

กลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุข
อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

Strategies for developing routine to research for public health personnel under
Mueang Ubon Ratchathani District Public Health Office, Ubon Ratchathani Province.

(Received: April 17,2024 ; Revised: April 27,2024 ; Accepted: April 28,2024)

วุฒิชัย ลิ้มปิทีปการ¹

Wutthichai Limpiteeprakan¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 130 คน กลุ่มเป้าหมายในการสนทนา จำนวน 15 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการประเมินกลยุทธ์ฯ จำนวน 17 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองกลยุทธ์ฯ จำนวน 50 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย SWOT Analysis การสนทนากลุ่ม แบบประเมินกลยุทธ์ และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน paired Samples t-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามกลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี นำไปปฏิบัติ พบว่า ภายหลังการพัฒนากลยุทธ์ฯ กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย ดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนากลยุทธ์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CL =8.61-6.23, t = 98.04, P < 0.001) ความพึงพอใจต่อกลยุทธ์ฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.48, SD=0.32) กลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพในการวิจัย สามารถเสนอโครงร่างวิจัยซึ่งมาจากปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100.00

คำสำคัญ : การวิจัย, การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย, โครงร่างการวิจัย, กลยุทธ์

Abstract

The objective of this action research was to study to develop strategies for developing routine work to research for public health personnel under Khong Chiam District Public Health Office. The sample group consisted of 130 public health personnel, the target group for discussion was 15 people, the group of experts in strategy evaluation was 17 people, and the sample group used to experiment with the strategy was 50 people. by simple random sampling. Tools used in the research include SWOT Analysis, group discussion. Strategy evaluation forms and questionnaires. Data were analyzed using ready-made computer programs. Using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation, Paired Samples t-test, and content analysis.

The research results found that: Results of operations according to the strategy for developing routine work to research put it into practice and found that after developing the strategy, the sample group had knowledge about conducting research better than before the strategy was developed. Statistically significant (95%CL =8.61-6.23, t = 98.04, P < 0.001). Satisfaction with the strategy at a high level ($\bar{X}$ =4.48, SD=0.32) ,the sample group has research potential, able to propose a research Proposal based on operational problems 100.00 percent

Keywords: research, routine to research, research proposal, strategy

¹ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี

บทนำ

องค์การอนามัยโลก ได้กำหนดกรอบแนวคิดระบบสุขภาพ (The WHO Health System Framework) 6 องค์ประกอบ (Six Building Blocks) ได้แก่ 1) ภาวะการนำและการอภิบาล 2) การเงิน 3) บุคลากรด้านสุขภาพ 4) ผลผลิตทางด้านการแพทย์ วัคซีน และเทคโนโลยี 5) สารสนเทศ และการวิจัย 6) การให้บริการ โดยที่สารสนเทศและการวิจัย เป็น 1 ใน 6 องค์ประกอบ (Six Building Blocks) ตามกรอบแนวคิดระบบสุขภาพที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนางานสาธารณสุขขององค์กร เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนางานบริการ ควบคู่ไปกับการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร ใช้กระบวนการในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแนวคิดที่จะพัฒนาคุณภาพงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนเองให้ดีขึ้น โดยใช้หลักฐานทางวิชาการและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการเป็นหลัก

การพัฒนางานประจำสู่การวิจัย (Routine to Research: R2R) เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวบุคคลและในองค์กร การพัฒนางานประจำสู่การวิจัยเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงเล็กๆ ของคนทำงานเพื่อพัฒนาการทำงานประจำที่ทำให้เกิดประโยชน์อย่างมากที่จะส่งผลไปสู่สังคม การพัฒนางานประจำสู่การวิจัยเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนางานบริการ ควบคู่ไปกับการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร ใช้กระบวนการในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแนวคิดที่จะพัฒนาคุณภาพงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนเองให้ดีขึ้น โดยใช้หลักฐานทางวิชาการและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการเป็นหลัก และการสร้างความรู้จากงานประจำได้รับการกำหนดเป็นหนึ่งในเกณฑ์การรับรองคุณภาพสถานพยาบาลทั่วประเทศของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ซึ่งยอมรับว่าการวิจัยจากงานประจำเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนา¹ ในวงการสาธารณสุขให้ความสำคัญกับการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย เป็นกลไกที่เข้าไป

ปรับกระบวนการทำงานประจำ โดยนำงานวิจัยเข้าไปรังสรรค์คุณค่าให้แก่งานประจำ กระตุ้นให้ผู้ทำงานพัฒนางานให้ดีขึ้น ซึ่งการทำงานแบบเดิม ๆ มักจะถูกกำหนดนโยบายการทำงานมาจากผู้บริหารหรือการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรเป็นหลัก แต่ R2R จะทำให้ผู้ทำงานทุกระดับได้มีส่วนแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยเฉพาะได้นำองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นเข้าไปเสริมให้งานประจำมีคุณค่าสูงขึ้น คนทำงานได้รับเกียรติและการยอมรับมากขึ้น ลักษณะผลได้ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้คน องค์กร ชุมชน และจิตวิญญาณว่า เป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขจำเป็นต้องร่วมกันสร้างความเชื่อมโยงเหล่านี้ทั้งหมด ขณะที่บุคลากรที่ยังไม่มีความเข้าใจก็จะรู้สึกอึดอัดกับการทำงานเช่นนั้น แต่เมื่อมีการนำ R2R เข้ามาใช้ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น เห็นคุณค่าของตัวเองมากขึ้น โดยหัวใจสำคัญคือ “บุคลากรสาธารณสุขต้องไม่มองการรักษาความเจ็บป่วยว่าเป็นเพียงแค่การบำบัดโรคอย่างเดียว แต่ต้องมองว่าเป็นเรื่องสุขภาพะ ที่รวมไปถึงสังคมและจิตวิญญาณด้วย” R2R เป็นการวิจัยที่ทำงานประจำเป็นงานสร้างความรู้หรือทำให้งานที่ทำอยู่มีคุณค่า ได้รับการพัฒนาแก้ไขปัญหาในงานที่ทำ นอกจากนั้น R2R ทำให้ผู้ทำวิจัยประเภทย่อยเกิดปัญหามีความภาคภูมิใจในตนเอง² บุคคลสำคัญที่จะทำให้งานวิจัยนี้สามารถดำเนินการได้คือ หัวหน้างานหรือผู้บริหาร (Chief Knowledge Officer) และ ผู้ที่จุดประกายความคิดและสามารถเชื่อมโยง กระตุ้นให้บุคคลอื่นที่ ต้องการใช้ความรู้มาดำเนินงานด้วยกัน (Facilitator) ซึ่งในหน่วยงานที่มีบุคคลดังกล่าวแล้วจะสามารถ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตั้งปัญหาจากงานประจำในพื้นที่นั้น เมื่อทำวิจัยเพื่อแสวงหาแนวทาง แก้ปัญหาแล้วจะต้องมีการวัดผลว่า การวิจัยสามารถแก้ไขปัญหาได้หรือไม่เพียงใด และมีการนำกระบวนการวิจัยดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานพยาบาลต่างๆ ทำให้หน่วยบริการสุขภาพสามารถ เพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาการให้บริการหลายพื้นที่³

การวิจัยแบบ R2R เป็นกระบวนการจัดการความรู้ที่สนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายได้ใช้ศักยภาพของตนเองและกลุ่ม ในการพัฒนางานวิจัย รวมทั้งการที่วิทยากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุข และมีประสบการณ์ในการวิจัยด้านสาธารณสุข รวมทั้งการคำนึงถึงความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการสนับสนุนให้กำลังใจ ให้เกียรติซึ่งทำให้กลุ่มเป้าหมายมีแรงจูงใจในการทำการวิจัย และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การวิจัย R2R ให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจผู้ป่วย ผู้รับบริการ เห็นคุณค่าของตนเองและทีมงานสุขภาพเพราะปัญหาจากการวิจัยได้จากงานที่ทำประจำและแนวทางแก้ไขปัญหามาจากการคิดวิเคราะห์ร่วมกันอย่างมีระบบและมีข้อมูลสนับสนุน ทำให้การบริการสุขภาพได้รับการพัฒนาซึ่งผู้ที่จะได้ประโยชน์ที่สุดคือ ประชาชนนั่นเอง⁴ แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า บุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี โดยในปี 2556 มีการดำเนินการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยปัจจุบัน ตามรูปแบบและความถนัดของแต่ละบุคคล มีการจัดส่งผลงานวิชาการสู่เวทีวิชาการไม่มากเท่าที่ควร จากการสำรวจเบื้องต้น (Pilot Study) พบปัญหาสำคัญคือ 1) ขาดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 2) ขาดประสบการณ์ในการดำเนินการวิจัย 3) ขาดงบประมาณและการสนับสนุนที่เพียงพอจากหน่วยงานต้นสังกัด ข้อเสนอแนะคือ 1) ควรจัดทำโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยมีพี่เลี้ยงสอนงาน (Mentor) 2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 3) ควรมีเวทีนำเสนอผลงานวิจัยที่สามารถเข้าถึงได้มากยิ่งขึ้น 4) ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลงานวิจัย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงาน

สาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อประเมินผลกลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โดยการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานพัฒนางานประจำของบุคลากรสาธารณสุข ก่อนและหลังการนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นไปดำเนินการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ของ Kemmis และ McTaggart (1991)⁵ โดยใช้กระบวนการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้คือ 1) ขั้นวางแผน (Planning) 2) ขั้นปฏิบัติการ (Action) 3) ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) และ 4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาบริบทพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี เป็นบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน 130 คน

กลุ่มเป้าหมายในการสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง

อุบลราชธานี เป็นผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร และผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและการวิจัย จำนวน 15 คน

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการประเมินกลยุทธ์การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ นักวิชาการ/อาจารย์ผู้สอนด้านการสาธารณสุข และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรหรือกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ตามคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 17 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองกลยุทธ์การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี ในปี พ.ศ.2565 คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้ Program G Power ได้ขนาดตัวอย่าง 45 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเพิ่มตัวอย่าง ร้อยละ 10 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria) 1) เป็นบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี 2) มีความสมัครใจและยินดีเข้าร่วมในการวิจัย 3) ไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) ของถอนตัวออกจากการวิจัย 1) ขอลถอนตัวจากการวิจัย 2) ย้ายสถานที่ทำงานไปจังหวัดอื่น โดยไม่สามารถติดต่อได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวิเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้ SWOT Analysis⁶

2. แนวคำถามในการสนทนาแบบมีส่วนร่วม (Discussion (ORID) Method) เพื่อพัฒนากลยุทธ์

การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

3. แบบประเมินกลยุทธ์การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

4. แบบสอบถาม 3 ส่วน ประกอบด้วย

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ตำแหน่ง บทบาท/หน้าที่ ประสบการณ์ทำวิจัย การอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย ประเด็นการวิจัยที่สนใจ เหตุผลในการทำวิจัยครั้งนี้ รูปแบบการเสริมสร้างทักษะการวิจัยที่ต้องการ

2) ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก โดยกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบถูก ให้ 1 คะแนน

ตอบผิด ให้ 0 คะแนน

การตัดสินใจระดับความรู้

ระดับความรู้สูง หมายถึง มีระดับคะแนนตั้งแต่ 70% ขึ้นไป

ระดับความรู้ปานกลาง หมายถึง มีระดับคะแนนระหว่าง 50 - 69%

ระดับความรู้ต่ำ หมายถึง มีระดับคะแนนน้อยกว่า 50%

3) ข้อเสนอแนะทั่วไป

5. แบบประเมินความพึงพอใจต่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ลักษณะคำตอบเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้คือ

5 = มากที่สุด หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

4 = มาก หมายถึง พึงพอใจมาก

3 = ปานกลาง หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
 2 = น้อย หมายถึง พึงพอใจน้อย
 1 = น้อยที่สุด หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

การวัดระดับความพึงพอใจในการวิจัยครั้งนี้ใช้เกณฑ์และการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ ดังนี้⁷

ช่วงคะแนนและแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50 หมายถึง พึงพอใจมาก
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50 หมายถึง พึงพอใจน้อย
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

6. แบบประเมินผลการวิจัย เป็นแบบกรอกข้อมูลรายงานผลการดำเนินการวิจัยของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี

การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Consistency) การตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขสังกัด สสอ. เชียงใน จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 1) แบบทดสอบความรู้ เป็นแบบเลือกตอบ 2 ตัวเลือก มีค่าคะแนน 0 กับ 1 ทำการทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีการของ Kuder-Richardson 20 : KR-20 2) แบบสอบถามความพึงพอใจ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ทำการหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการ Cronbach Alpha's coefficient⁷

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นวางแผน (Planning)

1) วิเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ.ง.น. จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้ SWOT Analysis

2) สร้างกลยุทธ์การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมือง จังหวัดอุบลราชธานี

3) ประเมินและพัฒนากลยุทธ์การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมือง จังหวัดอุบลราชธานี

4) จัดทำแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ฯ

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นปฏิบัติ (Action)

ดำเนินการตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ กลยุทธ์การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมือง จังหวัดอุบลราชธานี

1) ประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยแก่บุคลากรสาธารณสุข

2) สร้างเครือข่ายนักวิชาการ/นักวิจัย ที่สามารถเป็นพี่เลี้ยงการทำวิจัย

3) พัฒนาศักยภาพนักวิจัยพี่เลี้ยง

4) ส่งเสริมการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสอนงานแบบมีพี่เลี้ยงมุมกลับ (Mentor Reverse) 4.1) การออกแบบการวิจัย/พัฒนาโครงร่างวิจัย 4.2) การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย 4.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4.4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย 4.5) การเขียนรายงานการวิจัย 4.6) การเผยแพร่งานวิจัย 4.7) การนำผลงานวิจัย/ R2R ไปใช้ประโยชน์/การจัดทำผลงานทางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 3 สังเกตการณ์ (Observation)

ใช้วิธีการสังเกต ติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ เก็บรวบรวมข้อมูล ก่อนและหลังการพัฒนารูปแบบฯ โดยใช้แบบสอบถาม และแบบบันทึกการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) การคืนข้อมูล และ ถอดบทเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ดังนี้

ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้และความพึงพอใจ ก่อนและหลังการพัฒนากลยุทธ์ โดยใช้ Paired Samples t-test

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบสามเส้า (Triangulation)

จริยธรรมในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการขอจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี เลขที่ SSJ.UB 2565-181 ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน 2565

ผลการวิจัย

1. บริบทการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี เป็นเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.46 และเป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 81.54 อายุระหว่าง 37 – 51 ปี มากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 อายุเฉลี่ย 44.85 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 87.69 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 44.62 มีประสบการณ์ทำวิจัย มากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 โดยเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (สัดส่วนร้อยละ 60) จำนวน 30 เรื่อง และเป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย (สัดส่วนน้อยกว่าร้อยละ 60) จำนวน 72 เรื่อง ไม่เคยอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย จำนวน 79

คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 เคยอบรมการทำวิจัย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.23 รูปแบบการเสริมสร้างทักษะการวิจัยที่ต้องการมากที่สุด การสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง (Mentor) จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.46 ประเด็นการวิจัยที่สนใจมากที่สุด คือ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.92 และประเด็นผู้สูงอายุ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.62 รูปแบบการทำวิจัยที่สนใจมากที่สุดคือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.31 เหตุผลในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อพัฒนางานประจำ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.62 และ พัฒนาทักษะ/องค์ความรู้ในการทำวิจัย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมือง มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยระดับปานกลาง มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.92 รองลงมา มีความรู้ระดับต่ำ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 33.08 และมีความรู้ระดับสูง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 คะแนนสูงสุดคือ 30 คะแนน คะแนนต่ำสุด 8 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 15.44 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 1) ควรมีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขด้านการทำวิจัย 2) ควรมีคณะทำงาน/ที่ปรึกษาด้านการทำวิจัย/ผลงานวิชาการ ที่มีความรู้ ประสบการณ์ในการทำวิจัย และมีความเป็นกัลยาณมิตร 3) ควรสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย และ 4) ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย และ R2R

1.2 สภาพปัจจุบันในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข ของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า รูปแบบการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน เป็นการดำเนินงานตามความสนใจและความถนัดของบุคลากร ตามประเด็นที่สนใจ ปัญหาที่พบคือบุคลากรบางส่วนไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย

ขาดความรู้และทักษะ ประกอบกับการงานประจำ ทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัยที่ไม่ใช่งานนโยบาย

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

2.1 กระบวนการจัดทำกลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมือง จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมือง ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์/ประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

2.2 กลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีขีดความสามารถทางวิชาการ และการวิจัยสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมสุขภาพ กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยด้วยระบบพี่เลี้ยงแบบมูมกลับ (Reverse Mentoring) กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการ ของบุคลากรสาธารณสุขให้เชี่ยวชาญ ทันสมัย สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมเป็นไป ได้ และเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.63, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านกระบวนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ($\bar{X}$ =4.88, S.D.=0.62) รองลงมาคือกิจกรรม/โครงการตามกลยุทธ์ ($\bar{X}$ =4.53, S.D.=0.51) และเมื่อพิจารณารายละเอียดของกลยุทธ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.47 – 4.88 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญต้องได้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นไม่น้อยกว่า

3.51 จึงจะถือว่าผ่านการพิจารณาในประเด็นดังกล่าวสรุปได้ว่า กลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ

3. ผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามกลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

3.1 จากการนำกลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยแก่บุคลากรสาธารณสุข

1) มีการจัดประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงาน

2) จัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อขออนุมัติ

3) ดำเนินการอบรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัยแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ 2 สร้างเครือข่ายนักวิชาการ/นักวิจัย ที่สามารถเป็นพี่เลี้ยงการทำวิจัย ได้นักวิจัยพี่เลี้ยง จำนวน 10 คน และนักวิจัยน้องเลี้ยง จำนวน 50 คน

กิจกรรมที่ 3 รวบรวมผลงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี ปีงบประมาณ 2560 – 2565 ผลงานวิจัยทั้งหมด 16 เรื่อง ปี 2566 ผลงานวิจัย/R2R ทั้งหมด 12 เรื่อง โดยมีโครงร่างวิจัยที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องในปี 2566 จำนวน 50 เรื่อง จากนักวิจัยน้องเลี้ยงที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยด้วยกลยุทธ์พี่เลี้ยงมูมกลับ

กิจกรรมที่ 4 ดำเนินการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยด้วยระบบพี่เลี้ยงแบบมูมกลับ (Reverse Mentoring)

4.1 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยพี่เลี้ยงพี่เลี้ยงจัดการประชุมและให้ความรู้บทบาทหน้าที่แก่ทีมพี่

เลี้ยง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการเป็นนักวิจัย
ที่เลี้ยง และแจ้งช่องทางในการเรียนรู้การวิจัยผ่าน E-
learning และวางแผนแบ่งน้องเลี้ยงให้แก่พี่เลี้ยง

4.2 ส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสอนงานแบบ
มีพี่เลี้ยง มุมกลับ (Mentor Reverse) ดังนี้การ
ออกแบบการวิจัย/พัฒนาโครงร่างวิจัย การสร้างและ
พัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล
การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย การเขียน
รายงานการวิจัย การเผยแพร่งานวิจัยและการนำ
ผลงานวิจัย/ R2R ไปใช้ประโยชน์การจัดทำผลงาน
ทางวิชาการ

3.2 ผลการเปรียบเทียบความรู้ในการ
ดำเนินการวิจัย ก่อนและหลังการพัฒนาหลักสูตร ก่อน
การพัฒนาหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข

สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี
มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยระดับปานกลาง
มากที่สุด จำนวน 31คน คิดเป็นร้อยละ 62.00
รองลงมา มีความรู้ระดับต่ำ จำนวน 17 คน คิดเป็น
ร้อยละ 34.00 และมีความรู้ระดับสูง จำนวน 2 คน
คิดเป็นร้อยละ 4.00 หลังการพัฒนาหลักสูตร กลุ่ม
ตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี มีความรู้
เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยระดับสูง มากที่สุด
จำนวน 34คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และมีความรู้
ระดับปานกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ
32.00 โดยพบว่า ภายหลังการพัฒนาหลักสูตร ำ กลุ่ม
ตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย ดีขึ้น
กว่าก่อนการพัฒนาหลักสูตร ำ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ (95%CL =8.61-6.23, t = 98.04, P < 0.001)

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบคะแนนความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย ก่อนและหลังการพัฒนาหลักสูตร (n=50)

ความรู้เกี่ยวกับ การดำเนินการวิจัย	$\bar{X}$	S.D.	n	95%CL	t	p
ก่อนการพัฒนา	15.62	.29	50	8.61-6.23	12.49	<0.001*
หลังการพัฒนา	23.04	.32	50			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ความพึงพอใจต่อกลยุทธ์การพัฒนางาน
ประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}$ =4.48, SD=0.32) ข้อที่พึงพอใจมาก
ที่สุดคือ ความพึงพอใจกับกระบวนการตามกลยุทธ์
พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี
จังหวัดอุบลราชธานี ($\bar{X}$ =4.64, SD=0.53) รองลงมา
คือ ความพึงพอใจต่อวิธีการตามกลยุทธ์พัฒนางาน
ประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี
จังหวัดอุบลราชธานี ($\bar{X}$ =4.48, SD=0.61) และ พึง
พอใจต่อวิทยากร/พี่เลี้ยงในการพัฒนางานประจำสู่งาน
วิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัด
อุบลราชธานี ($\bar{X}$ =4.64, SD=0.53) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือพึงพอใจในการติดตาม
ความก้าวหน้าการพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร
พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี
จังหวัดอุบลราชธานี อุบลราชธานี ($\bar{X}$ =4.28,
SD=0.61)

3.4 ผลการดำเนินการวิจัยของบุคลากร สังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี พบว่า
กลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพในการวิจัย โดยสามารถเสนอ
โครงการวิจัยซึ่งมาจากปัญหาในการปฏิบัติงาน โดย
เสนอโครงร่างวิจัยทั้งหมด ร้อยละ 100.00 ผ่านการ
รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ร้อยละ 20.00
เขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ร้อยละ 80.00 ส่ง
บทความวิจัยเผยแพร่ ร้อยละ 75.00 ได้รับการตอบ
รับตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานวิชาการ ร้อยละ 66.67

สรุปและอภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

กลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีขีดความสามารถทางวิชาการ และการวิจัยสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมสุขภาพ กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยด้วยระบบที่เลียนแบบมูมกลับ (Reverse Mentoring) กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการ ของบุคลากรสาธารณสุขให้เชี่ยวชาญ ทันสมัย สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อธิบายได้ว่า กลยุทธ์ฯ พัฒนาขึ้นจากการศึกษาบริบทการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี และพัฒนากลยุทธ์โดยการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ผลการประเมินความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ โดยผู้เชี่ยวชาญ 17 คน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.35) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลยุทธ์ฯ มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข จะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างทักษะการวิจัยที่บุคลากรต้องการมากที่สุด การสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ร้อยละ 50.00 และเมื่อทดสอบความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยพบว่า มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 56.92 และ มีความรู้ระดับต่ำ ร้อยละ 33.08 สอดคล้องกับผลการศึกษาของพันทะนาม ลัดสะจัก (2560)⁸ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษาแขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน

ลาว 1 พบว่า 3.1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรหลังการใช้ยุทธศาสตร์เท่ากับร้อยละ 80.22 ซึ่งมากกว่าก่อนการใช้ยุทธศาสตร์ที่คะแนนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 38.46 3.2) เจตคติเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรหลังการใช้ยุทธศาสตร์ดีกว่าก่อนการใช้ยุทธศาสตร์ 3.3) หลังการใช้ยุทธศาสตร์บุคลากรทุกคนร่วมการทำโครงการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพในการออกเอนด์ที่ดินของแขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม

ผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามกลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จากการนำกลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี ไปปฏิบัติ กิจกรรมที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยแก่บุคลากรสาธารณสุข กิจกรรมที่ 2 สร้างเครือข่ายนักวิชาการ/นักวิจัย ที่สามารถเป็นพี่เลี้ยงการทำวิจัย ได้นักวิจัยพี่เลี้ยง จำนวน 4 คน และนักวิจัยน้องเลี้ยง จำนวน 50 คน กิจกรรมที่ 3 รวบรวมผลงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี ปีงบประมาณ 2560 – 2564 ผลงานวิจัยทั้งหมด 16 เรื่อง ปี 2565 ผลงานวิจัย/R2R ทั้งหมด 12 เรื่อง กลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพในการวิจัย โดยสามารถเสนอโครงการวิจัยซึ่งมาจากปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยเสนอโครงร่างวิจัยทั้งหมด ร้อยละ 100.00 ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ร้อยละ 20.00 เขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ร้อยละ 80.00 ส่งบทความวิจัยเผยแพร่ ร้อยละ 75.00 ได้รับการตอบรับตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานวิชาการ ร้อยละ 66.67 มีโครงร่างวิจัยที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องในปี 2566 จำนวน 50 เรื่อง จากนักวิจัยน้องเลี้ยงที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยด้วยกลยุทธ์พี่เลี้ยงมูมกลับ กิจกรรมที่ 4 ดำเนินการพัฒนางานประจำสู่งาน

งานวิจัยด้วยระบบพี่เลี้ยงแบบมุมกลับ (Reverse Mentoring) โดยพบว่า ภายหลังจากพัฒนากลยุทธ์กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย ดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนากลยุทธ์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($95\%CL = 8.61-6.23$, $t = 98.04$, $P < 0.001$) ความพึงพอใจต่อกลยุทธ์ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.32$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพวรรณ อีระพันธ์เจริญ (2559)⁹ ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่า หลังการอบรม กลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพในการวิจัย โดยสามารถเสนอโครงการวิจัยซึ่งมาจากปัญหาในการปฏิบัติงาน กำหนดวัตถุประสงค์ สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สถิติที่ใช้ในการทำวิจัยแบบ R2R ของ หน่วยงานตนได้ตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทไชย และธำปณีย์ ธรรมเมธา (2558) ศึกษาการพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า 1) ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80.33/84.11 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 2) ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยชุดฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.2 อธิบายได้ว่า ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เป็นระบบที่พี่เลี้ยงดูแล ช่วยเหลือสนับสนุน และให้คำปรึกษากับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ส่วนพี่เลี้ยงมุมกลับ (Reverse Mentoring) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยงกับน้องเลี้ยง มีข้อดีหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการให้มุมมองที่สำคัญเกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ แนวความคิด และค่านิยมในสถานที่

ทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการพี่เลี้ยงมุมกลับในการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำวิจัยและ R2R ในลักษณะการให้คำปรึกษา (Consulting) พี่เลี้ยงในองค์กรเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยเป็นพิเศษ จะสามารถถ่ายทอดความรู้และให้คำปรึกษาแนะนำ ซึ่งเป็นความรู้หรือทักษะเฉพาะ ให้กับน้องเลี้ยงได้รับรู้ แล้วนำไปประยุกต์ใช้หรือปรับเปลี่ยนการทำงาน เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ และรุ่นเก่าแบ่งปันมุมมองด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้น และขจัดทัศนคติเดิม ๆ ที่ไม่ถูกต้องออกไป¹⁰

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรสาธารณสุขทุกคนได้เข้าใจ รับรู้ เห็นความสำคัญ และเห็นกระบวนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานประจำให้มีแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ควรนำกลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยให้แก่บุคลากรสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ควรนำกลยุทธ์ระบบพี่เลี้ยงมุมกลับไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุข ด้านอื่นๆ เช่น งานบริหาร งานการเงินการบัญชี ที่ต้องอาศัยการสอนงานระหว่างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ
4. ควรส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย สำหรับบุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ควรศึกษาประสิทธิผลของการสอนงานแบบพี่เลี้ยงมุมกลับ
3. สร้างพลังอำนาจให้บุคลากรสาธารณสุข มีความมั่นใจในการทำวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. ประภัศร สุวัฒน์วรณ. (2556). R2R : Routineto Research.วารสารเพื่อการวิจัยและพัฒนาองค์การเภสัชกรรม. 16(2), 2-3
2. จรยพร ศรีศัลลักษณ์. คุณค่าการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข; 2552: 3(1),138-152.
3. เชิดชัย นพณีย์จารัสเลิศ. (2557). R2R เสริมพลัง สร้างคุณภาพ สู่สุขภาพะ. กรุงเทพฯ: บริษัทสหมิตรพรันด์ตั้งแอนด์พัลลิซซิ่ง จำกัด
4. นพวรรณ อีระพันธ์เจริญ. (2559). การพัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขใน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยและพัฒนาโดยลงกรณี ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 11(2) (พฤษภาคม – สิงหาคม 2559), 205-214
5. Kemmis S , & McTaggart R. (1988). The Action Research Planer (3 ed.). Victoria: Deakin University.
6. สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์บรรณกิจ.
7. บุญใจ ศรีสถิตยารากร. (2555). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย : คุณสมบัตินักวิจัยเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
8. พันทะนาม ลัดสะจิก, สำราญ กำจัดภัย.(2560). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนา งานประจำสู่ งานวิจัย : กรณีศึกษาแขวงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 14 (65), 52-62. <http://competency.rmutp.ac.th>
9. นพวรรณ อีระพันธ์เจริญ. (2559). การพัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยและพัฒนาโดยลงกรณี ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 11(2) (พฤษภาคม – สิงหาคม 2559), 205-214
10. ศุภวิทย์ ภาษิตนิรันดร์ และญาณิ โชคสมงาม. (2564). KM knowledge management: ความรู้ในองค์กร คือ Big data ที่สำคัญที่สุด ศักยภาพในการแข่งขันด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: วิช กรู๊ป (ไทยแลนด์).