

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

ผลของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนา สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านภารกิจสนับสนุนการดำเนินงาน ส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

แรกขวัญ สระวาสี ปร.ด.

สงกรานต์ กัญญา มาสา วท.บ.

สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

วันรับ:	29 ธ.ค. 2559
วันแก้ไข:	19 ก.ย. 2561
วันตอบรับ:	28 ก.ย. 2561

บทคัดย่อ การทำงานภารกิจด้านการสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ยังคงพบปัญหาในการดำเนินงาน ได้แก่ การไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่ประหยัดต้นทุนและระยะเวลา สาเหตุของปัญหาเกิดจากการขาดความรู้และสมรรถนะของบุคลากร การแก้ไขปัญหาการทำงานให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine-to-Research - R2R) เป็นเครื่องมือที่ได้นำมาใช้ในการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากร วัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาผลของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะ และทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ การศึกษานี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบไปด้วย (1) ชั้นวางแผน (2) ชั้นปฏิบัติการ (3) ชั้นการสังเกต และ (4) ชั้นสะท้อนการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการศึกษาการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาคือ กระบวนการจัดการความรู้ผ่านการปฏิบัติเพื่อสร้างความรู้เรื่อง การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย แบบประเมินผลด้วยตนเอง การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน และแบบบันทึกข้อมูลต่าง ๆ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติการวิเคราะห์ pair-t test ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เฉลี่ยในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้นหลังได้รับการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เกิดทักษะ ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ด้านทัศนคติ มีทัศนคติที่ดีในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยซึ่งมีการขยายผลไปจัดทำกรวิจัยจากงานประจำในเรื่องอื่นและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นในการดำเนินงานสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ โดยการลดขั้นตอน ลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาตลอดจนผู้รับบริการมีความพึงพอใจ กลุ่มตัวอย่างยอมรับว่าการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านภารกิจสนับสนุนและทำให้กิจกรรมการดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคลากรของหน่วยงานควรให้ความสำคัญและประยุกต์ใช้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการทำงาน ข้อเสนอแนะของการศึกษาในครั้งนี้ด้านวิชาการ บุคลากรของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย ควรมีการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลขณะปฏิบัติงานประจำ ทั้งข้อมูลของการให้บริการและปัญหาตามสถานการณ์ และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของตนเอง และพัฒนางานประจำจนเกิดการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน เกิดการสร้างกระบวนการใหม่ที่มีประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรมจากงานประจำ

คำสำคัญ: การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การส่งเสริมสุขภาพ, สำนักส่งเสริมสุขภาพ

บทนำ

สำนักส่งเสริมสุขภาพมีโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทุกปี โครงการพัฒนาบุคลากรอยู่ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมอนามัยเพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากร แต่การทำงานภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสำนักส่งเสริมสุขภาพที่ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและครุภัณฑ์ งานยานพาหนะ งานสารบรรณ งานบริหารยุทธศาสตร์และงานพัฒนาบุคลากร ยังคงพบปัญหาของการดำเนินงานดังกล่าว ยังไม่มีประสิทธิภาพ การไม่ตอบสนองความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ การไม่ประหยัดต้นทุนและระยะเวลา สาเหตุของปัญหาเหล่านี้คือ การขาดสมรรถนะที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพประกอบกับบุคลากรด้านภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพยังขาดความรู้ และทักษะในการทำวิจัย⁽¹⁾

ผลกระทบของความไม่มีประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขพบว่าบุคลากรด้านภารกิจสนับสนุนไม่สามารถระบุปัญหาของงานประจำ บางครั้งไม่สามารถส่งหนังสือราชการภายในเวลาที่เหมาะสมให้กับกลุ่มงานต่าง ๆ ของสำนักส่งเสริมสุขภาพได้ มีอุปกรณ์เครื่องเขียนจำนวนมากเกินไปในห้องเก็บพัสดุ ยิ่งไปกว่านั้น ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของการทำงานของแต่ละกลุ่มงานไม่ได้จัดทำเตรียมไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสำนักส่งเสริมสุขภาพจึงไม่พึงพอใจกับผลการดำเนินงาน⁽¹⁾

การแก้ไขปัญหาคือการพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นกับทุกองค์กรในปัจจุบัน ด้วยเหตุผลเหล่านี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งที่จะช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ คำจำกัดความของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดย Mc Lean GN ในปี พ.ศ. 2548 คือกระบวนการหรือกิจกรรมที่พัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ผลิตภาพและความพึงพอใจสำหรับบุคคลหรือทีม หรือเพื่อประโยชน์ขององค์กร ชุมชน ประเทศชาติ หรือมนุษยชาติต่อไป⁽²⁾ ยิ่งไปกว่านั้น มาตรการของการบริหาร

และพัฒนาประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2558 ถึง 2561 บุคลากรจากภาครัฐจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ⁽³⁾ ปัจจุบันได้มีการให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะทำให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพ และเป็นกระบวนการในการแก้ไขปัญหา ด้านภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ

แนวคิดของการพัฒนางานประจำด้วยการทำวิจัย (R2R) เกิดขึ้นในประเทศไทยเพื่อสนับสนุนบุคลากรที่จะคิดและสร้างความรู้ในการพัฒนางานประจำของตนเอง วิจารณ์ พานิช ได้อธิบายถึง R2R ว่าเป็นกระบวนการของการทำวิจัยจากการทำงานที่ได้แสดงถึงการพัฒนางานประจำและทำให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและแก้ไขปัญหาได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและทีมงาน และความสามารถที่จะทำให้มีการบรรลุเป้าหมายขององค์กร⁽⁴⁾ R2R เป็นเครื่องมือพัฒนาทั้งคนและงานในเวลาเดียวกัน เมื่อบุคคลเจอปัญหาและพวกเขาจะค้นหาคำตอบจากการประยุกต์การทำวิจัยเพื่อเป็นการหาการแก้ไข R2R จะเป็นตัวกระตุ้นคนให้คิดและพยายามหาข้อมูลหรือรายละเอียดในการแก้ไขปัญหา ยิ่งไปกว่านั้น R2R สามารถทำให้บุคลากรที่ทำงานประจำคิดและนำไปสู่ความพึงพอใจและความร่วมมือกันของบุคลากรตามรายงานการวิจัย ดังนั้นการศึกษาของวิจารณ์ พานิช ได้สนับสนุนการนำ R2R เป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนางาน

นิภาพร ลครวงศ์ ได้อธิบายลักษณะของ R2R 4 ลักษณะ ได้แก่ (1) คำถามวิจัยมาจากงานประจำ (2) ผู้วิจัยเป็นเจ้าของงาน (3) ลูกค้ำจะถูกใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา และ (4) ผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานประจำให้ดียิ่งขึ้น⁽⁵⁾

กระบวนการจัดการความรู้ (knowledge management - KM) โดยการเรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วมของกลุ่มได้ถูกนำมาใช้ในสถานะที่เป็นวิธีการของการเรียนรู้ R2R เพื่อที่จะได้รับความรู้ที่เพิ่มเป็นอย่างมาก KM คือ กระบวนการ

ของการจับประเด็น การกระจาย และการใช้ความรู้ อีกมุมหนึ่งของ KM คือการขับเคลื่อนในการสร้างสิ่งแวดล้อมทางข้อมูลข่าวสารสู่การทำงานวิจัยและพัฒนา และนำไปสู่ผลการนำไปใช้ประโยชน์ระหว่างองค์กรได้อย่างกว้างขวางด้วยวิธีการของการเปิดการสื่อสารให้ลึกซึ้งและการเข้าถึงข้อมูล⁽⁶⁾

การแก้ไขปัญหาทางด้านภารกิจการสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพของสำนักส่งเสริมสุขภาพ จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ข้อดีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักส่งเสริมสุขภาพ และสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพของกรมอนามัยด้วย บนพื้นฐานของหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การทำ R2R สามารถใช้เป็นเครื่องมือได้ทั้งการพัฒนางานและบุคลากรของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ราวกับข้อห่วงใยที่สำคัญนี้ สำนักส่งเสริมสุขภาพได้นำ R2R มาพัฒนาบุคลากรด้านภารกิจสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ ขณะที่มีการดำเนินการของโปรแกรม R2R กระบวนการของการจัดการความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการทำสนทนากลุ่มควรจะถูกนำมาใช้เพื่อการสร้างความรู้ที่มากขึ้นระหว่างการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะพัฒนางานประจำและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานด้านภารกิจการสนับสนุนของสำนักส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโปรแกรมจะพัฒนาการจัดการวิจัยได้อีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นประโยชน์ของ R2R จะสนับสนุนในการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลของการพัฒนา R2R ต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านภารกิจการสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ และวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะของสำนักส่งเสริมสุขภาพในปี พ.ศ. 2558 รวมทั้งทดลองและทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านภารกิจการสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพของ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย

วิธีการศึกษา

กรอบแนวคิดของการศึกษาแบ่งเป็น 3 ส่วนที่สำคัญที่จะสามารถมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน การดำเนินงานอยู่บนฐานของรูปแบบปัจจัยนำเข้าและผลจากการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ โดยส่วนของปัจจัยนำเข้าคือ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร และปัญหาของระบบงานภารกิจสนับสนุนของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ส่วนของกระบวนการประกอบด้วย การจัดการความรู้ และการอบรมเชิงปฏิบัติการ R2R 3 ระยะ ส่วนของผลผลิตประกอบด้วยผลของการพัฒนาสมรรถนะเอกสารงานวิจัยของภารกิจการสนับสนุน และประสิทธิภาพของงานประจำ

ประชากรของการศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภารกิจด้านการสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย จำนวน 30 คน

วัสดุที่ใช้ในการศึกษา เป็นวัสดุสำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R ของทั้ง 3 ระยะประกอบด้วย แบบสอบถาม เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ และอุปกรณ์สำนักงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ (1) แบบสังเกตพฤติกรรม (2) แบบสัมภาษณ์ (3) แบบสอบถาม (4) แบบบันทึก และ (5) รายงานการประชุม การออกแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบปฏิบัติการเพื่อตรวจสอบระดับของความรู้ ทักษะและทัศนคติเกี่ยวกับ R2R ที่เปรียบเทียบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ R2R โดยใช้แบบทดสอบก่อนและหลังในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายการสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ R2R และกระบวนการทบทวนหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ (AAR) ถูกนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ วิธีการศึกษาได้ดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (PAOR) 4 ขั้นตอนประกอบด้วย ได้แก่ (1) ขั้นวางแผน (plan) (2) ขั้นปฏิบัติการ (action) (3) ขั้นสังเกต (observation) และ

(4) การสะท้อนการปฏิบัติ (reflect) กระบวนการเหล่านี้ถูกเสนอโดยพินันท์ คงคาเพชร⁽⁷⁾ รายละเอียดของวิธีการ PAOR ของการศึกษามีดังนี้

รอบที่ 1

1. ชั้นวางแผน (Plan)

ชั้นวางแผนเพื่อการดำเนินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R คือการค้นหาข้อมูลและสำรวจปัญหาของงานภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสำนักส่งเสริมสุขภาพ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R ดำเนินการโดยกลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ที่เป็นหนึ่งในกลุ่มงานของสำนักส่งเสริมสุขภาพ นักวิชาการสาธารณสุขของกลุ่มสร้างเสริมศักยภาพ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ มีการวางแผนที่จะดำเนินโครงการ มีการเขียนโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R และกำหนดเนื้อหาของการประชุม ก่อนที่จะเขียนโครงการและดำเนินโครงการประชุมฯ R2R นักวิชาการของกลุ่มสร้างเสริมฯ มีความจำเป็นต้องค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์การศึกษารวมถึงการจัดการความรู้ R2R และกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (PAOR) กระบวนการ R2R ประกอบด้วยสี่ประเด็นหลักที่สำคัญคือ (1) คำถามการวิจัยมาจากปัญหาของงานประจำ (2) นักวิจัยเป็นเจ้าของงานประจำ (3) ลูกค้ำของพวกเขาก็ถูกใช้เป็นตัวอย่งของการศึกษาและ (4) ผลลัพธ์จากการวิจัยจะถูกนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานประจำ⁽⁴⁾ หลังจากนั้นกระบวนการเอกสารได้ถูกจัดทำเพื่อเชิญวิทยากรและผู้เข้าร่วมประชุมจากทุกกลุ่มของสำนักส่งเสริมสุขภาพ

2. ชั้นปฏิบัติการ (Action)

ชั้นปฏิบัติการของการศึกษาวิจัยนี้ ได้ใช้วิธีการที่หลากหลายซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R โดยดำเนินการทั้งหมด 3 ระยะและแต่ละระยะใช้เวลา 2 วัน วิทยากรได้ให้ความรู้ถึงหลักการของ R2R ตามวิธีการทำวิจัย ได้แบ่งผู้เข้าร่วมประชุม ออกเป็น 6 กลุ่มของโปรแกรมการฝึกอบรม R2R ได้แก่ งานบัญชีและการเงิน งานจัดหาอุปกรณ์ งานยานพาหนะ งานด้านสารบรรณ งานบริหารยุทธศาสตร์ และงานพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการมุ่งเน้นที่รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายเพื่อให้ได้ความรู้ในระดับที่เพิ่มมากขึ้น ในระหว่างการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ กระบวนการของการจัดการความรู้ได้ถูกนำมาดำเนินการในการฝึกอบรม เพราะการจัดการความรู้ (KM) คือการเคลื่อนไหวของข้อมูลที่เกิดการทำซ้ำ เพื่อเอื้อต่อการทำวิจัยและพัฒนาที่ประสบความสำเร็จและนำไปใช้อย่างกว้างขวางทั่วทั้งองค์กรด้วยการสื่อสารที่เปิดกว้างและการเข้าถึงข้อมูล⁽²⁾ นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ได้ตอบแบบสอบถาม ก่อนและหลังการประชุมฯ เพื่อประเมินผลรายบุคคลก่อนและหลังการฝึกอบรม R2R แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วนที่ประเมินผู้เข้าร่วมประชุมด้านความรู้และทักษะ

3. ชั้นการสังเกต (Observation)

การสังเกตในการศึกษาวิจัยนี้ประกอบด้วยรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้เข้าร่วมประชุม จากแบบสอบถามและการสังเกตการณ์ผู้เข้าร่วมประชุม ขณะปฏิบัติงานประจำ ตามที่ เสน่ห์ จัยโต⁽⁸⁾ แนะนำให้นักวิจัยควรประเมินทักษะทางจิตวิทยา หลังจากการฝึกอบรมเพื่อประเมินการพัฒนาสมรรถนะที่ดี การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติทดสอบแบบ Pair t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. ชั้นสะท้อนการปฏิบัติ (Reflect)

กระบวนการทบทวนหลังการประชุม after action review (AAR) ใช้สำหรับขั้นตอนการสะท้อนการปฏิบัติ โดยทำการอภิปรายกลุ่ม จุดมุ่งหมายของการสะท้อนคือการจัดหาข้อมูลย้อนกลับที่สำคัญเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R เมื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังของผู้เข้าร่วมการประชุมก่อนการเข้าร่วมประชุมฯ มีการสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบผลของ R2R ต่อรายบุคคลและทีม กระบวนการ AAR จะประเมินผลของการฝึกอบรมที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมการประชุมฯ โดยการประเมินความรู้ ประเมินผลการดำเนินงานของ

องค์กรโดยการประเมินทักษะ และการประเมินผลมากกว่าการเรียนรู้โดยการประเมินทัศนคติที่เป็นขั้นตอน การสะท้อนของการศึกษานี้สามารถประเมินทัศนคติของผู้เข้าร่วมประชุมได้เช่นกัน

รอบที่ 2

1. ขั้นวางแผน (Plan)

รอบที่สองของการวางแผนในรูปแบบการดำเนินงาน R2R คือเพื่อการพัฒนาแบบ R2R ที่มีประสิทธิภาพ หลังจากทำในรอบแรกเสร็จสิ้นแล้ว นักวิจัยและบุคลากรจากกลุ่มงานสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ได้ปรับโครงการ R2R เพื่อให้การดำเนินงานในโครงการ R2R มีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่ได้กำหนดไว้ โดยในโครงการนักวิจัยและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามการเสริมพลังและเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้เข้าร่วมการประชุม R2R จัดทำการวิจัยให้ประสบความสำเร็จ

2. ขั้นปฏิบัติการ (Action)

รอบที่สองของขั้นตอนการปฏิบัติการมีการจัดประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้า และการนำเสนอผลการจัดทำ R2R ของผู้เข้าร่วมประชุม และทำการประเมินประสิทธิภาพของ R2R โดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานประจำ

3. ขั้นการสังเกต (Observation)

รอบที่สองของขั้นตอนการสังเกตผู้วิจัยได้ทำการสังเกตผู้เข้าร่วมประชุม ขณะทำการประชุมฯ R2R มีการถามหัวหน้าของผู้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับผลการทำงานของพวกเขา นอกจากนี้ได้ประเมินตามแบบประเมินพฤติกรรมที่ได้กำหนดและสังเกตจากการวิจัย R2R ที่ได้จัดทำจนเสร็จสิ้นแล้ว

ก่อนและหลังการประชุมฯ จะดำเนินการเพื่อวัดระดับของความรู้และทักษะของผู้เข้าร่วมการประชุมทั้งหมดที่ได้มาร่วมโครงการประชุมฯ R2R โดยใช้แบบสอบถามก่อนและหลังการทดสอบถามผู้เข้าร่วมประชุม เกี่ยวกับความรู้และทักษะในการทำวิจัยแบบ R2R ที่ประกอบด้วย 5 บทคือ (1) บทนำ (2) การทบทวนวรรณกรรม (3) ระเบียบวิธีวิจัย (4) ผลลัพธ์ และการอภิปรายผล และ (5) ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะตามลำดับ คะแนนของระดับ

ความรู้และทักษะได้จากผู้เข้าร่วมประชุม สำหรับกระบวนการ AAR ได้มีการวัดทัศนคติของผู้เข้าร่วมประชุมโดยการสัมภาษณ์ คำถามมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงมุมมองของผู้เข้าร่วมประชุมฯ ซึ่งรวมถึงประโยชน์หรือคุณค่าของการเรียนรู้ R2R วิธีการศึกษาได้สรุปดังตารางที่ 1

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าผลของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของผู้เข้าร่วมประชุม โดยผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก ๆ ได้แก่ สถานการณ์ปัญหา ความรู้ ทักษะและทัศนคติ รายละเอียดมีดังนี้

1. สถานการณ์ปัญหา

ปัญหาและการวิเคราะห์สถานการณ์ของงานสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักส่งเสริมสุขภาพ พบว่าภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ งานด้านบัญชีและการเงิน งานจัดหาอุปกรณ์ งานยานพาหนะ งานสารบรรณ งานบริหารยุทธศาสตร์ และงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งยังคงประสบปัญหาอยู่ในปัจจุบัน งานที่เกี่ยวข้องกับปัญหารวมถึงความไร้ประสิทธิภาพ ความไม่พอใจของลูกค้าและการไม่ประหยัดต้นทุนโดยคำนึงถึงเวลาและความสูญเสีย สาเหตุของปัญหาเหล่านี้คือการขาดความสามารถและสมรรถนะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรที่ทำงานภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพยังขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย

2. ความรู้

ระดับความรู้ของผู้เข้าร่วมประชุม วัดโดยใช้ความรู้เรื่อง R2R ในภาพรวมของแต่ละระยะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R นำมาเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลลัพธ์ของระดับความรู้ที่ได้รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R ดังแสดงในตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของความรู้ของผู้เข้าร่วมก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R ของระยะที่ 1, 2 และ 3 คือ 3.70, 3.84 และ 4.11 ตาม

ลำดับ หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R ค่าเฉลี่ยของความรู้โดยรวมของระยะที่ 1, 2 และ 3 คือ 8.37, 8.04 และ 8.22 ตามลำดับ การเปรียบเทียบความรู้ของผู้เข้าร่วมก่อนและหลังการจัดประชุมปฏิบัติการ R2R พบว่าความรู้ของผู้เข้าร่วมเพิ่มขึ้นในความรู้เรื่อง R2R ข้อมูลการประเมินผลของทุกระยะได้ชี้ให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมได้รับ

ความรู้ใหม่เพิ่มเติมเกี่ยวกับ R2R อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้เรื่อง R2R มากขึ้น และสามารถนำไปสู่การมีสมรรถนะในการทำวิจัยจากงานประจำ

3. ทักษะ

ทักษะความชำนาญที่ได้รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติ

ตารางที่ 1 ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอน	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ตัวอย่าง	เครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	การค้นพบ
รอบที่ 1					
ขั้นวางแผน (Planning)	1. เพื่อการวิเคราะห์ปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ 2. เพื่อพัฒนางานประจำด้วยการทำวิจัย (R2R) อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรภารกิจการสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ	แบบบันทึก	การวิเคราะห์เนื้อหา	1. งานภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพยังขาดประสิทธิภาพ 2. การพัฒนาโครงการประชุม
ขั้นปฏิบัติการ (Action)	- เพื่อดำเนินการจัดประชุม R2R	- ผู้เข้าร่วมประชุม R2R 30 คน	1. แบบบันทึก 2. แบบสอบถาม	- การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา	- เพิ่มความรู้และทักษะใน R2R
ขั้นการสังเกต (Observing)	- เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้เข้าร่วมประชุม	- ผู้เข้าร่วมประชุม R2R 30 คน	1. แบบสังเกตพฤติกรรม 2. แบบบันทึก	1. การวิเคราะห์เนื้อหา 2. การวิเคราะห์สถิติด้วย สถิติ t test	- มีการพัฒนาสมรรถนะใน R2R อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ขั้นสะท้อนการปฏิบัติ (Reflect)	- เพื่อศึกษา R2R มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เข้าร่วมประชุมที่มาจากสายสนับสนุน	- ผู้เข้าร่วมประชุม R2R 30 คน	1. แบบสัมภาษณ์ 2. รายงานการประชุม	การวิเคราะห์เนื้อหา	- ทศนคติที่ดีต่อ R2R
ระยะที่ 2					
ขั้นวางแผน (Planning)	- พัฒนารูปแบบ R2R ที่มีประสิทธิภาพ	- บุคลากรของกลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ สำนักส่งเสริมสุขภาพ	- รายงานการประชุม	- การวิเคราะห์เนื้อหา	- การพัฒนารูปแบบ R2R เพื่อการติดตามงาน
ขั้นปฏิบัติการ (Action)	- ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ R2R	- ผู้เข้าร่วมประชุม R2R 30 คน	1. แบบสังเกตพฤติกรรม 2. แบบสัมภาษณ์	- การวิเคราะห์เนื้อหา	- ความก้าวหน้างานวิจัย - การพัฒนางานประจำ
ขั้นการสังเกต (Observing)	- เพื่อศึกษา R2R ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ	- ผู้เข้าร่วมประชุม R2R 30 คน	แบบบันทึก	- การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ	- จำนวนงาน R2R ที่ได้จัดทำสำเร็จเป็นรูปธรรม

การ R2R วัดจากการถามในส่วนของแบบสอบถามและการสังเกตในหนังสือ R2R ฉบับสมบูรณ์ที่ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันจัดทำ ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของทักษะของผู้เข้าร่วมจากโปรแกรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R ของระยะที่ 1 เพิ่มขึ้นจาก 4.22 เป็น 8.41 ระยะที่ 2 เพิ่มขึ้นจาก 3.36 เป็น 7.96 และระยะที่ 3 เพิ่มขึ้นจาก 3.96 เป็น 8.11 ผู้เข้าร่วมมีทักษะในการทำวิจัยเกี่ยวกับ R2R อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ดังแสดงในตารางที่ 3 จากการสังเกต ผู้เข้าร่วมประชุมมีทักษะการทำวิจัยจากงานประจำที่เพิ่มมากขึ้นจนเป็นผลสำเร็จ ในปีงบประมาณ 2558 ภารกิจสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ มีการจัดทำวิจัย R2R ทั้งหมด 5 เรื่องประกอบด้วยงานด้านบัญชีและการเงิน งานจัดซื้ออุปกรณ์ งานยานพาหนะ งานสารบรรณ งานบริหารยุทธศาสตร์ และงานพัฒนาบุคลากร

4. ทศนคติ

ทศนคติรูปแบบของกระบวนการ R2R บ่งบอกว่าผู้เข้าร่วมประชุมมีทศนคติที่ดีต่อ R2R เพื่อการปรับปรุงงาน R2R เป็นรูปแบบที่ดีมากในการแก้ไขและพัฒนางาน

ประจำด้วย R2R ช่วยเพิ่มความสามารถของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในการแบ่งปันและหารือระหว่างชั่วโมงทำงาน ผลของรูปแบบการพัฒนางานประจำด้วยการทำการวิจัย (R2R) มีอิทธิพลเชิงบวกในการทำงานที่สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและซับซ้อนน้อยกว่า นอกจากนี้งานส่วนใหญ่ของผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ สามารถตอบสนองต่อผู้รับบริการด้วยความพึงพอใจ

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ R2R ควรขยายไปยังพนักงานคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการของสำนักส่งเสริมสุขภาพด้วย นอกจากนี้ R2R ควรขยายเพื่อการพัฒนาในงานอื่น ๆ เพราะ R2R มีประสิทธิภาพมากสำหรับภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ โดยลดขั้นตอนต้นตุนและเวลา การให้ความสำคัญกับ R2R เพื่อพัฒนาสมรรถนะในงานประจำให้กับบุคลากร เป็นสิ่งที่สำนักส่งเสริมสุขภาพควรจัดทำ

ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการได้รับความรู้และทักษะการทำวิจัยที่เพิ่มมากขึ้น ที่สำคัญผู้เข้าร่วมการประชุมมีทศนคติที่ดีต่อ R2R โดยสรุปแล้ว

ตารางที่ 2 ความรู้ก่อนและหลังการเข้าประชุมปฏิบัติการของผู้เข้าประชุม

ความรู้เรื่อง R2R	ก่อนประชุม			หลังประชุม			t	p-value
	จำนวน (คน)	Mean	SD	จำนวน (คน)	Mean	SD		
ระยะที่ 1	27	3.70	1.86	27	8.37	0.88	10.53	0.00 *
ระยะที่ 2	25	3.84	1.75	25	8.04	1.49	13.75	0.00 *
ระยะที่ 3	27	4.11	2.42	27	8.22	1.12	9.32	0.00 *

Note: * $p < 0.05$

ตารางที่ 3 ทักษะก่อนและหลังการเข้าประชุมปฏิบัติการของผู้เข้าประชุม

ทักษะการทำวิจัย	ก่อนประชุม			หลังประชุม			t	p-value
	จำนวน (คน)	Mean	SD	จำนวน (คน)	Mean	SD		
ระยะที่ 1	27	4.22	1.74	27	8.41	1.01	10.12	<0.001*
ระยะที่ 2	25	3.36	1.52	25	7.96	1.51	12.93	<0.001*
ระยะที่ 3	27	3.96	2.52	27	8.11	1.45	9.24	<0.001*

หมายเหตุ: * $p < 0.05$

ผลลัพธ์ทั้งหมดจากข้างต้นแสดงผลลัพธ์ในเชิงบวกของโครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะของผู้เข้าร่วมประชุมและประสิทธิภาพขององค์กรสำนักส่งเสริมสุขภาพ คุณค่าของโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรและปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรด้วย ดังนั้นควรใช้ R2R เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

วิจารณ์

ผลของการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ มีความสามารถในการทำวิจัย ทั้งที่เป็นบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภารกิจหลัก ที่ไม่ได้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและโท รูปแบบการนำ R2R มาใช้ในการพัฒนางานสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน ลดระยะเวลา ประหยัด ดังนั้น R2R จึงเป็นการพัฒนางานประจำและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรได้ สอดคล้องกับพื้นฐานของแนวคิดของ R2R หัวใจสำคัญคือ การพัฒนางานและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร⁽⁹⁾

หากจะกล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาบุคลากร มันคือกระบวนการหรือกิจกรรมที่เป็นไปได้ในการที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ ความชำนาญ การมีผลผลิตและความพึงพอใจ ไม่ว่าจะทำเพื่อบุคคล ทีมงาน องค์กร ชุมชน สังคม ประเทศและเพื่อมวลมนุษยชาติต่อไป⁽²⁾ ตามข้อเสนอของ Chalofsky NE และคณะ ได้กล่าวว่า มูลค่าของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดหาผลผลิตที่ยิ่งใหญ่และก่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรด้วย⁽¹⁰⁾ การศึกษานี้ได้พิสูจน์ให้เห็นถึง R2R เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น R2R ควรได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการบริหารของสำนักส่งเสริมสุขภาพ และเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ R2R program ควรมีการขยายไปยังบุคคลที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ R2R

ตามที่การศึกษาได้ค้นพบว่าการดำเนินงานด้านการสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพสามารถพัฒนางานได้ด้วยกระบวนการ R2R ดังนั้น R2R ควรมีการขยายเพื่อพัฒนางานประจำอื่น ๆ เนื่องจากมีประสิทธิภาพมากสำหรับการดำเนินการโดยลดขั้นตอนของเวลาและลดต้นทุน การให้ความสำคัญกับ R2R เพื่อพัฒนางานประจำไปพร้อมกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถทำได้ทั้งสำนักส่งเสริมสุขภาพและสำนักงานอื่น ๆ ในกรมอนามัย หากภายในองค์กรจะมีการทำ R2R มากขึ้นก็จะมีส่วนทำให้เกิดงานวิจัยใหม่ๆ จากงานประจำ อย่างไรก็ตามควรมีการสนับสนุนการวิจัยที่มีคุณภาพและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมนโยบาย Thailand 4.0 ด้วย

งานประจำสู่การวิจัย (R2R) มีอิทธิพลเชิงบวกในการพัฒนาความสามารถทั้งความรู้และทักษะของบุคลากรสายสนับสนุนการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพและการทำภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสรุปได้ว่า R2R สามารถพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักส่งเสริมสุขภาพ และที่สำคัญองค์กรควรพัฒนางานประจำ โดยการประยุกต์ใช้ R2R เป็นเครื่องมือ

จากการศึกษาพบว่า ภายหลังจากการเสร็จสิ้นการดำเนินโครงการพัฒนารูปแบบ R2R ต่อการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรสายสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสำนักส่งเสริมสุขภาพมีทักษะในการทำงานที่เหมาะสม ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการคือบุคลากรของกรมอนามัยควรเก็บและบันทึกข้อมูลขณะทำงานประจำ ข้อมูลจะถูกเก็บรวบรวมเพื่อนำไปจัดทำ R2R ที่สามารถสร้างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่และการพัฒนางานสู่การสะสมความเชี่ยวชาญของบุคลากร ในที่สุดจะสามารถสร้างกระบวนการที่มีประสิทธิภาพใหม่หรือสร้างนวัตกรรมให้กับกรมอนามัย

ความสำเร็จในอนาคตการแก้ไขปัญหางานประจำของสำนักส่งเสริมสุขภาพ คือการขยายโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ R2R ไปยังเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ควรสร้างผู้อำนวยความสะดวก R2R ของทุกกลุ่มในสำนักส่งเสริมสุขภาพ จากผลการศึกษานี้ แนะนำว่าควรดำเนินการจัดทำ

R2R เพื่อส่งเสริมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอื่น ๆ ของสำนักส่งเสริมสุขภาพและกรมอนามัยต่อไป ซึ่ง R2R สามารถนำไปประยุกต์ใช้และมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี

การศึกษาวิจัยต่อไปควรศึกษาการวิเคราะห์ต้นทุน-ผลประโยชน์ ผลของ R2R ต่อการพัฒนาสมรรถนะเพื่อวัดมูลค่าในเชิงเศรษฐกิจ หากแบบจำลอง R2R นั้นมีผลประโยชน์มากกว่าต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายก็อาจจะได้รับการสนับสนุนเป็นนโยบายสาธารณะสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะนโยบายการพัฒนาสำหรับเจ้าหน้าที่ในกลุ่มวัยทำงาน และในที่สุดเราจะสามารถสนับสนุนโครงการ thailand 4.0 เพื่อการลงทุนที่น้อยแต่เห็นผลคุ้มค่า (value based economy) สำหรับประเทศของเรา

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณนายแพทย์ดุษฎี ธีวันดา รองอธิบดีกรมอนามัย สำหรับการเริ่มต้นการนำแนวคิดการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย (R2R) นำมาพัฒนางานภารกิจการสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย ขอขอบคุณ ดร.นิภาพร ลครวงศ์ โรงพยาบาลโสธร และเภสัชกรหญิงภาวดี น้อยอาษา ที่ได้มาเป็นวิทยากรในการประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยของผู้ปฏิบัติงานด้านภารกิจสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ ทั้ง 3 ระยะ และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้เข้าร่วมประชุมและคณะทำงานจากกลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย

เอกสารอ้างอิง

1. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. รายงานประจำปี 2558. นนทบุรี. สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข; 2558.
2. Mclean GN. Organization development principles, processes, performance [Internet]. 2005 [cited 2016 Jun 16]. Available from: <https://www.bkconnection.com/static/mcleanexcerpt.pdf>
3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ-2557-2561-และแนวทางปฏิบัติ. [ออนไลน์]. 2557 [สืบค้นเมื่อ 13 มิ.ย. 2559] แหล่งข้อมูล: <http://www2.ocsc.go.th/blog/2014/03/>
4. วิจารณ์ พาณิช. เคล็ดไม่ลับ R2R บริบทคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. [ออนไลน์]. 2555 [สืบค้นเมื่อ 15 มิ.ย. 2559]. แหล่งข้อมูล: <http://www.qd.mahidol.ac.th/km/r2r.html>
5. นิภาพร ลครวงศ์. การพัฒนางานประจำด้วยการทำวิจัย เอกสารนำเสนอในที่ประชุมปฏิบัติการศึกษางานประจำสู่การวิจัย (R2R), นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข; 2558.
6. Koenig MED. What is Km? Knowledge management explained [Internet]. 2012 [cited 2016 Jun 15]. Available from: <http://www.kmworld.com/Articles/Editorial/What-Is-/What-is-KM-Knowledge-Management-Explained-82405.aspx>
7. พินันท์ ดงคาเพชร. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตเซอร์โพรเซซ; 2551.
8. เสน่ห์ จัยโต. กระบวนทัศน์ใหม่การบริหารทุนมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2554.
9. วิจารณ์ พาณิช. R2R อย่าสำคัญผิดว่าเป็นเป้าหมาย. ใน: จรรยาพร ศรีศตลักษณ์, อภิญา ตันทวิวงศ์, บรรณาธิการ. R2R สยบงานจำเจด้วยการวิจัย สูโลกใหม่ของงานประจำ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2551. หน้า 11-26.
10. Chalofsky NE, Rocco TS, Morris ML. Handbook of human resource development. New York: Wiley Publisher; 2014.

Abstract: Effectiveness of Routine to Research (R2R) in Competency Development among Officials of Health Promotion Operational Support in the Department of Health

Rakkhwan Sarawasee, Ph.D.; Songkran Kanyamasa, B.Sc.

Bureau of Health Promotion, Department of Health, Ministry of Public Health, Thailand

Journal of Health Science 2019;28:499-508.

The Bureau of Health Promotion, Department of Health, had encountered problems in performing support for health promotion operation which included inefficiency, customer dissatisfaction and a lack of cost-saving and time consuming. The underlying cause was identified to be lack of competencies and skills among operating staff. Therefore, in order to solve the problems, there was a need for human resource development with the Bureau; and the Routine to Research (R2R) approach was used as a tool in the process. The objectives of this study were to assess the effectiveness of the R2R in the competency development among officials of the health promotion operation support; to analyze the problems associated with competency development in the year 2015; and to develop, test and evaluate a competency development model that incorporated R2R approach. It was conducted as an action research through classroom activities using the PAOR process which included (1) planning (Plan), (2) action (Act), (3) observation (Observe) and (4) reflection (Reflect). The samples were 30 participants responsible for health operation support in the Bureau of Health Promotion, Department of Health. The study process and data collection tools were R2R learning workshops, self-assessment, after action review (AAR) and data record forms. The data were analyzed by using pair t test. It was found that, after the process, participants had significantly improved R2R knowledge ($p < 0.05$); had significantly more skills to develop R2R research ($p < 0.05$), and had good attitude towards R2R which was utilized in various issues. Using R2R, the health promotion operation support mission was found to be more efficient, less complicated, less cost, and become more satisfaction by the beneficiaries. The participants accepted that the R2R had a positive influence in developing the competencies of the officials and, thus, increased the effectiveness and efficiency of the organization. Therefore, R2R should be routinely promoted. To facilitate the process, officials of the Department of Health should pay attention on keeping and collecting data relating to situation and problems generated from their routine tasks so that the data could be utilized for R2R research work. Such process would help improving staff's competency and quality of the routine performance which would lead to higher efficiency and innovative outcomes of the Department of Health.

Keywords: Routine to Research (R2R), human resource development, health promotion operation support mission, Bureau of Health Promotion