

กระบวนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข
เครือข่ายสุขภาพอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ปีงบประมาณ 2562 -2565
Development Process for Research Potential of Public Health Personnel in the Health
System Moei Wadi District, Roi Et Province, 2019 - 2022

ปวีติ สีสมบา
Patiwat Seesomba
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมยวดี
Moeiwadi District Health Office

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหากระบวนการพัฒนางานวิจัยและประเมินผลกระบวนการพัฒนางานวิจัย เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ระยะเวลาศึกษา ปีงบประมาณ 2562-2565 ดำเนินการโดยคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 5 แห่ง ตัวแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอเมยวดี เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเมยวดี เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 10 คน กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข รวม 47 คน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แนวคำถามแบบสังเกต แบบบันทึกภาคสนาม แบบประเมินความพึงพอใจ แบบประเมินทัศนคติ วิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณโดย จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ paired t-test ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลแบบสามเส้าและใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการพัฒนางานวิจัยที่เหมาะสมตามบริบทพื้นที่คือ การจัดการกระบวนการ knowledge management (KM) ร่วมกับการเสริมพลังเชิงบวก (appreciative inquiry) การจัดเวทีถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนงบประมาณ สนับสนุนแหล่งความรู้วิชาการ ประสานผู้เชี่ยวชาญภายนอก จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม วิจัยเกิดการพัฒนาเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจหลังการเข้าร่วมแผนพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเครือข่ายสุขภาพอำเภอเมยวดี (ปีงบประมาณ 2562 – 2565) มีความรู้เพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการเข้าร่วมแผนพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม เกิดการพัฒนาเครื่องมือ แนวทางปฏิบัติ และนวัตกรรมที่พัฒนาต่อเนื่องจากงานวิจัย เกิดการวางแผนในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมร่วมกับทีมและผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัยที่มีทัศนคติต่อการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม เกิดการขยายผลการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมในหน่วยงานครอบคลุมทุกหน่วยงานทั้งในโรงพยาบาลเมยวดี สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมยวดีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง 5 แห่ง เกิดนักวิจัย มีการวางแผนตั้งเป้าหมายร่วมกันในเรื่องที่พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมในปีต่อไป กระบวนการที่พัฒนาขึ้นเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ส่งผลให้เกิดการดูแลผู้ป่วยที่ดี มีการจัดบริการที่เหมาะสมต่อไป

คำสำคัญ : กระบวนการพัฒนา, ศักยภาพ, เครือข่ายสุขภาพ

Abstract

This research aims to find out the Development process for research potential of public health personnel in the Health System Moei Wadi District, Roi Et Province, Fiscal year study period 2019 - 2022. Carried out by selecting persons Participating in the specific research were Executives directors of 5 sub-district health promoting hospitals, Representatives of Moei Wadi District Public Health Officers, Moei Wadi Hospital staff, Tambon Health Promoting Hospital staff 10 people and Target group Develop and promote research potential of 47 public health personnel. Research tools include: In-depth interview form, Question line, Observation form, Field recording form, Satisfaction assessment form, Attitude assessment form and Analysis. Quantitative data by Number, Average. Standard deviation and paired t-test statistics. Check the credibility of Data Triangulation data and use content analysis methods. The results showed that development process appropriate research according to the local context is Organizing knowledge management (KM) processes with positive reinforcement (appreciative inquiry), Organizing a forum to convey experiences to inspire budget support, Support the source of academic knowledge, Coordinate with external experts to organize a forum to exchange and learn together to develop research and research innovations resulting in continuous team development. The study found that the research participants had knowledge and understanding after participating in the research and innovation development plan of Moei Wadi District Health Network (Fiscal Year 2019 - 2022) with more knowledge than before participating in the research and innovation development plan, The development of guidelines and innovations are continuously developed from research, Plans for research and innovation development are made with teams and experts, researchers who have an attitude towards research and innovation development, The result of research and innovation development has been expanded to cover all departments both in the Moei Wadi Hospital. The Moei Wadi District Public Health Office and the 5 sub-district health promoting hospitals generate new researchers every year, There is a plan to set goals together in the areas will develop research and innovation in the following year ,Increasing research results every year The developed process is suitable for the local context. resulting in good patient care The appropriate service will continue to be provided.

Keywords : Development process , Potential , Health System

บทนำ

การวิจัยเป็นการค้นหาข้อเท็จจริงเป็นการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและเป็นการปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์การทำงานให้ดีขึ้นจากเดิมโดยพื้นฐานของการคิดปรับปรุงและพัฒนางานวิจัยมักเริ่มจากผลของงานที่ไม่บรรลุไปตามเป้าหมายหรือตัวชี้วัดของหน่วยงาน เป็นการสร้างการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจและ เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและพัฒนาคนทำงาน ให้สามารถนำความรู้ในเชิงทฤษฎีที่นำไปสู่การพัฒนางานด้วยการแลกเปลี่ยนแนวคิดและองค์ความรู้ และงานวิจัยยังสามารถใช้การจัดการความรู้ (knowledge- management- KM) เพื่อแก้ปัญหาการทำงานและแนวทางในการพัฒนาการงาน ทำให้เกิดงานวิจัยจากงานประจำ(routine to research-R2R) ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์(วิจารณ์ พานิช, 2551) โดยเฉพาะปัญหาด้านสาธารณสุขซึ่งกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและมีปัญหาด้านสุขภาพหลายประเด็นที่เกิดขึ้นซ้ำซากและมีความซับซ้อนในการแก้ปัญหาสุขภาพ โดยยังไม่มีแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา กระทรวงสาธารณสุข จึงมุ่งเน้นส่งเสริมให้เกิดการแก้ปัญหาการทำงานด้านสาธารณสุข และพัฒนาการทำงาน เป็นเครื่องมือที่สนับสนุนให้เกิดวิธีการการหนึ่งที่จะช่วยให้พัฒนาคนและพัฒนางาน (นพวรรณ ธีระพันธ์เจริญ, 2559) เพื่อนำองค์ความรู้ แนวทางปฏิบัติที่ได้จากผลการวิจัย นำไปใช้ประโยชน์กับผู้ป่วยและประชาชนในการส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูสุขภาพ ในทุกกลุ่มวัยได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ อีกทั้งเป็นการขับเคลื่อนให้บุคลากรสาธารณสุขระดับพื้นที่ได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานพยาบาลต่างๆ อีกด้วย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมดูแลสุขภาพประชาชนใน 20 อำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดมีพื้นที่กว้างและมีกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายทางด้านการใช้ชีวิต สังคม วัฒนธรรม ความเชื่อ ที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทของพื้นที่ ทำให้ประชาชนในแต่ละพื้นที่มีวิธีการดูแลสุขภาพที่แตกต่างกันออกไป สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดยังให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานประจำ โดยมีการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนตัวชี้วัดในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมจากการทำงานประจำ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่นำองค์ความรู้และผลการศึกษาวิจัย เพื่อนำมาแก้ปัญหาและพัฒนารูปแบบการให้บริการที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ เครือข่ายสุขภาพอำเภอเมยวดีได้จัดทำโครงการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขต่อเนื่องมาโดยตลอดและมีการขับเคลื่อนงานวิจัยและนวัตกรรมจากการทำงานประจำตั้งแต่ปีงบประมาณ 2558 - 2561 โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและท้องถิ่น เครือข่ายสุขภาพอำเภอเมยวดี มีนวัตกรรมใหม่ๆเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทุกปีแต่ยังขาดการส่งเสริมและพัฒนาแบบของการศึกษาวิจัยที่เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพอำเภอเมยวดี เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและนวัตกรรม อีกทั้งเป็นการหาแนวทางแก้ปัญหาด้านสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ อำเภอเมยวดี

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยใช้แนวคิดของ Kemmis และ McTaggart (1988) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ วางแผน ปฏิบัติการ สังเกตการณ์ และการคืนข้อมูล โดย

การสำรวจรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์กระบวนการวางแผนการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของบุคลากร
สาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพอำเภอเมยวดีตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 – 2564 มีรายละเอียดดังนี้

ขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา เป็นการศึกษาในพื้นที่เขตรับผิดชอบของโรงพยาบาลเมยวดีและสำนักงาน
สาธารณสุขอำเภอเมยวดี โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 แห่ง

ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา ประกอบด้วย

1) กลุ่มผู้ได้สัมภาษณ์แบบเชิงลึก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมยวดี สาธารณสุขอำเภอ
เมยวดี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 แห่ง จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบ
จำเพาะเจาะจง เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และขอทราบแนวความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการทำ
วิจัย และหาแนวทาง การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมจากงานประจำ

2) กลุ่มสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ตัวแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอเมยวดี เจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลเมยวดี เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบจำเพาะ
เจาะจง เพื่อขอทราบความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการทำวิจัย R2R และแนวทางการพัฒนา
บุคลากรด้านวิจัย และนวัตกรรม

3) กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข ประกอบด้วย
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมยวดี สาธารณสุขอำเภอเมยวดี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน
5 แห่ง เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอเมยวดี เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
เมยวดี จำนวน 30 คน ใช้วิธีการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งตอบผลการวิจัยเป็น 3 ระยะ และตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 ข้อดังนี้

1. ระยะวางแผน (Plan) โดยการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพปัญหาในการทำงานวิจัยจากงาน
ประจำโดยใช้ SWOT analysis ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (strengths: S) จุดอ่อน (weakness:
W) และ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (opportunities: O) และ ภาวะคุกคาม (threats: T) เพื่อนำมา
เชื่อมโยงในการ กำหนดกลยุทธ์เพื่อการแก้ปัญหา

2. ระยะปฏิบัติการส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมยวดี โดยนำภาคี
เครือข่ายต่างๆ เข้าร่วมการแก้ปัญหา และต้องมีการประสานงานเพื่อดึงทรัพยากรจากหลายฝ่ายเพื่อวางแผน
การดำเนินงาน

3. ระยะประเมินผลกระบวนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่าย
สุขภาพ อำเภอเมยวดี มีการเก็บรวบรวม ข้อมูลขณะดำเนินการและเมื่อสิ้นสุดแผนงานโครงการ โดย การ
สัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม การทำ KM และนำผลการดำเนินงานมาอภิปรายร่วม กันระหว่างนักวิจัยและผู้มีส่วน
ร่วมในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและ
งานวิจัยที่ผ่านมา มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับอุปสรรคของการทำวิจัยของ
บุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมยวดี และการพัฒนางานวิจัย จำนวน 4 ข้อ

2. การสนทนากลุ่ม เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดเชิงซักถามเหตุผลและค้นหาคำตอบ เกี่ยวกับอุปสรรคของการทำวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมยวดี และการพัฒนางานวิจัย จำนวน 5 ข้อ

3. แบบบันทึกการประชุมระดมความคิดเห็น
4. การจัดการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรม
5. แบบประเมินความรู้และทักษะวิจัยและนวัตกรรม

การหาคุณภาพเครื่องมือแบบทดสอบความรู้และทักษะด้านงานวิจัยและนวัตกรรม ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.6 -1 และการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยกับกลุ่มที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี Kuder-Richardson (KR-20) ได้ระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลเชิงปริมาณทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการเปรียบเทียบความรู้ โดยหาค่า Dependent Samples t-test ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยประมวลคำสำคัญและเชื่อมโยงความเป็นเหตุเป็นผลของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ มีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จนมีความมั่นใจในความถูกต้อง

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ มีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยคณะผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์และสอบถามความสมัครใจของกลุ่มตัวอย่าง ให้เวลาในการตัดสินใจก่อนเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอน ไม่เปิดเผยนามผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลเก็บเป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม รวมทั้งให้อิสระผู้ร่วมศึกษาถอนตัวหรือยุติการเข้าร่วมกิจกรรมได้ตลอดเวลาที่รู้สึกไม่สะดวก

ผลการศึกษา

1. ระยะวางแผน (Plan) โดยการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพปัญหา จากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก และการสนทนากลุ่ม พบว่า

1.1 ปัญหาด้านทัศนคติ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเครือข่ายสุขภาพโรงพยาบาลเมยวดีมีความคิดว่างานวิจัยเป็นเรื่องยากและเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับเจ้าหน้าที่

1.2 ปัญหาด้านกระบวนการดำเนินงาน พบว่า เครือข่ายสุขภาพโรงพยาบาลเมยวดีไม่มีคณะกรรมการในการดำเนินงานในการพัฒนาแผนงานวิจัยที่ชัดเจน ยังขาดการนำข้อมูลหรือปัญหาการดำเนินงานมาพัฒนาเป็นวิจัยหรือนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานและพัฒนางาน

1.3 ปัญหาด้านความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย พบว่า เครือข่ายสุขภาพโรงพยาบาลเมยวดี มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนางานวิจัยน้อยมาก รวมถึงปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงานในองค์กรภายในด้วย

1.4 ปัญหาด้านความรู้ พบว่า เจ้าหน้าที่เครือข่ายสุขภาพอำเภอเมยวดียังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนางานประจำให้เป็นงานวิจัยนวัตกรรมตามกระบวนการที่ถูกต้อง

2. ระยะปฏิบัติการส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมยวดี จำเป็นต้องคำนึงถึงภาคีเครือข่ายต่างๆ เข้าร่วมให้มากที่สุด และต้องมีการประสานงานเพื่อดึงทรัพยากรจากหลายฝ่าย

ร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยได้กำหนดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมอง ใช้เวลา 1 วัน โดยผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมยวดี สาธารณสุขอำเภอเมยวดี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 แห่ง ตัวแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอเมยวดี เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเมยวดี เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 10 คน กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข รวม 47 คน เพื่อคืนข้อมูลสถานการณ์และ สภาพปัญหาในการพัฒนางานวิจัยนวัตกรรม นำข้อมูลมาสรุป วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนาในระยะต่อไป โดยมีการกำหนดนโยบายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 การจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการดูแลพัฒนางานวิจัยของเจ้าหน้าที่บุคลากรทั้งระดับ อำเภอ ตำบล มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับชัดเจน รวมทั้งเพื่อการจัดการด้านงบประมาณสนับสนุน

2.2 มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานกลุ่มฝ่ายเกี่ยวข้อง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง โดยกำหนดให้ทุกกลุ่มงานในโรงพยาบาลมีงานวิจัยนวัตกรรมอย่างน้อยกลุ่มงานละ 1 เรื่อง สำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างน้อย 1 เรื่อง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่งมีงานวิจัยนวัตกรรมแห่งละอย่างน้อย 2 เรื่อง

2.3 การจัดทำแผนงานให้สอดคล้องกับแผนงานยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยมีการพัฒนารูปแบบการจัดแผนงาน มีการสัมภาษณ์สอบถามผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุกแห่งและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วย เพื่อพัฒนาแหล่งค้นหาความรู้เพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม

2.4 มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการร่วมพัฒนาแผนงานด้านวิจัยและนวัตกรรม โดยเสนอให้มีการประสานผู้เชี่ยวชาญมาช่วยวิเคราะห์แผนและถอดบทเรียน รวมทั้งพัฒนาช่องทางการประสานงานภายในหน่วยงาน โดยการตั้งกลุ่มไลน์ R2R เมยวดี โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาในกลุ่มไลน์ได้ตลอดเวลา

2.5 ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพอำเภอเมยวดี ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดแผนงานโครงการและรูปแบบกิจกรรม

2.6 มีการจัดทำโครงการอบรมพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเครือข่ายสุขภาพอำเภอเมยวดี ให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ โดยมีกิจกรรมตามโครงการ 4 กิจกรรมดังนี้

กิจกรรมที่ 1 อบรมความรู้เรื่องงานวิจัย นวัตกรรม การกำหนดวัตถุประสงค์ เค้โครงการงานวิจัยจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญและให้นักวิจัยลงมือปฏิบัติตามหัวข้อการอบรม ในกิจกรรมนี้ใช้ระยะเวลา 2 วัน

กิจกรรมที่ 2 ให้นักวิจัยทุกคนนำเสนอความก้าวหน้างานวิจัย นวัตกรรม ในห้องอบรมเพื่อให้นักวิจัยได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกันและได้รับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ครั้งๆละ 2 วัน

กิจกรรมที่ 3 นักวิจัยทุกท่านนำเสนอผลงานวิจัย นวัตกรรม ภายในหน่วยงาน โดยมีผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง เข้าร่วมรับฟังพร้อมทั้งให้กำลังใจและข้อเสนอแนะ โดยมีอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญร่วมให้เสนอแนะ มีการมอบรางวัลให้กับงานวิจัยนวัตกรรมที่ได้นำเสนอเพื่อเป็นกำลังใจในการพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมในครั้งต่อไป เป็นเวลา 1 วัน

กิจกรรมที่ 4 อบรมทักษะและเทคนิคการนำเสนองานวิจัย นวัตกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนองานวิจัย นวัตกรรมในเวทีระดับต่างๆ เป็นเวลา 1 วัน

2.7 สรุปโครงการร่วมกันกับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งและนักวิจัยทุกคนและร่วมกันหาแนวทาง ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแผนงานวิจัยในครั้งต่อไป

2.8 ส่งเสริมให้นักวิจัยเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัยและนวัตกรรมในเวทีการนำเสนองานวิชาการในระดับจังหวัด ระดับเขต ระดับประเทศ รวมทั้งส่งงานวิจัยและนวัตกรรมตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ โดยมีการเสริมแรงจากผู้เชี่ยวชาญ บุคลากรที่ประสบความสำเร็จ

2.9 มีการก่อตั้งทีมพี่เลี้ยงพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อคอยส่งเสริมและให้คำแนะนำในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม

3. ระยะประเมินผลกระบวนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ อำเภอเมยวดี พบว่า

3.1 ด้านผลผลิต พบว่า เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม มีการแบ่งปันประสบการณ์ เกิดการวางแผนในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมร่วมกับทีมและผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัยที่เข้าร่วมโครงการสามารถให้ข้อเสนอแนะเบื้องต้นแก่กันและนักวิจัยที่เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติต่อการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม มากกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ

3.2 ด้านผลกระทบ พบว่า เกิดการขยายผลการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมในหน่วยงานครอบคลุมทุกหน่วยงานทั้งในโรงพยาบาลเมยวดี สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมยวดีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง 5 แห่ง เกิดนักวิจัยหน้าใหม่ขึ้นทุกปี มีการวางแผนตั้งเป้าหมายร่วมกันในเรื่องที่จะพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมในปีต่อไป เกิดผลงานวิจัยเพิ่มขึ้นจากเดิมในทุกปีและสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูสุขภาพประชาชนในพื้นที่ได้

3.3 ด้านผลลัพธ์ ของกระบวนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ อำเภอเมยวดี พบว่า

3.3.1 ผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิจัยและนวัตกรรม พบว่าบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมยวดี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยและนวัตกรรมมากขึ้น หลังการเข้าร่วมแผนพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเครือข่ายสุขภาพอำเภอเมยวดี (ปีงบประมาณ 2562 – 2564) มีคะแนนเฉลี่ยความรู้เพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการเข้าร่วมแผนพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยและนวัตกรรมก่อนและหลังการเข้าร่วมแผนพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเครือข่ายสุขภาพอำเภอเมยวดี (ปีงบประมาณ 2562 – 2564)

| ระยะดำเนินการ | N | คะแนนเต็ม | คะแนนสูงสุด | คะแนนต่ำสุด | \bar{x} | SD | t | P |
|---------------|----|-----------|-------------|-------------|-----------|------|------|-------|
| ก่อนการอบรม | 30 | 20 | 11 | 7 | 9.12 | 1.07 | 9.64 | .000* |
| หลังการอบรม | 30 | 20 | 18 | 11 | 13.54 | 1.88 | | |

3.3.2 หลังจากการทำแผนพัฒนาปฏิบัติการส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด(ปีงบประมาณ 2562 – 2564) พบว่า เครือข่ายสุขภาพเมยวดี มีงานวิจัยและนวัตกรรมปีงบประมาณ 2562 จำนวน 9 เรื่อง ได้รับเลือกเป็นตัวแทนระดับจังหวัดเพื่อนำเสนอในระดับเขตสุขภาพ จำนวน 7 เรื่อง ปีงบประมาณ 2563 เครือข่ายสุขภาพเมยวดี มีงานวิจัยและนวัตกรรม

จำนวน 12 เรื่อง ได้รับเลือกเป็นตัวแทนในระดับจังหวัด 6 เรื่อง ได้รับเลือกตีพิมพ์ในวารสารวิชาการจำนวน 5 เรื่อง ปีงบประมาณ 2563 เครือข่ายสุขภาพเมยวดี มีงานวิจัยและนวัตกรรม จำนวน 14 เรื่อง ได้รับเลือกตีพิมพ์ในวารสารวิชาการจำนวน 7 เรื่อง โดยเพิ่มขึ้นจากจากที่ระหว่างปีงบประมาณ 2558-2561 เครือข่ายสุขภาพเมยวดี มีงานวิจัยและนวัตกรรม จำนวน 2 เรื่อง

3.3.3 นักวิจัยเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและสร้างชื่อเสียงให้หน่วยงาน ซึ่งจากการสังเกต พบว่าจากการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมจากงานประจำ ให้ได้รับรางวัลในทุกระดับ ได้แก่ ระดับจังหวัด ระดับเขตสุขภาพ นำความภาคภูมิใจแก่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

3.3.4 เกิดการพัฒนาฝีมือ แนวทางปฏิบัติ และนวัตกรรมที่ พัฒนาต่อเนื่องจากงานวิจัย เช่น ชาชงสมุนไพรลดน้ำตาลในเลือด อุปกรณ์ออกกำลังกายด้วยยางยืด แผ่นแปะสมุนไพรแก้ปวดหลัง เป็นต้น

อภิปรายผล

กระบวนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ อำเภอเมยวดี เกิดจากปัญหาที่บุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพอำเภอเมยวดี มีทัศนคติเชิงลบในการทำวิจัยและนวัตกรรม มองว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน รวมทั้งบุคลากรขาดความชำนาญในการทำวิจัยและนวัตกรรม เพราะไม่ได้รับฝึกอบรมทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะคิดและการเขียนโครงร่างวิจัย ซึ่งทักษะดังกล่าวนี้จำเป็นต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรมอย่างถูกต้องตามหลักวิธีการ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องรวมทั้งช่วยสนับสนุนการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระบบได้เป็นอย่างดี การพัฒนาคนนั้นสามารถนำเรื่องที่เป็นจุดเด่น เรื่องที่เป็นความสำเร็จค้นหาโดยทักษะเชิงบวก เพื่อดึงเรื่องราวดีๆ สู่การพัฒนางานด้วยแนวคิด appreciative inquiry (Cooperider, 2003) โดยแนวทางการพัฒนาความรู้ และทักษะการทำวิจัยและนวัตกรรม จะต้องเน้นให้เกิดความรู้และทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ของวิจารณ์ พานิช (2551) ที่กล่าวไว้ว่า การทำงานวิจัยจากงานประจำเป็นเครื่องมือการพัฒนาคนให้รู้จักพัฒนาฐานข้อมูล รู้จักใช้ข้อมูลและสามารถคิดเชิงระบบ ซึ่งเมื่อเกิดทักษะที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการเขียนงานวิจัย และการคิดค้นนวัตกรรมและนำไปใช้ประโยชน์ อีกทั้งเกิดกระบวนการทางความคิดในการทำงานวิจัยและนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดาราวดี เมธนาวิณ(2552)ที่พบว่านโยบายสนับสนุนการวิจัยขององค์กร การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำวิจัย การสร้างบรรยากาศ การกระตุ้นให้มีการประชุม สัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเชิดชูเกียรติ นักวิจัยดีเด่น มีกิจกรรมที่ให้โอกาสนักวิจัยได้นำเสนอผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่วงวิชาการและสาธารณะทั่วไป จะเป็นการส่งเสริมให้เกิดผลงานวิจัย และจากศึกษาของกาญจนา จันทะนุญ และคณะ (2562) พบว่า การขยายผลการทำวิจัยในทุกหน่วยงาน เกิดที่มิวิจัยที่เข้มแข็ง เกิดภาคีเครือข่ายด้านวิชาการที่หลากหลายต่อผู้ป่วย งานวิจัยที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพิ่มการเข้าถึงบริการผู้ป่วย สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาโดยตรงต่อผู้รับบริการเกิดการจัดบริการที่ตอบสนองความต้องการผู้ป่วยและเกิดมาตรการทางสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ควรดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมการพัฒนางานวิจัยสำหรับบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายสุขภาพ อำเภอเมยวดี โดยอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปี

2. ควรวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านวิจัยของบุคลากรด้านสาธารณสุขในพื้นที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา จันทะนุย, ชญาณิศา ปินะธา, ภาคภูมิ อินทร์ม่วง, กำพร ดานา, ผดุงศิษฐ์ ชำนาญบริรักษ์.(2562).
กระบวนการพัฒนางานวิจัยเครือข่ายบริการสุขภาพยางสีสุราช อำเภอยางสีสุราช
จังหวัดมหาสารคาม.วารสารวิชาการสาธารณสุข, 28(6), 1116-1129.
- นพวรรณ ธีระพันธ์เจริญ.(2559).การพัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา.วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(2). 205-214.
- ดาราวดี เมธนาวิน. (2552). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์ในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ
โรงพยาบาลพะเยา.วารสารกองการพยาบาล, 36(2), 46-55.
- วิจารณ์ พานิช.(2551). R2R : routine to research สยบงานจำเจด้วยการทำวิจัย สูโลกใหม่ของงานประจำ.
นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- Cooperider DL, Whitney D, Stavros J. (2003). Appreciative inquiry handbook: the first in a series
of AI workbooks for leaders of change. San Francisco : Berrett-Koehle.
- Kemmis S, McTaggart R. (1988).The action research planner. Victoria, Australia : Deakin
University Press.