

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ Model for developing the potential of personnel in research production Kalasin Hospital Kalasin Province.

(Received: March 24,2025 ; Revised: March 28,2025 ; Accepted: March 29,2025)

อภิชนา อารีเอื้อ¹

Abhichaya Areeauey¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร คณะกรรมการวิจัยโรงพยาบาล ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 80 คน เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่ม ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86 และ 0.92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานใช้ Paired Samples t-test ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาบริบทของพื้นที่ วิเคราะห์ปัญหา 2)ประชุมวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติการ 3)จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านงานวิจัยแก่บุคลากร 5 ระยะ 4) กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพ Mentor ด้านงานวิจัย 5) กิจกรรมการนำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัย 6)การสังเกตและประเมินผล กิจกรรม 7) การถอดบทเรียน และสะท้อนแนวคิดการพัฒนางานวิจัย กระบวนการดังกล่าวนี้ ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมาย มีการเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้ การปฏิบัติการวิจัย และความพึงพอใจ ในการทำวิจัย เพิ่มขึ้นก่อนดำเนินการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) เกิดนักวิจัยหน้าใหม่ 40 คน เกิดผลงานวิจัย 56 เรื่อง ตีพิมพ์ 16 เรื่อง มีการขยายผลการทำวิจัยในทุกหน่วยงาน เกิดทีมวิจัยที่เข้มแข็ง เกิดภาคีเครือข่ายด้านวิชาการที่หลากหลาย ส่งผลให้ผู้ปวยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดภาวะแทรกซ้อนของโรค เพิ่มการเข้าถึงบริการผู้ป่วย เกิดพัฒนาระบบบริการในด้านต่างๆ นักวิจัยเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร เกิดการพัฒนาคู่มือ แนวปฏิบัติ และนวัตกรรมที่พัฒนาต่อเนื่องจากงานวิจัย และเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพบุคลากร, การผลิตผลงานวิจัย, รูปแบบการพัฒนา

Abstract

This action research aimed to study the appropriate model for developing the potential of personnel in research production at Kalasin Hospital, Kalasin Province. The sample group consisted of 80 executives, hospital research committee members, and personnel. Both quantitative and qualitative data were collected. Quantitative data were collected using a developed questionnaire, while qualitative data were collected using interviews and focus group discussions. The reliability values were 0.86 and 0.92, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics, using frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics using Paired Samples t-test. Qualitative data were analyzed using content analysis.

The research results found that the process used in this study consisted of 7 steps: 1) Study the context of the area, analyze the problem, 2) Planning meeting, create an action plan, 3) Organize were training activity to provide knowledge on research to personnel in 5 stages. 4) Promote the potential of Mentors in research work 5) Activities to present and disseminate research results 6) Observation and evaluation activities 7) Lessons learned and reflection on research development concepts. This process resulted in the target group having a change in knowledge, research practice, and satisfaction in doing research were found that increased significantly before the development ($p\text{-value} < 0.05$). Had 40 new researchers were born, 56 research papers were produced, and 16 were

¹ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลกาฬสินธุ์

published. Expanding research results in all units, creating strong research teams, and creating diverse academic networks, resulting in patients having a better quality of life, reducing complications of the disease, increasing patient access to services, and developing service systems in various areas. Researchers gain pride in themselves and build reputation for the organization. Manuals, practices, and innovations are developed continuously from research, and the results are publicly recognized.

Keywords: Human resource development, Research production, Development model

บทนำ

การวิจัยถือเป็นรากฐานสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน แนวคิดการพัฒนาประเทศภายใต้นโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรืองานวิจัย เพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้น¹ ดังจะเห็นได้จากในทุกองค์กร ทุกสาขาวิชาต่างสนับสนุนให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนสร้างงานวิจัยเพื่อนำมาซึ่งความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงงานและพัฒนาองค์กร โดยในการทำวิจัยมีเป้าหมายเพื่อนำเสนอข้อมูลสำหรับการวางแผน กำหนด นโยบาย และตัดสินใจทางการบริหารให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือเป็นการวิจัยที่สนับสนุนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น² นอกจากนี้การทำวิจัยมีเป้าหมายอีกอย่าง คือ เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้มีสุขภาพดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี³ ดังนั้น ใจหายของการวิจัยในโรงพยาบาลจึงมีที่มาจากปัญหาหรือความต้องการที่ปรากฏอยู่ในงานประจำที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดความรู้ เพื่อนำมาพัฒนางานประจำ ขณะเดียวกันทำให้คนที่ทำงานประจำมีโอกาสได้สร้างสรรค์ความคิด ทดลอง และตั้งโจทย์ของการวิจัยให้มีความชัดเจนมากขึ้น หลังจากนั้นจึงทำการค้นคว้า เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และ สรุปผลการวิจัย ผลที่ได้จากการศึกษาจึงนำกลับไปพัฒนางาน ประจำให้ดีขึ้น หรือช่วยลดภาระงานประจำลงได้⁴

งานวิจัยยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรทุกคน เป็นการสร้างเครือข่ายและการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนางานองค์กร และผู้ใช้บริการ⁵ โดยงานวิจัยที่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้นำองค์กรต้องเห็นความสำคัญและสนับสนุนทรัพยากรอย่างเต็มที่ กำลัง และต้องมีกระบวนการสื่อสารที่ใช้เป็นเครื่องมือในการส่งผ่านข้อมูลความรู้ นอกจากนั้นแล้ว ต้องสนับสนุนด้านเวลาให้ผู้ทำวิจัยอย่างเหมาะสม ตลอดจนต้องมีผู้อำนวยการความสะดวก เช่น ฝ่ายวิจัยขององค์กร ผู้เชี่ยวชาญที่เลี้ยงเข้าไปช่วยเป็นที่ปรึกษา แนะนำให้งานวิจัยสามารถเกิดขึ้นได้ โดยความต้องการในการทำวิจัยมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกบุคคลโดยปัจจัยภายใน เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำวิจัย ความรู้และทักษะการทำวิจัย และการจัดเวลาในการทำวิจัยส่วนปัจจัยภายนอก เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากสถาบัน และการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย⁵ และยังพบว่าปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัย ด้านงบประมาณในการทำวิจัย ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์เพื่อการวิจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย ด้านการจัดสรรเวลาในการทำวิจัย ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ อายุระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำวิจัยแตกต่างกัน⁶ การส่งเสริมความต้องการและความสามารถในการทำวิจัยจึงจำเป็นต้องสนับสนุนทั้งด้านความรู้และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

โรงพยาบาลกาฬสินธุ์เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ที่ให้บริการประชาชนในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผ่านการ

ประเมินและรับรองคุณภาพสถานพยาบาล มาตรฐานโรงพยาบาลชั้น 3 ซึ่งพบสถานการณ์การผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร ใน 3 ปี ที่ผ่านมา ปี 2564-2566 มีการผลิตผลงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 38.47, 50.28 และ 60.24 ตามลำดับ ซึ่งไม่ผ่านตัวชี้วัดของโรงพยาบาลที่กำหนดไว้คือร้อยละ 80⁷ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
4. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis & McTaggart มาเป็นกรอบในการวิจัย ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การลงมือปฏิบัติตามแผน (Action) การสังเกตผลการดำเนินงาน (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 – กันยายน พ.ศ. 2567 มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร การวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

คณะกรรมการบริหารและดำเนินงานโรงพยาบาลจำนวน 120 คน คณะกรรมการวิจัยโรงพยาบาลจำนวน 20 คน บุคลากรในหน่วยงาน ที่เข้าร่วมกระบวนการวิจัยจำนวน 100 คน รวม 240 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 80 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน จำนวน 20 คน 2) คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยโรงพยาบาล จำนวน 10 คน ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 50 คน เกณฑ์การคัดเลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิจัย (Inclusion criteria)

เกณฑ์ในการคัดเลือก (Inclusion Criteria)

- 1) เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ 2) เป็นผู้ที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย 3) มีความยินดีเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา

เกณฑ์ในการคัดออก (Exclusion Criteria)

- 1) ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามที่กำหนด 2) ขอยกเลิกเข้าร่วมการวิจัย 3) ย้ายหน่วยงานหรือโรงพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จากการประชุมทีม การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย

- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบวัดการประมาณค่า (Rating scale) และแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ชุด

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากร ส่วนที่ 2

แบบสอบถามความรู้ด้านงานวิจัย ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะด้านการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์

ชุดที่ 2 ความพึงพอใจต่อการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ เป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) มีความคิดเห็น มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

มากที่สุด หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 5 คะแนน

มาก หมายถึง เห็นด้วย ให้คะแนน 4 คะแนน

ปานกลาง หมายถึง ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 3 คะแนน

น้อย หมายถึง ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน 2 คะแนน

น้อยที่สุด หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก ให้คะแนน 1 คะแนน

การแปลความหมายคะแนนระดับความพึงพอใจ แบ่งเป็น 3 ระดับ พิจารณาระดับความคิดเห็นจากค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

ความพึงพอใจ เกณฑ์การให้คะแนน

มาก คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68-5.00

ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.67

น้อย คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. เตรียมการก่อนดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าความรู้จากเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ขออนุญาตในการดำเนินการวิจัย เตรียมความพร้อมผู้ร่วมวิจัย โดยใช้การบูรณาการตัวผู้วิจัยเข้ากับหน่วยงาน ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร ทีมสหสาขาวิชาชีพ และผู้ร่วมวิจัยคนอื่น ๆ เพื่อสร้างความคุ้นเคยยิ่งขึ้น พร้อมทั้งทำความเข้าใจในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของแผนการจัดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ทะเบียน สถิติรายงานที่เกี่ยวข้อง กับการผลิตผล

งานวิจัย กระบวนการในการทำงานทุกขั้นตอน และศึกษาบริบทของโรงพยาบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ มาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 โดยใช้แบบสอบถาม ที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ในส่วนของข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์ การประชุมทีม และ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ content analysis

ระยะที่ 2 เข้าสู่กระบวนการวิจัยในระยะที่ 2 โดยใช้แบบแผนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) P-A-O-R เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ขั้นวางแผน (Planning)

P1: นำข้อมูลที่ได้ร่วมวิเคราะห์ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม การประชุม ระดมความคิด เพื่อกำหนดรูปแบบร่วมกัน คั้นข้อมูลให้ผู้ร่วมวิจัยได้รับรู้สถานการณ์ร่วมกัน

P2: การจัดทำแผนปฏิบัติการ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการผลิตผลงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยระบุกิจกรรม ขั้นตอน ระยะเวลา โดยการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมวิจัย

ขั้นปฏิบัติตามแผน (Action) การปฏิบัติตามแผน นำรูปแบบที่ได้จากการประชุมวางแผนสู่ ไปปฏิบัติจริง Implement ตามแผนที่ได้วางไว้

ขั้นสังเกต (Observation) ประเมินติดตามรูปแบบ และกิจกรรมที่ปฏิบัติ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามกำกับ ประเมินผลร่วมกัน

ขั้นสะท้อนกลับผลการปฏิบัติ (Reflection) นำผลที่ได้จากการสังเกต ประเมินสรุป และสะท้อนข้อมูลที่ต้องมีการปรับปรุงหรือปรับรูปแบบ ให้กับทีม เพื่อนำเข้าสู่ กระบวนการพัฒนาอีกรอบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสม

ระยะที่ 3 ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานใช้ Paired Samples t-test ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis)

จริยธรรมในการดำเนินการวิจัย

กระบวนการวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการขออนุมัติความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลกาฬสินธุ์

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษารับทราบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1.1 ลักษณะทางประชากร จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 92.50 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 40 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 92.50 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 53.75 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 16 - 27 ปี ร้อยละ 48.75 ประสบการณ์ในการทำงาน เกี่ยวกับการผลิตผลงานวิจัยอยู่ระหว่าง 0 - 5 ปี ร้อยละ 32.50 ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมด้านการวิจัยมาแล้วร้อยละ 69

1.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล ได้แก่ ทศนคติต่อการทำวิจัย ทักษะการทำวิจัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการทำวิจัยของบุคลากร ใน

โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 11.80 ($R^2_{adj} = 0.118$)

2. ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ประกอบด้วย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวางแผน (Planning)

1.1 มีการประชุมทีม วางแผนเตรียมการวิจัยประสานงานหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัยให้ทราบกระบวนการ ผู้วิจัยได้ประสานหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบถึงกระบวนการวิจัย โดยจัดทำหนังสือขอเชิญเข้าร่วมงานวิจัย และลงนามงานเพื่อสื่อสารแก่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 80 คนพร้อมทั้ง อธิบายขั้นตอนของการทำวิจัยพอสังเขปให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจและทุกคน ยินดีที่จะเข้าร่วมการวิจัยต่อไป

1.2 จัดทำแผนปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตผลงานวิจัยของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ได้ ร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ไว้ทั้งหมด 5 กิจกรรม ดังนี้ 1. ประกาศนโยบายการผลิตผลงานวิจัย เป็นนโยบายในการพัฒนาองค์กร 2. ประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยสู่เวทีระดับประเทศ 3. พัฒนาศักยภาพทีมพี่เลี้ยงงานวิจัย 4. มหกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ 5. การถอดบทเรียน การผลิตผลงานวิจัย

ระยะที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Doing)

2.1 ประกาศนโยบายการผลิตผลงานวิจัย เป็นนโยบายในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการผลิตผลงานวิจัย กำหนด Quality point ในการผลิตวิจัย การนำเสนอผลงานในเวทีระดับต่าง ๆ รวมทั้งการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน กำหนดให้เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการกำกับติดตามขององค์กร ให้หน่วยงานมีการผลิตผลงานวิจัยทุกหน่วยงาน บุคลากรรับทราบนโยบาย และถือปฏิบัติ

2.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยสู่เวทีระดับประเทศ 5

ระยะ สรุปผลงานหลังวิจัย 5 ระยะ พบว่ามีผลงานวิจัยที่เสร็จสมบูรณ์ เขียนเล่มรายงานวิจัยจำนวน 32 เรื่อง ส่งนำเสนอเวทีระดับเขตสุขภาพที่ 7 จำนวน 35 ผลงาน ได้รับคัดเลือกให้นำเสนอจำนวน 10 ผลงาน และได้รับรางวัลจำนวน 3 ผลงาน ส่งผลงานนำเสนอในเวทีระดับประเทศ งานวิชาการกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 32 ผลงาน ได้รับคัดเลือกให้นำเสนอ 10 ผลงาน และได้รับรางวัลการยอดเยี่ยมระดับกระทรวง จำนวน 3 รางวัล ส่งตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร จำนวน 16 เรื่อง

2.3 พัฒนาศักยภาพทีมพี่เลี้ยงงานวิจัย ในโครงการพัฒนาศักยภาพทีมพี่เลี้ยงด้านงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ มีพี่เลี้ยง (Mentor) จำนวน 8 คน ทุกคนผ่านการประเมินทักษะการเป็นพี่เลี้ยงงานวิจัย

2.4 โครงการมหกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ สรุปผลโครงการพบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ 92.57% มีผลงานวิจัยที่เข้าร่วมนำเสนอในเวทีมหกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และงานวิจัยโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ดังนี้ ผลงานวิจัยประเภทโปสเตอร์ จำนวน 32 ผลงาน ผลงานวิจัยประเภทนำเสนอทางวาจา จำนวน 10 ผลงาน ผลงาน

นวัตกรรม จำนวน 6 ผลงานโดยผู้เข้าร่วมโครงการได้รับใบประกาศการเข้าร่วมนำเสนอทุกผลงาน มีรางวัลประเทศการประกวดผลงาน ผลงานดีเด่นชนะเลิศ รองชนะเลิศ เพื่อเป็นการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กับผู้นำเสนอผลงาน

2.5 การถอดบทเรียน การผลิตผลงานวิจัย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ สรุป ทีมบริหารโรงพยาบาลเห็นความสำคัญของการผลิตผลงาน

ระยะที่ 3 การสังเกต (Observation)

3.1 ความรู้ด้านการวิจัย จากการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ด้านการวิจัย ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 80.00 รองลงมาคือ ระดับสูงร้อยละ 20.00 (Mean = 14.75; SD = 1.62) และหลังการพัฒนาในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีความรู้ด้านการวิจัย อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 93.75 รองลงมาคือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 6.25 (Mean = 17.06; SD = 1.02)

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความรู้ในด้านการวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาล ก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า ค่าเฉลี่ยความรู้ด้านการวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์หลังการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ด้านการวิจัยของบุคลากร โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ก่อนและหลังการพัฒนา (n = 80)

ความรู้	n	Mean	SD	Mean Def.	95% CI	df	t	p-value
ก่อนพัฒนา	80	14.75	1.62	2.31	1.90-2.71	79	-11.38	<0.001*
หลังพัฒนา	80	17.06	1.62					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ด้านการปฏิบัติการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาล จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติกิจกรรมด้านพัฒนางานวิจัยก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.96 รองลงมาคือ มาก ร้อยละ 37.97 และน้อย ร้อยละ 5.06 (Mean = 2.29; SD = 0.32) และหลังการพัฒนา ส่วนใหญ่มีระดับ การปฏิบัติ

กิจกรรม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 78.75 รองลงมาคือ ปานกลาง ร้อยละ 17.50 และน้อย ร้อย ละ 3.75 (Mean = 2.65; SD = 0.32)

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติกิจกรรมด้านการวิจัย ก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติกิจกรรมด้านการวิจัยเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติกิจกรรมด้านการวิจัย ก่อนและหลังการพัฒนา (n = 80)

การปฏิบัติกิจกรรมด้านการวิจัย	n	Mean	SD	Mean Def.	95% CI	df	t	p-value
ก่อนพัฒนา	80	2.29	0.32	0.36	0.29-0.43	79	-9.79	<0.001*
หลังพัฒนา	80	2.69	0.32					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.33 รองลงมาคือ ระดับมาก ร้อยละ 38.67 และระดับน้อย ร้อยละ 16.00 (Mean = 2.20; SD = 0.50) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับ มาก ร้อยละ 83.75 รองลงมา

คือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 13.75 และระดับน้อย ร้อยละ 2.50 (Mean = 2.56; SD = 0.32)

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำวิจัย ก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำวิจัยเพิ่มสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำวิจัย ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนา (n = 80)

ความพึงพอใจในการทำวิจัย	n	Mean	SD	Mean Def.	95% CI	df	t	p-value
ก่อนพัฒนา	80	2.20	0.50	0.36	0.25-0.47	79	-6.53	<0.001*
หลังพัฒนา	80	2.56	0.32					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ การจัดการความรู้ที่เป็นระบบ มีรูปแบบที่ชัดเจน เหมาะสม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในระหว่างกลุ่มผู้เรียนรู้ ส่งผลให้เกิดเครือข่ายด้านการพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมในองค์กรอย่างเข้มแข็งเกิดขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

1. จากการทบทวนบริบท ของการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ พบว่า ส่วนใหญ่แล้วบุคลากรโรงพยาบาลส่วนใหญ่ที่ทำวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติการในหน่วยงานซึ่งต้องการการสนับสนุน และจัดสรรเวลาและทรัพยากรในการทำวิจัย และต้องการความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญไทย จันทระเสนา⁸ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

สาธารณสุข จังหวัดหนองบัวลำภู ที่พบว่าส่วนใหญ่แล้วบุคลากรทำวิจัยคนเดียว ทำให้ไม่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการขยายผลมีน้อย นอกจากนี้แล้วยังพบว่าแรงจูงใจด้านงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย ไม่มี ขาดการฝึกอบรมด้านการวิจัยมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้ไม่มีความรู้ในการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ รื่นแสง และคณะ⁹ ที่พบว่า เหตุผลส่วนใหญ่ที่บุคลากรไม่ทำวิจัย เพราะขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย

2. ได้รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้านงานวิจัย ที่เรียกว่า KLS Model ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล โดยเน้นการสร้างเครือข่าย และการจัดการความรู้ที่ดีและ ต่อเนื่อง มีระบบที่เลี้ยงควรสนับสนุน ทำให้เกิดระบบการบริหารจัดการเพื่อการส่งเสริมผลักดัน และสนับสนุนในการสร้างงานวิจัย จากการบริการสุขภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ฐิณันท์พัทธ์ รวมธรรม¹⁰ ที่ศึกษา รูปแบบการ
พัฒนาและส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมในงาน
ประจำ โรงพยาบาลวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ข้อเสนอแนะ

1. การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน
งานวิจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นมาตรการ
สิ่งสำคัญในการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
นวัตกรรม จึงควรส่งเสริมและสร้างรูปแบบการ
จัดการความรู้ที่หลากหลายใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับ
กลุ่มเป้าหมายในองค์กรให้เกิดความต่อเนื่อง และ
ยั่งยืน และควรผลักดันนโยบายการสร้างงานวิจัยใน
โรงพยาบาล

2. ควรส่งเสริมให้มีทีมพี่เลี้ยงงานวิจัยที่
ครอบคลุมในทุกสาขา เพื่อเป็นประโยชน์ในการเป็นที่
ปรึกษางานวิจัย และร่วมพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน
องค์กร จากรุ่นสู่รุ่น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงพยาบาลกาฬสินธุ์
ที่ได้ให้การสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณ
อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ตรวจคุณภาพของเครื่องมือ
ให้ ขอขอบคุณบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ที่มีส่วน
ร่วมกับการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2560). ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy. นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
2. ทศนีย์ นิมนภาโรจน์. (2562). การรับรู้การบริหารของหัวหน้างานและการสนับสนุนทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ราชชมกลล้านนา, 7(1), 64-75.
3. ญัณฐญา พัฒนะวานิชันท์ และจุฬพร กระเทศ. (2563). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขระดับพื้นที่จากงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ระดับประเทศ ปี 2562. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 29(2), 358-370.
4. Khamprasoet, I. (2020). Research Institute: Challenges of Academic Support Personnel. Journal of Routine Development to Research, 7, 1-14
5. Chanthonrot, S. (2014). Problems and research need of medical personnel in Chon Buri Hospital. Master thesis (Arts), Kasetsart University, Bangkok.
6. ศูนย์พัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลกาฬสินธุ์. รายงานประจำปี โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ปี 2566
7. บุญไทย จันทระเสนา. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู Journal of Graduate Research., Vol. 4 No. 2 (2013): July- December 2013
8. นพวรรณ รื่นแสง. ปัจจัยส่งผลต่อการทำวิจัยบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. Factors affecting in conducting research by support staff at Mahasarakham University (MSU). วารสารสาระคาม:ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2564
9. ฐิณันท์พัทธ์ รวมธรรม. รูปแบบการพัฒนาและส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมในงานประจำโรงพยาบาลวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2562.