

รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้
จากการปฏิบัติและแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณภาพงาน
และการให้บริการสุขภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว*

A MODEL FOR DEVELOPING THE POTENTIAL OF RESEARCH
PERSONNEL THROUGH PRACTICE AND SOCIAL SUPPORT FOR
SAKAE CROWN PRINCE HOSPITAL'S IMPROVING WORK QUALITY
AND PROVIDING HEALTH SERVICES

มนีรัตน์ เจริญศิลป์

Maneerat Charoensilp

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

Sakaeo Crown Prince Hospital

วรพล แวงนอก

Worraphol Waengnork

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Rajabhat Rajanagarindra University

ประภาพร เมืองแก้ว

Prapaporn Muangkaew

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Phibunsongkhram Rajabhat University

จิตรานุช เทียมเขา

Jitanuch Thamknao

มณฑิยา พิทักษ์

Monthian Pitak

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

Sakaeo Crown Prince Hospital

E-mail : worraphol.wae@rru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัยของบุคลากร 2) ศึกษาทัศนคติต่อการวิจัยของบุคลากร 3) ศึกษาการปฏิบัติการวิจัยของบุคลากร 4) ศึกษาการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากร 5) สร้างรูปแบบการส่งเสริม

* Received November 12, 2021; Revised February 11, 2022; Accepted April 2, 2022



ศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถาม ประเด็นคำถามในการทำกระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างรูปแบบฯ วิธีดำเนินการวิจัย ระยะที่ 1 ศึกษาการรับรู้ ทักษะคิด และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 233 คน ระยะที่ 2 กระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างรูปแบบฯ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 15 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการรับรู้เกี่ยวกับทักษะการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$) ทักษะคิดเกี่ยวกับการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) การปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประกอบไปด้วยกิจกรรมการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย กิจกรรมส่งเสริมทัศนคติ เพิ่มแรงจูงใจการผลิตผลงานวิจัย ให้ใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพงาน เริ่มจาก CQI, R2R และวิจัย มีระบบพี่เลี้ยงการทำวิจัย แรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน การติดตาม ควบคุมกำกับ และส่งเสริมการเผยแพร่การนำเสนอผลงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย การเรียนรู้จากการปฏิบัติ แรงสนับสนุนทางสังคม

Abstract

The purpose of this research study to: 1) investigate the staff at Sakaeo Crown Prince Hospital's perceptions on their research abilities. 2) investigate the attitudes toward research of the staff at Sakaeo Crown Prince Hospital. 3) To investigate the Sakaeo Crown Prince Hospital's research practices. 4) To investigate the executives' assistance for the Sakaeo Crown Prince Hospital's personnel research. 5. Develop a model to encourage Sakaeo Crown Prince Hospital employees to pursue research opportunities. using a mixed research design. Quizzes and questionnaires were utilized to obtain data and develop a model using focus group questions. Methods of conducting research. Phase 1 examines perceptions, attitudes and practices related to research. The sample group consisted of 233 personnel. Phase 2 was the group process to create the model. The sample consisted of 15 executives. Percentage, mean, and standard

deviation were the statistics employed in the quantitative data analysis. Qualitative data was used to examine the substance of data. The findings revealed that personnel at Sakaeo Crown Prince Hospital had a moderate perception of research skills ($\bar{x}$ = 2.54) and a moderate research mindset ($\bar{x}$ = 3.28), according to the findings. The research methodology used was modest ($\bar{x}$ = 2.65). The support of management for undertaking research was moderate ($\bar{x}$ = 3.13). A model for enhancing the research potential of employees at Sakaeo Crown Prince Hospital consists of activities which will teach people how to conduct the research. Moreover, to increase motivation to achieve research outcomes through promoting attitudes toward undertaking research. By starting with CQI and R2R and research mentoring system is in place, with the specialist as mentors. And encouraged by executives and supervisors to present both inside and beyond the organization.

Keywords: Developing the potential of research personnel, learning from practice, social support

บทนำ

การพัฒนาคนมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยถูกกำหนดไว้เป็นนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ (Global strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030) ซึ่งถูกกำหนดโดยองค์การอนามัยโลก (WHO) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals 2030 (SDGs) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และกำหนดเป็นวาระสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ด้วยการยกระดับคุณค่ามนุษย์ (Human Wisdom) พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 พัฒนาบุคลากรให้เป็นข้าราชการ 4.0 และเป็นองค์กรภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญ ที่หลากหลาย (ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2560)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ในการทำงานย่อมมีความสำคัญกระบวนการพัฒนาทางวิชาการเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถพัฒนาคนและผลงาน ซึ่งผลงานทางวิชาการของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว นอกจากจะเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช



สระแก้ว ยังสามารถนำผลงานทางวิชาการ เช่น CQI Innovation R2R และวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการกับผู้ป่วย และพัฒนาระบบการทำงานได้ จะเห็นได้ว่าการวิจัยมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพในระดับบุคคล และองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการวิจัยจึงเป็นสิ่งสำคัญ

จากสถิติในปี 2560 - 2562 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วมีผลงานทางวิชาการได้แก่ ประเภท CQI Innovation R2R และวิจัย เมื่อพิจารณารายประเภทมีการทำ CQI Innovation จำนวน 6, 11, 3 รายการ (ตามลำดับ) มีการทำผลงาน R2R หรือวิจัย จำนวน 1, 4, 4 รายการ (ตามลำดับ) ซึ่งนับว่ามีจำนวนน้อยมากหากเทียบกับจำนวนบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ที่ผ่านมามีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำผลงานวิชาการมีบุคลากรสนใจเข้าร่วมจำนวนมากแต่ไม่สามารถทำจนสำเร็จได้เนื่องจากภาระงานมากไม่มีเวลาในการทำผลงาน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล, 2563)

แรงสนับสนุนทางสังคมของผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีความจำเป็นต่อการผลิตผลงานวิชาการของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เพื่อเอื้อให้มีการผลิตผลงานวิชาการ ประเภท CQI Innovation R2R และวิจัยเพิ่มขึ้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการวิจัย สามารถทำได้โดยการจัดโปรแกรมส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยโดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และแรงสนับสนุนทางสังคม (นพวรรณ ชีระพันธ์เจริญ, 2559); (รวีพร โรจนอาษา, 2559); (ทัศนีย์ นิมนภาโรจน์, 2562) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านการวิจัยสำหรับบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว (ภรุต สุฝน และคณะ, 2563)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาการปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
4. เพื่อศึกษาการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
5. เพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสานโดยใช้กระบวนการเชิงปริมาณและคุณภาพ ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ มิถุนายน - สิงหาคม 2563 มีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาการรับรู้ ทศนคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ระยะที่ 2 กระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างรูปแบบฯ

ประชากรในการศึกษาวิจัย เป็นบุคลากรที่เป็นข้าราชการทุกวิชาชีพของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำนวน 467 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (วรณัณ แกมเกตุ, 2563) เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความรู้ ทศนคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 233 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เข้ากระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วเป็นผู้บริหาร จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีดังนี้

1. เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 1 แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
2. เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
3. เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
4. เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 4 แบบสอบถามการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
5. เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 5 ประเด็นคำถามในการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบ Focus group เพื่อหารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
6. เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 6 แบบประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว



การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำเครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 1 - 6 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้แก่ แพทย์ผู้บริหารด้านยุทธศาสตร์และการพัฒนาวิชาการโรงพยาบาลระดับจังหวัด อาจารย์สาธารณสุขผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและผลงานวิชาการระดับมหาวิทยาลัย และพยาบาลวิชาชีพผู้บริหารการพยาบาลด้านพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลระดับจังหวัด ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 จากนั้นนำเครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 1 - 4 ไปทดลองใช้กับบุคลากรโรงพยาบาลอรัญประเทศที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำไปหาความเที่ยง(Reliability) ของเครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 1 - 4 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89, 0.86, 0.81, 0.85 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการก่อนการเก็บข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1.1 เตรียมทีมวิจัยเพื่อประชุมวางแผนเตรียมความพร้อมก่อนลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1.2 ประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ขั้นตอนดำเนินการเก็บข้อมูล

2.1 นำเครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 1- 4 ไปทำการเก็บกับบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น ตัวแทนบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วที่มีและไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย และทีมผู้วิจัย จำนวนรวม 15 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 5 (ประเด็นคำถามในการทำกระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว) และนำผลการศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย ทศนคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว และการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มาร่วมพิจารณา

2.3 เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วนำรูปแบบฯ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประเมินรูปแบบฯ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 6 (แบบประเมินรูปแบบการส่งเสริม

ศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว) เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และความเหมาะสมต่อการนำไปใช้จริงต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และลงรหัสแต่ละข้อหลังจากนั้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว หลังจากตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นำไปแยกออกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นปัญหา จากนั้นทำการตีความหมายของข้อมูลที่ได้รับตามการรับรู้ของผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งทั้งหมดเป็นการวิเคราะห์จากเนื้อหาของข้อมูล (Content analysis) ที่ได้จากผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อสรุปเชื่อมโยงความสัมพันธ์และเหตุผลในประเด็นต่างๆ ที่ทำการศึกษา

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วกว่าครึ่งอยู่ในกลุ่มภารกิจการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 62.23 รองลงมาอยู่ในกลุ่มภารกิจตติยภูมิ คิดเป็นร้อยละ 24.89 กว่าครึ่งอายุอยู่ในกลุ่ม GenY 20 – 37 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.23 รองลงมาอยู่ในกลุ่ม GenX 38 – 52 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.91 ประมาณครึ่งหนึ่งมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.93 รองลงมาสมรส คิดเป็นร้อยละ 42.49 ประมาณ 1 ใน 3 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.05 รองลงมา มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.46 ประสบการณ์ในการทำวิจัยพบว่ามีเพียงร้อยละ 14.16 โดยในจำนวนนี้ส่วนใหญ่ทำวิจัยคนละ 1 เรื่อง เฉพาะในช่วงปีงบประมาณ 2562 มีผลงานวิจัยเพียง 1 เรื่อง เหตุผลในการทำวิจัยเพราะต้องทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 42.26 รองลงมาคือมีความสนใจใฝ่รู้ คิดเป็นร้อยละ 22.53 ส่วนเหตุผลที่ไม่ทำวิจัยเพราะมีภาระงานประจำมาก คิดเป็นร้อยละ 40.51 รองลงมาคือขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 34.84



2. การรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย ทักษะคิดต่อการวิจัย การปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัย และการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย ทักษะคิดต่อการวิจัย การปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัย และการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

รายการ	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง	2.54	0.85
ด้านทักษะคิดต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง	3.28	1.11
ด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง	2.65	0.97
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง	3.13	0.84

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ด้านทักษะคิดต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

3. รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

3.1 ผลกระทบจากการที่มีจำนวนผลงานวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายของตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์มีดังนี้

3.1.1 ระดับบุคคล สมรรถนะของบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผลงานไม่ทันสมัย บุคลากรยังขาดการเรียนรู้วิธีคิดในการพัฒนางานโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เสียโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

3.1.2 ระดับกลุ่มงาน ไม่เกิดการพัฒนางานและระบบงาน การแก้ปัญหาอาจไม่ตรงจุด ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่ และงานวิจัยบางงานไม่ถูกนำมาพัฒนางาน

3.1.3 ระดับโรงพยาบาล มีจำนวนผลงานวิชาการน้อยกว่าที่ควรจะเป็น องค์กรเริ่มถดถอยหลัง ทำงานโดยอาศัยแต่องค์ความรู้แบบเดิมในขณะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงก้าวไกลไปข้างหน้า

3.2 สาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้จำนวนผลงานวิจัยแต่ละหน่วยงาน/กลุ่มงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์โรงพยาบาล ทั้งที่มีจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น มีดังนี้

3.2.1 บรรยากาศองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงานวิจัย เช่น ไม่ได้สอนผู้ทำงานวิจัยให้มียุทธศาสตร์ความรู้ทางด้านวิจัย ไม่มีกระบวนการในการสนับสนุน ไม่มีกระบวนการในการสนับสนุนส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการ เป็นต้น

3.2.2 ขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องระเบียบวิธีวิจัย

3.2.3 ขาดระบบพี่เลี้ยง (Coach) ที่คอยให้คำแนะนำทางด้านการทำวิจัย

3.2.4 ไม่มีการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย

3.2.5 บุคลากรไม่ทำวิจัยหรือผลงานวิชาการมองว่าเป็นการเพิ่มภาระงานให้มากขึ้น

3.2.6 ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมักจะมอบหมายการทำวิจัยให้เฉพาะบุคลากรที่เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาก่อนเป็นผู้ดำเนินการ

3.2.7 บุคลากรขาดแรงบันดาลใจในการทำวิจัย เช่น ความก้าวหน้าในงาน

3.3 การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยควรมีเป้าหมายดังนี้

3.3.1 ส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการที่แก้ไขปัญหาการทำงาน

3.3.2 พัฒนาผลงานวิชาการโดยเริ่มจากการทำ CQI และต่อยอดเป็นงานวิจัย

3.3.3 องค์ความรู้ที่ได้จากการผลงานวิจัยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน โดยงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาทางงานได้จะเป็นงานที่สามารถใช้ประโยชน์จากการคิดค้นวิธีใหม่ ๆ ทำให้ทำงานได้ง่าย สะดวก ปลอดภัย และมีการบริการผู้ป่วยที่มีคุณภาพ

วิธีที่สามารถทำได้สะดวกและประเมิณผลได้เร็วไม่ยาก โดยเริ่มจากการทำพัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง (CQI: Continuous Quality Improvement) แต่ทั้งนี้ควรมีแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร เช่น การวางนโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เกิดแรงสนับสนุน มีระบบพี่เลี้ยงสนับสนุน การทำวิจัย การให้ความรู้และจัดสรรเวลาให้เกิดการขับเคลื่อน ตลอดจนการให้กำลังใจ การติดตามการเชิดชูเมื่อทำผลงานสำเร็จ



4.แนวทางการจัดกิจกรรมหรือการดำเนินงานเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย

ด้านผู้นำ ผู้นำองค์กรเห็นคุณค่า เอื้ออำนวยความสะดวกของการทำวิจัย
องค์กร ตั้งเป้าหมายทำงานวิจัยร่วมกัน 3 - 5 ปี ไว้ล่วงหน้า
ตัวผู้วิจัย ทำวิจัยด้วยความสุขและเต็มใจ มีแรงบันดาลใจตั้งใจทำให้สำเร็จ มีการ
จัดสรรเวลาที่เหมาะสม

กระบวนการ/รูปแบบ

-ควรเริ่มต้นจากผลงานที่ง่าย ๆ เล็ก ๆ เป็นเรื่องที่มาจากการแก้ปัญหาหน้างานหรือ
กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ เช่น การเริ่มจาก CQI R2R และการทำวิจัย

-มีรูปแบบการพาทำวิจัย ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนสิ้นสุด

-มีตัวอย่างผลงานของบุคคลที่ทำผลงานที่ดีสามารถนำมาใช้พัฒนางานได้จริง

-มีการนำเสนอของบุคคลหรือผลงานที่ได้รับรางวัล

-จัดให้มีทีมพี่เลี้ยงนักวิจัย โดยสร้างทีมพี่เลี้ยงให้มากขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา
คุณภาพ โดยทีมพี่เลี้ยงควรมีคุณสมบัติคือ มีความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัย ยินดีให้คำปรึกษา มี
เวลาให้ปรึกษา เป็นคนที่คอยกระตุ้นให้ทำวิจัย อาจเป็นหัวหน้าหน่วยงานเอง หรือผู้ที่จบ
ปริญญาโทที่มีจิตอาสา

-ควรมีทีมผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาผลงานวิจัย

-มีการจัดเวทีให้นำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยภายในองค์กร และส่งเสริมการ
เผยแพร่ผลงานวิชาการและวิจัยกับองค์กรภายนอก

-มีการจัดเวทีย่อยเสนอผลงานของแต่ละวิชาชีพ และนำตัวอย่างที่ดีมาเสนอให้แรง
กระตุ้น

5. กำหนดการจัดกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จาก การปฏิบัติและแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วที่พัฒนาขึ้นมีแนวทางการจัดกิจกรรมดังแสดงในตาราง ที่ 2

ตารางที่ 2 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้าน การวิจัย

เดือน	กิจกรรม
พฤศจิกายน 2563	กิจกรรมประชุมบุคลากรทุกหน่วยงานเพื่อชี้แจงแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัย สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พร้อมเชิญชวนบุคลากรทุก หน่วยงานเข้ารับการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย

เดือน	กิจกรรม
ธันวาคม 2563	กิจกรรมเสริมแรงโดยนำเสนอผลงานวิจัยของบุคลากรที่ได้ไปนำเสนอหรือได้รับรางวัลมาเป็นตัวอย่าง เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเขียนหัวข้อวิจัย และแต่งตั้งให้เป็นผู้วิจัยประจำหน่วยงาน โดยพิจารณาจากบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก
มกราคม 2564	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยสำหรับบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยมีอาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ และฝึกทักษะการทำวิจัยในทุกขั้นตอนให้กับบุคลากร รวมถึงการส่งผลงานวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัยการวิจัยในมนุษย์ และมอบหมายให้บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาโครงร่างวิจัยอย่างต่อเนื่องในช่วงมกราคม ถึง พฤษภาคม 2564 โดยมีผู้วิจัยประจำหน่วยงานคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ
กุมภาพันธ์ - เมษายน 2564	ผู้วิจัยประจำหน่วยงานคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ และกำกับติดตามการดำเนินการวิจัย หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างานสนับสนุนส่งเสริมเวลาในการดำเนินงานวิจัยให้กับบุคลากร และช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำวิจัยให้สำเร็จ
พฤษภาคม 2564	กิจกรรมเวทีนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยภายในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกทักษะการนำเสนอผลงานวิจัย และได้รับฟังข้อเสนอแนะจากวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง
มิถุนายน 2564	บุคลากรปรับปรุงแก้ไขผลงานวิจัยตามข้อเสนอแนะ
กรกฎาคม 2564	จัดประชุมวิชาการประจำปีนำเสนอผลงานเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการประกวดผลงานวิชาการประเภทต่างๆ ผู้ที่มีผลงานที่มีคุณภาพในระดับดีเด่นหรือชนะเลิศ รองชนะเลิศจะได้รับใบประกาศนียบัตรจากผู้อำนวยการ
สิงหาคม 2564	โรงพยาบาลมีระบบสนับสนุนแสดงความยินดีโดยทำ Onepage ประกาศเกียรติคุณปิดประกาศตามบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อเชิดชูคนเก่ง และมอบค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงานเชิงคุณภาพผลงานวิชาการ

ผลการประเมินรูปแบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73) และมีความคิดเห็นว่ารูปแบบฯ ที่ได้สร้างขึ้นมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว รูปแบบการจัดกิจกรรมอาจมีการปรับเปลี่ยนได้เพื่อให้สอดคล้องตามสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม

อภิปรายผล

บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 เพราะบุคลากรหลังจากจบการศึกษาแล้วไม่ได้ทำการ



วิจัยอย่างต่อเนื่องจึงขาดความรู้ทักษะระเบียบวิธีวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของ ภรกต สุฝน และคณะ ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ โรงพยาบาลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรขาดความรู้และทักษะในการเขียนรายงานวิจัย ปัญหาการสร้างเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล มองปัญหาโจทย์วิจัยไม่ออก หากบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ไม่ได้รับการเข้าอบรมเพิ่มพูนองค์ความรู้และทักษะทางการวิจัยเพิ่มเติมจะทำให้บุคลากรขาดความมั่นใจในการทำวิจัยได้ (ภรกต สุฝน และคณะ, 2563)

บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วมีทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 โดยบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วเกือบครึ่งหนึ่งมีความคิดเห็นว่ามีภาระงานประจำมาก (ร้อยละ 40.51) และมองว่าตนเองนั้นขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย (ร้อยละ 34.84) สามารถแก้ไขโดยการปรับเปลี่ยนมุมมองในการทำงานใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพงาน วางแผนบูรณาการงานประจำกับการทำวิจัย บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว บางส่วนที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยมีความคิดเห็นว่าการทำวิจัยเพราะต้องการผลงานไปประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 42.26) และมีความสนใจใฝ่รู้ในการทำวิจัย (ร้อยละ 22.53) สอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาวี เผ่ากัณฑ์ทรากกร และเกตุรมาศ อยู่ถิณ ที่ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรทางคลินิก สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยมากที่สุด คือ มีภาระงานมาก ไม่มีเวลาทำวิจัย (วิภาวี เผ่ากัณฑ์ทรากกร และเกตุรมาศ อยู่ถิณ, 2554)

สำหรับการปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัยของบุคลากรในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.65) อาจเป็นเพราะบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วได้รับการสนับสนุนการทำวิจัยจากผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วควรมีนโยบายที่สนับสนุนส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีผลงานวิจัยหรืองานวิชาการโดยเริ่มต้นจากการทำ CQI ไป R2R แล้วเข้าสู่การวิจัย และควรมีสื่อหรือทรัพยากรที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลวิจัยสำหรับบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ตำรา วารสาร เป็นต้น และควรมีที่ปรึกษางานวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของ รวิพร โรจนอาชา ที่ได้ทำการศึกษาการประเมินผลโครงการงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสะเดา ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงพยาบาลควรจัดเตรียมคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอสำหรับทีมวิจัย ปรับระบบอินเทอร์เน็ตให้เร็วขึ้นเหมาะในการค้นคว้าหาข้อมูล (รวิพร โรจนอาชา, 2559)

รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมประชุมเพื่อหารูปแบบดังนี้ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยผู้บริหารองค์กร

เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนทรัพยากร เอื้ออำนวยความสะดวกของการทำวิจัยวิจัยของบุคลากรในหน่วยงาน จัดให้มีทีมพี่เลี้ยงที่มีความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัย ยินดีให้คำปรึกษามีเวลาให้ปรึกษา เป็นคนที่คอยกระตุ้นให้ทำวิจัย อาจเป็นหัวหน้าหน่วยงานเอง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ หรือผู้ที่จบปริญญาโทที่มีจิตอาสา ควรมีทีมผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาผลงานวิจัย ซึ่งหัวหน้างานหรือผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้งานวิจัยสามารถดำเนินการได้ (นพวรรณ อีระพันธ์เจริญ, 2559) การสนับสนุนทางสังคมดังกล่าวจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้สามารถไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ (ประกาย จิโรจน์กุล, 2556); (ทัศนีย์ นิมนภาโรจน์, 2562) กิจกรรมยังมุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การทำงานวิจัยร่วมกัน การกำกับติดตาม สำหรับตัวผู้วิจัยควรทำวิจัยด้วยความสุขและเต็มใจ มีแรงบันดาลใจทำแล้วได้อะไร สร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย กระบวนการ/รูปแบบการวิจัยให้เริ่มต้นจากผลงานที่ง่าย ๆ เล็ก ๆ เป็นเรื่องที่มาจากการแก้ปัญหาหน้างานหรือกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ เช่น การเริ่มจาก CQI R2R และสุดท้ายทำวิจัย มีรูปแบบการพาทำวิจัย ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนสิ้นสุด มีตัวอย่างผลงานของบุคคลที่ทำผลงานที่ดีสามารถนำมาใช้พัฒนางานได้จริง มีการนำเสนอของบุคคลหรือผลงานที่ได้รับรางวัล มีการจัดเวทีให้นำเสนอผลงานวิจัยทั่วทั้งองค์กร มีการจัดเวทีย่อยเสนอผลงานของแต่ละวิชาชีพ และนำตัวอย่างที่ดีมาเสนอให้แรงกระตุ้น เป็นการจัดการความรู้แลกเปลี่ยนทำให้เกิดความคิดใหม่ที่จะสร้างผลงานวิจัยจากงานประจำที่ดูจากคนที่มาเล่าผลงานแล้วเกิดแรงบันดาลใจในงานตนเอง สำหรับหน่วยงานคนที่สำคัญนอกจากผู้วิจัยเองยังมีหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสนับสนุนและกระตุ้นให้ทำอย่างต่อเนื่องและถ้าบุคลากรทำเป็นทีมงานจะช่วยให้คิดเป็นทีมได้จะมีความสุขในการทำมากกว่าทำคนเดียว หัวหน้าหน่วยควรมีข้อตกลงสำหรับบุคลากรที่มีผลงานวิชาการ เช่น ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่าคนที่ไม่มีผลงาน รูปแบบกิจกรรมสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสระแก้วที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรเพื่อบรรลุพันธกิจและ วิสัยทัศน์ของส่วนราชการ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้า ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น (กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล, 2563) และเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำผลการวิจัยไปแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ อันจะส่งผลให้บุคลากรทำงานมีคุณภาพที่ดีขึ้น และเกิดความสุขในการทำงาน (ณัฐธัญญา พัฒนะวาณิชนันท์ และจุฬารพร กระเทศ, 2563)



สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลงานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพ รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ออกแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้บูรณาการงานประจำสู่การวิจัย มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ในการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถมีเวลาในการทำวิจัย โดยเริ่มจาก CQI R2R และวิจัย มีระบบพี่เลี้ยงการวิจัย ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำวิจัย และส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบฯ เพื่อส่งเสริมศักยภาพในด้านต่างๆ ของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วได้ การวิจัยในครั้งนี้ต่อไปควรนำรูปแบบฯ ที่สร้างขึ้นไปใช้ในการพัฒนาการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล. (2563). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระแก้ว ประจำปี พ.ศ. 2563. กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน จังหวัดสระแก้ว. เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก http://www.sakaeo.go.th/websakaeo/files/com_news_form/2021-05_14992705c3bc0a5.pdf
- กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล. (2563). ข้อมูลการทำผลงานวิชาการของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. (กระดาศออดสำเนา). สระแก้ว : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก <https://skh.moph.go.th/html/index.php>
- ณัฏฐญา พัฒนะวาณิชนันท์ และจุฬาร กระทบ. (2563). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขระดับพื้นที่ จากงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ระดับประเทศ ปี 2562. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 29(2), 358-370.
- ทัศนีย์ นิมนภาโรจน์. (2562). การรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน และการสนับสนุนทางสังคม กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ราชวมงคลล้านนา, 7(1), 64-75.
- นพวรรณ อีระพันธ์เจริญ. (2559). การพัฒนาศักยภาพการวิจัยR2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(2), 205-214.

- ประกาย จิโรจน์กุล. (2556). แนวคิดทฤษฎีการสร้างเสริมสุขภาพและการนำมาใช้. นนทบุรี: โครงการสวัสดิการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2560). ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy. นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- ภรต สุฝน และคณะ. (2563). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงาน ประจำโรงพยาบาลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย. วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพและการ สาธารณสุขชุมชน, 3(2), 127-143.
- รวิพร โรจนอาษา. (2559). การประเมินผลโครงการงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากร โรงพยาบาลสะเตา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 3(2), 133 -148.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2563). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาวี เผ่ากันทรารกร และเกยูรมาศ อยู่ถิ่น. (2554). ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของ บุคลากรทางคลินิกสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา. วารสารสถาบันจิตเวช ศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา, 5(1), 23-34.