระดับทั้งการจัดโดยหน่วยงานต้นสังกัดและการจัดโดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดซึ่งวัดประเมินผล ความสำเร็จของการอบรมจากจำนวนผลงานวิชาการตามจำนวนผู้ร่วมอบรม การเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในหน่วยงานใน รูปของคณะกรรมการขับเคลื่อนงานวิชาการภายในเครือข่ายบริการสาธารณสุขระดับอำเภอและการแต่งตั้งคณะกรรมการ ขับเคลื่อนวิชาการระดับจังหวัด การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนรู้โดยการจัดประชุมวิชาการสาธารณสุขประจำปีระดับจังหวัดซึ่ง ได้จัดให้มีระบบการลงทะเบียนการเข้าร่วมประชุมในเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษตั้งแต่ปี2554 – 2563 รวมทั้งสิ้น 4,352 ผลงาน ดังนี้ ปี 2554 จำนวน 525 ผลงาน ปี 2555 จำนวน 465 ผลงาน ปี 2566 จำนวน 540 ผลงาน ปี 2557จำนวน 391 ผลงานปี 2558 จำนวน 422 ผลงาน ปี 2559 จำนวน 293 ผลงาน ปี 2560 จำนวน 493 ผลงาน ปี 2561 จำนวน 315 ผลงาน ปี 2562 จำนวน 360 ผลงาน และปี 2563 จำนวน 548 ผลงาน (ข้อมูลการบริหารจัดการสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ,2564) การกำหนดปริมาณ ผลงานวิชาการต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงานโดยนำสัดส่วนของ บุคลากรมาของหน่วยงานมาคำนวณเป็นเป้าหมายผลงานวิชาการต่อปีของหน่วยงานนั้น การกำหนดผลงานผลวิชาการและ การจัดกิจกรรมทางวิชาการเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงาน การจัดทีมวิทยากรลงไปให้คำแนะนำและการ นิเทศงานการพัฒนาวิชาการของหน่วยงาน และการเสริมพลังในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาวิชาการ ต้องมีกระบวนการ การสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือการบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันโดยเฉพาะความเป็น กันเองทำให้มีความยินดีและมุ่งมั่นเมื่อปฏิบัติงานงานวิจัย (นพคุณ กสาคติคุณ,2554)การสนับสนุนงบประมาณให้คณะกรรมการ พัฒนาวิชาการหน่วยงานระดับอำเภอและการสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหากได้รับการคัดเลือกให้ เข้าร่วมประชุมและเผยแพร่ผลงานวิชาการในเวทีระดับประเทศ การมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติและช่อดอกไม้แสดง ความยินดีกับเจ้าของผลงานวิชาการที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผลงานวิชาการดีเด่นประจำปีทั้งในเวทีวิชาการระดับจังหวัด

ระดับเขต และระดับกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมาแม้ในภาพของความสำเร็จจากการมีผลงานวิชาการ จำนวนเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนในเวทีต่าง ๆ หรือการยอมรับของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ในการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนการพัฒนาวิชาการให้กับบุคลากรสาธารณสุขก็ตาม แต่ก็ยังพบว่าในรายละเอียดเชิงลึกยังพบบางอำเภอที่มีระดับการพัฒนางานด้านวิชาการโดยเฉพาะการผลิตผลงานการวิจัยงาน R2R น้อย หรือบางอำเภอมีระดับขึ้นลงของจำนวนผลงานวิชาการในแต่ละปี ทั้งนี้ กระบวนการในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีพัฒนางานวิชาการ เพื่อให้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้นและความต้องการปรับปรุงแก้เป็นปัญหาจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง(วัฒนา พัดเกตุ,2555) จึงเป็นประเด็นคำถามหรือโจทย์ในการดำเนินงานยกระดับการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยในบุคลากรสาธารณสุขของจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างไร มีปัจจัยใดที่จะส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดการพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ สถานการณ์ของการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
- 2) เพื่อศึกษารูปแบบของความสัมพันธ์ของปัจจัยต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
- 3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

#### กรอบแนวคิดการวิจัย



#### วิธีดำเนินการวิจัย

**รูปแบบการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบตัดขวาง (Cross-sectional Analytical Study) เพื่อศึกษาสถานการณ์ของการพัฒนาวิชาการของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการกำหนดนโยบายการพัฒนาวิชาการ การกำหนดผลงานวิชาการเป็นตัวชี้วัดของการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนงบประมาณ ระบบยกย่องเชิดชูเกียรติ การมีบุคคลต้นแบบด้านวิชาการของหน่วยงาน การได้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ และข้อกำหนดของผลงานวิจัยต่อการเลื่อนระดับทางราชการ ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและตัวอย่าง

เนื่องจากการทำวิจัยครั้งนี้ต้องการข้อมูลจากตัวแทนผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการต่างๆ ทุกระดับของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้จากการคำนวณ จำนวน 173 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณเพื่อประมาณความแม่นยำในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Accuracy Parameter Estimated: AIPE) ซึ่ง เคลลีและแมกเวล (Kelly & Maxwell, 2003) นำเสนอโดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$N_M = \left( \frac{Z_{(1-\alpha)/2}}{w} \right) \left( \frac{1-R^2}{1-R_{xxj}^2} \right) \left( \frac{\chi_{(1-\gamma; N-1)}^2}{N-p-1} \right) + p + 1$$

โดยที่:

|                            |   |                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| $N_M$                      | = | จำนวนของตัวอย่าง                                                                                                                                                                                         |
| $N$                        | = | 50% ของโอกาสที่จะได้ 95%CI ของ $R^2$ น้อยกว่า 0.01                                                                                                                                                       |
| $P$                        | = | จำนวนของตัวแปรทำนายใน full model (กำหนดให้ 5 predictors)                                                                                                                                                 |
| $\alpha$                   | = | ระดับจุดตัดสินใจสำหรับทดสอบช่วงเชื่อมั่น (0.05)                                                                                                                                                          |
| $w$                        | = | ครึ่งหนึ่งของช่วงเชื่อมั่นของตัวแปรทำนายหลัก                                                                                                                                                             |
| $R^2$                      | = | ยกกำลังสองของสัมประสิทธิ์การวิเคราะห์ถดถอยสำหรับ full model ซึ่งได้จากการคาดและประมาณการจากการศึกษาของบุญญาภา โพธิ์ทองและนุจรี ไชยมงคล(2557) ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล( $R^2=0.281$ ) |
| $R_{xxj}^2$                | = | ยกกำลังสองของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรต้นหลักกับตัวแปรต้น บุญญาภา โพธิ์ทองและนุจรี ไชยมงคล(2557) ( $R^2=0.246$ )                                                                                        |
| $\chi_{(1-\gamma; N-1)}^2$ | = | ควอไทล์ ของการกระจายแบบ ไค-สแควร์ (0.8)                                                                                                                                                                  |

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณในฟังก์ชัน AIPE ของโปรแกรม STATA version 8.2 ได้ขนาดตัวอย่างสำหรับหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษจำนวน 165 คน เนื่องผู้วิจัยคาดว่าจะมีผู้สูญหายจากการติดตามร้อยละ 15 ซึ่งการคาดการณ์นี้ได้จากการศึกษาของ Berghout และคณะ อ้างถึงในสงกรานต์ กลั่นดวง (2548) พบว่า มีผู้ออกจากกรทดลอง 112 คน จากผู้เข้าร่วมการทดลองทั้งหมด 735 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.26

= 24.75 ประมาณ 25 คน

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ โอกาสในการเข้าร่วมครบถ้วนร้อยละ 100 ผู้วิจัยจึงขอเก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 173 คน โดยการสุ่มตัวอย่างจากทุกหน่วยบริการจำนวน 173 แห่งที่จะเป็นตัวแทนให้บุคลากรจำนวน 1 คน ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็น 2 รูปแบบ กล่าวคือ

1.การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกหน่วยงานทั้งหมดของโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ ที่ให้มีตัวแทนหน่วยงานโดยเป็นผู้รับผิดชอบงานหรือเป็นคณะกรรมการพัฒนาวิชาการของหน่วยงาน จำนวน 1 คน เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม

2.การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากหน่วยงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยเลือกจากเลขรหัสสถานพยาบาลที่กำหนดโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เลือกเฉพาะเลขที่ จนครบจำนวน และ

ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้นๆเป็นผู้ตอบแบบสอบถามและจากกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดโดยวิธีจารึกที่สารบรรณเลขของกลุ่มงานเป็นเลขที่และให้ผู้รับผิดชอบงานการพัฒนาวิชาการของของกลุ่มงานเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจึงกำหนดตารางแยกจำนวนสถานบริการและวิธีการสุ่มอย่างง่าย ตามตาราง 1 ดังนี้

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 1) แบบสอบถามมีลักษณะดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ด้านลักษณะพฤติกรรมกรรมการบริหารของหน่วยงานต่อการพัฒนา

งานวิจัยของหน่วยงาน แบบคำตอบ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ด้านลักษณะขององค์กรต่อการพัฒนางานวิจัยของหน่วยงาน แบบคำตอบ 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณค่าหรือคุณภาพงานวิจัยที่ดำเนินงานในหน่วยงาน แบบคำตอบ 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามแสดงความคาดหวังต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาค่าความตรงได้ค่า CV เท่ากับ .84 เกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยธรรมากร, 2553) และค่าความเชื่อมั่นทางคณะผู้จัดทำโครงการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) งบประมาณประเมิน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะ พฤติกรรมการบริหารของหน่วยงานต่อการพัฒนางานวิจัยของหน่วยงาน 0.72 ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ด้านลักษณะขององค์กรต่อการพัฒนางานวิจัยของหน่วยงาน 0.78 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณค่าหรือคุณภาพงานวิจัยที่ดำเนินงานในหน่วยงาน 0.82 และส่วนที่ 5 แบบสอบถามแสดงความคาดหวังต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม 0.76

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแนวทางและขั้นดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ทุกแห่ง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้แทนหน่วยงานที่รับผิดชอบงานพัฒนาวิชาการ เฉพาะโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เป็นกลุ่มอย่างให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นผู้มอบหมาย

2. ให้ตัวแทนของหน่วยงานตอบแบบสอบถามภายในระยะเวลา ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม- ธันวาคม 2563 แล้วส่งคืนให้ผู้วิจัย โดยได้รับกลับคืนทั้งสิ้น 173 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ความรู้ด้านการวิจัย ประสบการณ์การนำเสนอ/การตีพิมพ์ผลงานวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา หาค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรทางแพทย์และสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรทางแพทย์และสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ใช้ (Multiple regressions stepwise) ในการวิเคราะห์

#### จริยธรรมการวิจัย

การศึกษาปัจจัยทำนายการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข จังหวัดศรีสะเกษ ได้รับ

การรับรองจริยธรรมโดยการยกเว้นการรับรองโดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุข  
จังหวัดศรีสะเกษ ณ วันที่ 27 เมษายน 2563

## ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยทำนายการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยต่อไปนี้  
จำแนกการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรทางแพทย์และสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.8 เพศชาย ร้อยละ 27.2 สถานภาพสมรส มากที่สุด เป็นสถานะคู่ ร้อยละ 58.4 อายุ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 21 – 30 ปี อายุเฉลี่ย 38.3 ปี มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุด ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 43.9 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.6 มีการศึกษาในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 1.7 ลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการบริการ ร้อยละ 57.2 ส่วนใหญ่ร้อยละ 63.0 มีประสบการณ์การจัดทำผลงานวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งมาก่อน ส่วนใหญ่ เคยจัดทำผลงานวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่ง ร้อยละ 63.0 สำหรับผู้ที่เคยจัดทำผลงานวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่มีผลงานวิชาการที่เคยดำเนินการจัดทำมากกว่า 1 ประเภท ร้อยละ 35.3 รองลงมาเป็นผลงานประเภทวิจัย ร้อยละ 23.9 นวัตกรรม ร้อยละ 14.7 पोสเตอร์ ร้อยละ 13.8 CQI ร้อยละ 11.0 และน้อยสุด เป็นผลงานประเภท R2R ร้อยละ 4.6 การมีประสบการณ์เข้าร่วมเวทีการนำเสนอผลงานวิชาการ พบว่าส่วนใหญ่ มีประสบการณ์มากกว่า 1 เวที ร้อยละ 61.5 รองลงมาผู้ที่เคยจัดทำผลงานวิชาการ พบว่า ผลงานส่วนใหญ่ไม่ได้ส่งตีพิมพ์ ร้อยละ 63.3 ซึ่งส่งตีพิมพ์เพียง ร้อยละ 36.7 โดยผู้ที่มีผลงานวิชาการและได้ส่งตีพิมพ์นั้น ส่วนใหญ่ตีพิมพ์ในวารสารเป็นภาษาไทย ร้อยละ 80.0 ส่วนน้อยตีพิมพ์ในวารสารเป็นภาษาอังกฤษ ร้อยละ 20.0 ผู้ที่มีผลงานวิชาการ ส่วนใหญ่ จัดทำผลงานวิชาการมีวัตถุประสงค์หลายอย่างมากกว่า 1 ด้าน ร้อยละ 59.6 รองลงมา เพื่อการศึกษาหาความรู้ ร้อยละ 12.9 เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ร้อยละ 11.0 เพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 7.4 เพื่อการศึกษาต่อ ร้อยละ 6.4 และน้อยที่สุด เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ ร้อยละ 2.7

2. วิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรทางแพทย์และสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกเป็นรายด้าน โดยการวิเคราะห์ระดับของตัวแปร พบว่าปัจจัยนโยบายผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าคะแนน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.48 โดยมีปัจจัยตัวแปรที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องานวิจัย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.96 ซึ่งปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การกำหนดนโยบายพัฒนางานวิชาการ การเลื่อนระดับทางราชการ การกำหนดแรงจูงใจ และการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย มีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.33 - 3.47 ส่วนปัจจัยลักษณะการจัดการภายในองค์กร โดยภาพรวมมีค่าคะแนน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.39 โดยมีที่พบว่าอยู่ในระดับสูง มี 2 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างบุคคลต้นแบบในองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.58 และการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.55 ซึ่งปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การตั้งทีมวิชาการขององค์กร การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และการได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.21 – 3.39 ดังตารางที่ 2

| ปัจจัย                               | ค่าต่ำสุด<br>(min) | ค่ามากที่สุด<br>(max) | ค่าเฉลี่ย<br>(mean) | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน(S.D.) | ระดับ   |
|--------------------------------------|--------------------|-----------------------|---------------------|--------------------------------|---------|
| <b>1. ปัจจัยนโยบายผู้บริหาร</b>      |                    |                       |                     |                                |         |
| 1) การกำหนดนโยบายพัฒนางานวิชาการ     | 3.00               | 3.86                  | 3.40                | .18892                         | ปานกลาง |
| 2) การเลื่อนระดับทางราชการ           | 3.00               | 3.80                  | 3.38                | .20123                         | ปานกลาง |
| 3) การกำหนดแรงจูงใจ                  | 3.00               | 4.00                  | 3.47                | .33945                         | ปานกลาง |
| 4) การบริหารทรัพยากรบุคคลต่องานวิจัย | 3.75               | 4.25                  | 3.96                | .22566                         | สูง     |
| 5) การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย | 3.00               | 3.80                  | 3.33                | .18337                         | ปานกลาง |
| รวมปัจจัยนโยบายผู้บริหาร             | 3.19               | 3.78                  | 3.48                | .14828                         | ปานกลาง |

| ปัจจัย                                         | ค่าต่ำสุด<br>(min) | ค่ามากที่สุด<br>(max) | ค่าเฉลี่ย<br>(mean) | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน(S.D.) | ระดับ          |
|------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|---------------------|--------------------------------|----------------|
| <b>2. ปัจจัยลักษณะการจัดการภายในองค์กร</b>     |                    |                       |                     |                                |                |
| 1) การตั้งทีมวิชาการขององค์กร                  | 3.00               | 4.00                  | 3.28                | .28816                         | ปานกลาง        |
| 2) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน<br>องค์กร | 3.00               | 4.00                  | 3.21                | .26053                         | ปานกลาง        |
| 3) การยกย่องเชิดชูเกียรติ                      | 3.00               | 4.00                  | 3.55                | .44341                         | สูง            |
| 4) การสร้างบุคคลต้นแบบในองค์กร                 | 3.00               | 4.00                  | 3.58                | .44862                         | สูง            |
| 5) การได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ                | 3.00               | 4.00                  | 3.39                | .29929                         | ปานกลาง        |
| <b>รวมปัจจัยลักษณะการจัดการภายในองค์กร</b>     | <b>3.00</b>        | <b>4.00</b>           | <b>3.39</b>         | <b>.29918</b>                  | <b>ปานกลาง</b> |

3.วิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรทางแพทย์และสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพของงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 5 ตัวแปร คือ.การมีนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของผู้บริหารองค์กร ( $r=0.973$   $p\text{-value}<0.00$ ) การกำหนดแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของผู้บริหารองค์กร ( $r=-0.183$ ,  $p\text{-value}<0.017$ ) ปัจจัยด้านการจัดตั้งทีมวิชาการภายในองค์กร( $r=-0.199$   $p\text{-value}<0.009$ ) ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ( $r=-0.259$   $p\text{-value}<0.001$ )และปัจจัยด้านกระบวนการสร้างบุคคลต้นแบบในองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดี ( $r=-0.171$ ,  $p\text{-value}<0.024$ ) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะระบุความสัมพันธ์ ดังตารางที่ 3

| ปัจจัย                                              | ค่าเฉลี่ยและส่วน<br>เบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับ<br>ความสัมพันธ์(r) | p-value |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|---------|
| 1. การกำหนดนโยบายพัฒนางานวิชาการ( $x_1$ )           | 23.83(1.322)                         | 0.973                    | .580    |
| 2. การเลื่อนระดับทางราชการ( $x_2$ )                 | 16.9(1.006)                          | -0.181                   | .001    |
| 3. การกำหนดแรงจูงใจ( $x_3$ )                        | 20.84(2.037)                         | -0.045                   | .556    |
| 4. การบริหารทรัพยากรบุคคลต่องานวิจัย( $x_4$ )       | 15.83(0.903)                         | -0.05                    | .509    |
| 5. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย( $x_5$ )       | 16.62(0.917)                         | 0.055                    | .055    |
| 6. การตั้งทีมวิชาการขององค์กร( $x_6$ )              | 16.39(1.441)                         | -0.199                   | .009    |
| 7. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร( $x_7$ ) | 12.83(1.042)                         | -0.259                   | .001    |
| 8. การยกย่องเชิดชูเกียรติ( $x_8$ )                  | 14.21(1.774)                         | -0.036                   | .634    |
| 9. การสร้างบุคคลต้นแบบในองค์กร( $x_9$ )             | 14.32(1.794)                         | -0.05                    | .050    |
| 10. การได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ( $x_{10}$ )        | 16.93(1.496)                         | -0.171                   | .024    |

\*\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

3.การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับของการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษพบว่า การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ศึกษาตัวแปรจากปัจจัยนโยบายผู้บริหาร จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ การกำหนดนโยบายพัฒนางานวิชาการ การเลื่อนระดับทางราชการ การกำหนดแรงจูงใจ การบริหารทรัพยากรบุคคลต่องานวิจัย และการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย และจากปัจจัยลักษณะการจัดการภายในองค์กร จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ การตั้งทีมวิชาการขององค์กร การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร การยกย่องเชิดชูเกียรติ การสร้างบุคคลต้นแบบในองค์กร และการได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่า มี 3 ตัวแปร ที่เป็นโมเดล



ที่ดีที่สุดในการทำนายนโยบายที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายพัฒนางานวิชาการ มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.001$  ซึ่งสามารถอธิบายการมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากร มากถึงร้อยละ 99.6) การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  ซึ่งสามารถอธิบายการมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากร มากถึงร้อยละ 0.3 และ 3) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  ซึ่งสามารถอธิบายการมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากร มากถึงร้อยละ 0.1 ตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยทำนายคุณภาพการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เรียงตามลำดับตัวแปรที่ดีที่สุดในการทำนายนโยบายได้แก่ การมีนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของผู้บริหารองค์กร, การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ตามลำดับโดยสามารถร่วมทำนายอธิบายความแปรปรวนของคะแนนของระดับพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของระดับของการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ (n=173)

| โมเดล<br>วิเคราะห์                                               | ตัวแปร                                  | สัมประสิทธิ์ถดถอย |       | R <sup>2</sup> | R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> | Sr <sup>2</sup> | R <sup>2</sup><br>change |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------|-------|----------------|-------------------------------|-----------------|--------------------------|
|                                                                  |                                         | (Coefficient)     |       |                |                               |                 |                          |
|                                                                  |                                         | B                 | β     |                |                               |                 |                          |
| โมเดล<br>ที่ดีที่สุด                                             | การกำหนดนโยบายพัฒนางานวิชาการ           | 1.271             | ..992 | 0.947          | 0.947                         | 0.382           | 0.947                    |
|                                                                  | การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย       | --.121            | -.067 | 0.950          | 0.949                         | 0.373           | 0.003                    |
|                                                                  | การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร | 0.065             | 0.041 | 0.951          | 0.950                         | 0.370           | 0.001                    |
| Constant = -1.207,, R2=0.951,SEest= 0.36969, F= 4.506, p < 0.035 |                                         |                   |       |                |                               |                 |                          |

#### สรุปและอภิปรายผล

1.พบว่าปัจจัยนโยบายผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าคะแนน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.48 โดยมีปัจจัยตัวแปรที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องานวิจัย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.96 ซึ่งปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การกำหนดนโยบายพัฒนางานวิชาการ การเลื่อนระดับทางราชการ การกำหนดแรงจูงใจ และ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย มีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.33 - 3.47 ส่วนปัจจัยลักษณะการจัดการภายในองค์กร โดยภาพรวมมีค่าคะแนน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.39 โดยมีที่พบว่าอยู่ในระดับสูง มี 2 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างบุคคลต้นแบบในองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.58 และการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.55 ซึ่งปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การตั้งทีมวิชาการขององค์กร การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และการได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.21 - 3.39

2.วิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรทางแพทย์และสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพของงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 5 ตัวแปร คือ.การมีนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของผู้บริหารองค์กร ( $r=0.973$   $p\text{-value}<0.00$ ) การกำหนดแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของผู้บริหารองค์กร ( $r=-0.183$ ,  $p\text{-value}<0.017$ ) ปัจจัยด้านการจัดตั้งทีมวิชาการภายในองค์กร( $r=-0.199$   $p\text{-value}<0.009$ ) ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ( $r=-0.259$   $p\text{-value}<0.001$ )และปัจจัยด้านกระบวนการสร้างบุคคลต้นแบบในองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดี ( $r= -0.171$ ,  $p\text{-value} <0.024$ ) อธิบายได้ว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิจัยสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขจังหวัด

ศรีสะเกษเป็นประจำทุกปีมาโดยตลอด ได้กำหนดให้มีตัวชี้วัดสำคัญของจังหวัดในการส่งเสริม ผลักดันและจูงใจให้บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ของทุกหน่วยงานได้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อนำเสนอผลงาน ทั้งการทำในภาพรวมของหน่วยงานและส่วนบุคคล การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงานวิจัยหรืองานวิจัยรายบุคคล ซึ่งทำให้บุคลากรเห็นว่าการวิจัยเป็นภารกิจที่มีความสำคัญทั้งประโยชน์สำหรับตนเองและหน่วยงาน ที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนางานในหน่วยงาน และบุคลากรจะเห็นคุณค่า เห็นประโยชน์ทางวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการมากกว่าวัตถุประสงค์สำหรับการทำผลงานวิชาการเพียงเพื่อการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร รวมทั้งเกิดทักษะในการทำผลงานวิชาการและการทำวิจัยที่มีผลต่อความต้องการในการทำวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

3.การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยทำนายคุณภาพการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เรียงตามลำดับตัวแปรที่ดีที่สุดในการทำนาย ได้แก่ การมีนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของผู้บริหารองค์กร, การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ตามลำดับโดยสามารถร่วมทำนายอธิบายความแปรปรวนของคะแนนของระดับพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษได้ร้อยละ 95.1( $R^2=0.951$ ,  $SE_{est}= 0.36969$ ,  $F= 4.506$ ,  $p < 0.035$ )อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการ ศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญไทย จันทระเสนา และมานพ คณะโต (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าระดับตำแหน่ง การเข้าร่วมกิจกรรมเวทีวิชาการ และความรู้เรื่องการทำวิจัยมีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีผลต่อความต้องการในการทำวิจัยของบุคลากรทั้งนี้ เพราะบุคลากรเห็นว่าการวิจัยในหน้าที่ที่รับผิดชอบสามารถพัฒนามาเป็นงานวิจัยได้ เป็นผลงานเพื่อเลื่อนระดับหรือประเมินผลงานทางวิชาการได้อีกเช่นกัน จึงทำให้มีความต้องการและมีแรงจูงใจในการทำวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ รื่นแสง, เบญจมาศ เป็นบุญ, และวรวรรณ สโมสรสุข (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ และการศึกษาของ อนัญฐณิศา มณีวงศ์, นฤมล เอี่ยมณีกุล, สุรินทร์ กลัมพากร และวันเพ็ญ แก้วปาน.(2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลสาธารณสุขในเขตภาคกลาง วารสารพยาบาลสาธารณสุข ที่พบว่า ด้านลักษณะงาน และงานประจำ สามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ จากที่กล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ และควรส่งเสริมให้ได้รับการกระตุ้นเตือนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการสร้างองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ ๆ และแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ถึงแม้จะได้คำตอบสำคัญในการจะขับเคลื่อนการพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นก็ตาม แต่ผู้วิจัยก็ยังเห็นว่าควรมีการศึกษาวจัยเพิ่มเติมในครั้งต่อไป ดังนี้

- 1.นำปัจจัยที่ได้ไปออกแบบการพัฒนาคุณภาพของการพัฒนาวิชาการของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
- 2.ศึกษาปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติม เช่น การได้รับการสนับสนุนแหล่งทุนจากภายนอก การสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
- 3.แนวทางในการพัฒนารูปแบบสังคมนักปฏิบัติ (Community of Practice: COP) เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของนักวิจัยด้านสาธารณสุข จังหวัดศรีสะเกษ

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การสานพลังจากทุกภาคส่วนและสร้างเครือข่าย(collaborating and networking) เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปด้วยกัน
2. การทำงานในแนวระนาบผ่านระบบงานที่มีความแตกต่างกันและข้ามหน่วยงานต่างๆ(working across systems) ได้
3. การพรรณนาให้เห็นภาพของการเปลี่ยนแปลง (building narratives for change) เพื่อโน้มน้าว หรือชักจูงให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยอมรับและดำเนินการในสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม
4. การปรับตัวและการเรียนรู้ (adapting and learning) อย่างรวดเร็วและทันสถานการณ์

5.) การแสวงหาหรือการระดมสรรพกำลังและทรัพยากร (leveraging new resources) เพื่อยกระดับให้สูงขึ้นและเพียงพอต่อการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งปันหรือรวมงบประมาณเข้าด้วยกัน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและทดลองใช้โมเดลการทำงานแบบใหม่

### อ้างอิง

- บุญไทย จันทระเสนา และมานพ คณะโต. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู.วารสารการพัฒนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2(3): 321 – 335 กัลยา วานิชย์บัญชา (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วนิดา พิงสรน้อย.(2556).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิชาการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิพย์วัลย์ ศรีพรม. (2554).การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน. วารสารการวิจัยกาสะลองคำ.5(2): 6-15
- นพคุณ กสานติกุล และคณะ.(2554).ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.เข้าถึงได้จาก  
<http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/bitstream/123456789/4820/2/Fulltext.pdf>
- นพวรรณ รื่นแสง, เบญจมาศ เป็นบุญ, และวรวรรณ สโมสรสุข (2555).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. หน่วยวิเคราะห์แผน งบประมาณและวิจัยสถาบัน โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ (รายงานการวิจัย).
- วัฒนา พัดเกิด. (2555).การศึกษาเจตคติในการทำวิจัยและปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. เข้าถึงได้จาก :  
[http://www.human.nu.ac.th/jhnu/journal\\_detail.php?a\\_id=121&v\\_id=3](http://www.human.nu.ac.th/jhnu/journal_detail.php?a_id=121&v_id=3)
- บุญญาภา โพธิ์ทองและนุจรีย์ ไชยมงคล.(2557). ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล.วารสารคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.ปีที่ 22 ฉบับที่ 4(ตุลาคม-ธันวาคม 2557).
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.(2564). รายงานการจัดทำผลงานวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.: จังหวัดศรีสะเกษ.
- อนัญฐณิศา มณีวงศ์, นฤมล เอี่ยมณีกุล, สุรินทร์ กลัมพากร และวันเพ็ญ แก้วปาน.(2559).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลสาธารณสุขในเขตภาคกลาง.วารสารพยาบาลสาธารณสุข; ปีที่ 30 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2559
- Best. J. W. and Kahn J.V. Research In Education. 7 th ed. Boston, M.A. : Allyn And Bacon. 1993.
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., Lwanga, S. K., & Organization, W. H. (1990). Adequacy of sample size in health studies. Chichester: Wiley.