

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

วิโรจน์ เขมรัมย์ ส.ม.*

วราภรณ์ จันทร์คง ปร.ด.**

สมโภช รติโอฬาร ปร.ด.***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรกลุ่มนี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรที่ศึกษาคือบุคลากรสาธารณสุขที่ผ่านการอบรมการทำวิจัยจากงานประจำ และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1,656 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่ายได้ตัวอย่าง จำนวน 840 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านทักษะ ด้านลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการพัฒนา ด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง และด้านความสามารถในการนำผลการวิจัยจากงานประจำไปพัฒนางาน องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากคือองค์ประกอบด้านเจตคติและองค์ประกอบด้านการเห็นคุณค่าในตนเองต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการพัฒนา และองค์ประกอบด้านความสามารถในการนำผลการวิจัยจากงานประจำไปพัฒนางาน ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากคือ เชื่อว่าสามารถพัฒนางานประจำได้ แต่ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ความรู้ในการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยนี้ ผู้บริหารสาธารณสุขควรนำสมรรถนะทั้ง 8 องค์ประกอบนี้ ไปช่วยกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ สมรรถนะ งานประจำสู่งานวิจัย

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*** รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Factor Analysis of Competency on Routine to Research of Public Health Personnel In Sub-district Health Promoting Hospital, Ubon RachaThani Province

Wrote Semrum M.P.H.*

Warangkana Chankong Ph.D.**

Sompoch Ratoran Ph.D.***

ABSTRACT

This survey research aimed to analyse the competency factors on development of routine to research of public health personnel in sub-district health promoting hospital and to explore the concordance of the structural equation modeling of their competency on development of routine to research with the empirical data. The study population were 1,656 health persons who passed the training for routine to research and worked in sub-district health promoting hospital in Ubon Ratchathan. Eight hundred and forty samples were randomly simple selected. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.976. The data were analysed using mean, percentage and exploratory factors analysis.

The results showed that the competency factors on development of routine to research of studied subjects were the knowledge, ability, skills, supporting character for development, attitudes, motivation, self-esteem, and the ability to bring the results from routine work to job development. The factors that had the highest mean score assigned as high level were the attitude and self-esteem factors on development of routine to research, followed by the supporting character for development and the ability to bring the research results from routine work to job development. The variable that had the highest mean score assigned as the high level was the belief of expandable routine to research. The variable that had the lowest mean score assigned as the moderate level was the knowledge in synthesis of relevant documents and researchs. The highest mean variable was believed to be able to develop on a regular basis, whoever a mean of variable the least level was moderate as knowledge in synthesis of relevant documents and research.

This research suggested that the public health administrators should implement all 8 components to policy making and planning for routine to research development of the health personnels in sub-district health promoting hospital in Ubon Ratchathani province.

Keyword : Factor Analysis, Competency, Routine to Research

* Master Degree Student of Public Health Programe (Public Health Administration), Sukhothai Thammathirat Open University

** Associate Professor, Faculty of Public Health, Sukhothai Thammathirat Open University

*** Associate Professor, Faculty of Public Health, Sukhothai Thammathirat Open University

บทนำ

การวิจัยเป็นกระบวนการหนึ่งของการเรียนรู้ที่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่และได้องค์ความรู้ที่มีเหตุผล จากการศึกษาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมั่นใจ ในการกำหนดนโยบายและในระดับปฏิบัติ¹ เป็นวิธีการสร้างฐานความรู้เพื่อดำเนินการสอนหรือการเผยแพร่วิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน ที่ได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย (Routine to Research: R2R) เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวบุคคลและในองค์กร การพัฒนางานประจำสู่การวิจัย เริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ ของคนทำงานเพื่อพัฒนาการทำงานประจำที่ทำให้เกิดประโยชน์อย่างมากที่จะส่งผลไปสู่สังคม การพัฒนางานประจำสู่การวิจัยเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนางานบริการ ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร ใช้กระบวนการในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแนวคิดที่จะพัฒนาคุณภาพงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนเองให้ดีขึ้น โดยใช้หลักฐานทางวิชาการและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการเป็นหลัก และการสร้างความรู้จากงานประจำได้รับการกำหนดเป็นหนึ่งในเกณฑ์การรับรองคุณภาพสถานพยาบาลทั่วประเทศของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ซึ่งยอมรับว่าการวิจัยจากงานประจำเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนา²

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่เห็นว่าเครื่องมือในการสร้างความรู้คือ การวิจัยเป็นเรื่องที่ไกลตัวเป็นเรื่องยาก มีเฉพาะนักวิชาการหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่ทำได้ เป็นเรื่องใหญ่ ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงานมาก ไม่ใช่เรื่องของคนทั่วไปที่จะทำได้ จนกลายเป็นว่าความรู้ต้องมาจากที่อื่นหรือต้องอาศัยคนอื่นสร้าง โดยเจ้าหน้าที่ในพื้นที่มักมีฐานะเป็นเพียงผู้ช่วยนักวิจัยคือเก็บข้อมูลให้กับอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ที่ทำวิจัย แต่ความ

เป็นจริงบทบาทของผู้ช่วยนักวิจัยต้องช่วยออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัย เก็บข้อมูลและช่วยวิเคราะห์ แต่ในขณะเดียวกันยังมีกลุ่มคนอีกจำนวนหนึ่งที่พยายามผลักดันหรือสนับสนุนแนวคิดการวิจัยจากงานประจำ ซึ่งมีวิธีคิดที่แตกต่างจากระบบการวิจัยกระแสหลักที่มีระบบการผลิตความรู้แบบอุตสาหกรรมที่เน้นประสิทธิภาพการผลิตภายใต้มาตรฐานเดียว เป็นระบบที่มีผู้ผลิตจำนวนน้อย แต่มีผู้บริโภคหรือผู้นำความรู้ไปใช้เป็นจำนวนมากและอำนาจรวมศูนย์ในมือของผู้ควบคุมการผลิต และพบว่ายังไม่ได้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านทักษะ ด้านลักษณะนิสัยที่เอื้อ ด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความสามารถในการนำผลวิจัยไปพัฒนางานและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปและเป็นองค์ความรู้ใหม่ ทั้งนี้ระเบียบวิธีทางสถิติสามารถช่วยรวบรวมปัจจัยและตัวแปรเหล่านั้นได้คือการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับความคิดหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติจากความคิดความเชื่อที่ว่าวิจัยเป็นเรื่องยาก เป็นเรื่องไกลตัว เป็นเรื่องของคนอื่น มาเป็นการวิจัยเป็นการสร้างหรือการผลิตความรู้ที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกหนทุกแห่ง สามารถทำทุกที่ให้เป็นองค์กรที่เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยนำกระบวนการวิจัยมาใช้เป็น “เครื่องมือ” ในการเรียนรู้ทางวิชาการ ขณะเดียวกันก็สร้างความหมายใหม่ให้กับคนทำงานประจำภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือการสร้างคุณค่า/ความหมายให้งานประจำ การนำไปสู่การเข้าถึงผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง และการสร้างความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อสังเคราะห์และรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยต่อไป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 316 แห่ง ในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1,656 คน

2. กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ผ่านการอบรมการทำวิจัยจากงานประจำ และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนและแพทย์แผนไทย จำนวน 840 คน ที่ได้มาจากสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นจำนวนเพียงพอต่อการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ³

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

และระดับการศึกษา ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นแบบมาตรวัดส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 2) ด้านความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 3) ด้านทักษะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 4) ด้านลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 5) ด้านเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 6) ด้านแรงจูงใจต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 7) ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และ 8) ด้านความสามารถในการนำผลการวิจัยจากงานประจำไปพัฒนางาน

2. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ศึกษาแนวคิดจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการสร้าง และพัฒนาแบบสอบถามสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประมวลผลข้อมูลที่ได้แล้วนำมาสร้างแบบสอบถาม นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของแบบสอบถามและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากนั้นนำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Congruency)⁴ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60–1.00 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

เจ้าพนักงานสาธารณสุขและแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในอำเภอถืออำนาจจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 30 คน พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.976

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากนั้นนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองกับบุคลากรสาธารณสุข โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน 2559

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ตั้งแต่วันที่ 7 พ.ย.59 ถึง 7 พ.ย.60 ตามเอกสารรับรองหมายเลข SSJ.UB 57-007

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ วิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการสร้างองค์ประกอบรวมเพื่อสร้างตัวแปรหลายตัว

การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 8 ด้าน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Rotation) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่ได้คือ มีค่า Eigen Value ≥ 1.00 และในการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) นั้นเป็นไปตามแนวคิดของ Hair⁵ จะต้องมีย่านน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปอยู่ในองค์ประกอบนั้นๆ

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ของบุคลากรสาธารณสุข ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 76.43 อายุเฉลี่ย 47 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.04 ปฏิบัติงานมาแล้ว เฉลี่ย 24 ปี ร้อยละ 48.90 ปฏิบัติงานตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากคือด้านเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และด้านการเห็นคุณค่าในตนเองต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากคือ เชื่อว่าสามารถพัฒนางานประจำได้ แต่ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลางคือความรู้ในการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายสมรรถนะทั้ง 8 โมเดล โดยใช้สถิติ Akaike Information Criterion (AIC)⁶ พบว่า โมเดลการเห็นคุณค่าต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยมีค่า AIC เท่ากับ 26.82 ซึ่งมีค่าต่ำสุด จึงเป็นโมเดลที่มีเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ โมเดลแรงจูงใจต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ค่าเท่ากับ 29.98 โมเดลเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย มีค่าเท่ากับ 31.12 โมเดลความสามารถในการนำผลการวิจัยจากงานประจำไปพัฒนางาน ค่าเท่ากับ 52.82 โมเดลทักษะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ค่าเท่ากับ 53.6 โมเดลความรู้ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ค่าเท่ากับ 54.83 โมเดลลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย มีค่าเท่ากับ 63.28 และโมเดลความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยมีค่าเท่ากับ 73.63 จึงมีเหมาะสมน้อยที่สุด

วิจารณ์และสรุปผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดปัญหา

วิจัยได้ ความรู้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวแปรของการวิจัยได้ ความรู้ในการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ความรู้ในการออกแบบงานวิจัยได้ ความรู้วิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ และความรู้ในการสรุปและการแปลผลข้อมูลได้ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักการของวิจัย R2R พิจารณาว่างานศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็น R2R หรือไม่ ให้ดูจาก⁷ โจทย์วิจัยหรือคำถามวิจัยของงาน R2R ต้องมาจากงานประจำเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานประจำ ผู้ทำวิจัยต้องเป็นผู้ทำงานประจำ ผลลัพธ์ของการวิจัยต้องวัดที่ผลที่เกิดต่อรับบริการ และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผลการวิจัยต้องวนกลับไปก่อผลเปลี่ยนแปลงต่อการให้บริการผู้อื่นโดยตรง หรือต่อการจัดบริการ⁸ นักวิจัยงานประจำสู่งานวิจัยต้องมีทักษะการวางแผนการวิจัย การสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล ทักษะการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการสรุปและการแปลผลข้อมูลได้ และทักษะการเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์^{9,10} เป็นบุคคลที่ใฝ่หาความรู้ในการพัฒนางาน เป็นคนมีเหตุผล มีความอดทน ในการรอคอย มีความคิดแปลกใหม่ มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีการทำงานอย่างเป็นระบบ^{4,11} การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์¹²

นอกจากนี้ยังต้องมีเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยเชื่อว่าสามารถแก้ปัญหาจากหน้างานได้ สามารถพัฒนาตนเองได้และสามารถพัฒนาองค์กรได้¹³ มีแรงจูงใจที่มีต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย¹⁴ การเห็นคุณค่าต่อการการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย² และความสามารถในการนำผลการวิจัยจากงานประจำไปพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เช่น ปรับปรุงการให้บริการรักษาพยาบาลได้ดีขึ้น พัฒนาระบบการ

ป้องกันโรคได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{7,15,16} ผลการวิจัยจากงานประจำไปปรับใช้ในการดูแลและฟื้นฟูสภาพกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลวิจัยจากงานประจำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา^{17,18}

ข้อเสนอแนะ

ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ 1) จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สมรรถนะทั้ง 8 องค์ประกอบเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาฝึกอบรมพัฒนางานประจำสู่การวิจัย สำหรับบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุบลราชธานี 2) ควรสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเฉพาะด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจที่มีต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยการส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อเผยแพร่ผลงานและสามารถนำผลวิจัยไปประกอบการประเมินเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ควรนำผลวิจัยนี้ไปพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเฉพาะเน้นด้านที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุดคือด้านความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยสร้างขีดความสามารถในการทำวิจัยให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น 4) ควรนำควรนำเสนอผลวิจัยนี้เสนอแก่ผู้บริหารสาธารณสุข ทุกระดับ เพื่อกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนางานวิจัยด้านสาธารณสุขอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในการวิจัยของกลุ่มผู้ควบคุม กำกับและงานวิจัยระดับเขตบริการสุขภาพ

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แนวทางส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี; 2542.
2. ประภัศสร สุรวฒนาวรรณ. R2R : Routine to Research. ว.เพื่อการวิจัยและพัฒนาองค์การเภสัชกรรม: 2556;46-55.

3. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ห้ตัวแปรหลายตัว :
สำหรับการวิจัยทางการแพทย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์; 2549.
4. พรณี ลีกิจวัฒน์. การพัฒนาองค์ประกอบของสมรรถภาพครูเทคโนโลยีสารสนเทศระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้น, KKU Res journal 2553;15(11):1101-14.
5. Hair J.F. et al. Multivariate data analysis. New Jersey: Prentice Hall, 1998; 385.
6. Akaike, H. Factor Analysis and AIC. Psychometrika 1987;52:317-32.
7. วิจารย์ พานิช. การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ. ตาตา พับลิเคชั่น: กรุงเทพฯ; 2548.
8. กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด และพิมพ์เพ็ญ เจนอักษร. สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล. พุทธชินราชเวชสาร 2555;29(2):168-79.
9. สดาวรร จำรัสพงษ์. องค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ศูนย์นวัตกรรมบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา; 2552.
10. นันทิยา ชัยชนะเลิศ. วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา
การวิจัยและประเมินผล]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 2552;16(2):2-3.
11. กาญจนชนก ภัทรวินชานันท์. การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในประเมิน
ข้าราชการพลเรือน : กรณีศึกษาสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ).
[ปริญญาานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต].
12. สุเทพ ธรรมะตระกูล และอนูวัติ คุณแก้ว. การศึกษาคุณลักษณะของครูยุคใหม่. คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์; 2555.
13. กองวิจัยและพัฒนางานเกษตร. ถอดรหัสงานประจำสู่งานวิจัย. กรมส่งเสริมการเกษตร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์; 2556.
14. กลุ่มงานบริหารบุคคล. คู่มือการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทน
พิเศษของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. สำนักบริหารกลาง กระทรวงสาธารณสุข; 2554.
15. วีรวิธ มาฆะศิริานนท์. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร:
ธนาเพรส จำกัด; 2553.
16. มงคลชัย วิริยะพินิจ. รวมแนวคิดหลากหลายมุมมององค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.
กรุงเทพฯ: ส่องสยาม จำกัด; 2554.
17. จรวยพร ศรีศัลักษณ์ และอภิญา ตันทวิวงศ์. R2R : Routine to Research สยงานจำเจด้วย
การวิจัยสู่โลกใหม่ของงาน. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2551.
18. McClelland, D. C. Testing for competence rather than intelligence.
American psychologist 1973;28(1):1-14.