

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ  
จังหวัดสระแก้ว

A Model for Human Resource Development in Producing Research Results:  
Aryaprathet District Public Health Office, Sa Kaeo Province

อดุลย์ หาญชิงชัย<sup>1</sup>, วรพล แวงนอก<sup>2\*</sup>, ประภาพร เมืองแก้ว<sup>3</sup>, สมาน ผลาหาร<sup>1</sup> และดวงสมร ดวงใจ<sup>1</sup>

Adul Hanchingchai<sup>1</sup>, Worraphol Waengnork<sup>2</sup>, Prapaporn Muangkaew<sup>3</sup>, Samarn Phalahan<sup>1</sup> and Duangsamorn Duangjai<sup>1</sup>

<sup>1</sup>สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

<sup>1</sup>Aryaprathet District Public Health Office, Sa Kaeo

<sup>2</sup>สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

<sup>2</sup>Department of Public Health, Faculty of Science and Technology, Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao

<sup>3</sup>สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

<sup>3</sup>Department of Community Health Nursing, Faculty of Nursing, Uttaradit Rajabhat University, Uttaradit

\*Corresponding author e-mail: worraphol18@outlook.co.th

(Received: May 17, 2023, Revised: June 20, 2023, Accepted: July 30, 2023)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย ทักษะคิดต่อการวิจัย การปฏิบัติการวิจัย และการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากรก่อนและหลังการทดลอง 2) เพื่อสร้างและประเมินผลรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบการวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณและคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ประเด็นคำถามในการทำกระบวนการกลุ่ม เพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพ ฯ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ได้แก่ ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาการรับรู้ ทักษะคิด การปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากร และการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากร ระยะเวลาที่ 2 กระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริม ฯ ระยะเวลาที่ 3 การนำรูปแบบการส่งเสริม ฯ ไปใช้ ระยะเวลาที่ 4 ประเมินผลรูปแบบการส่งเสริม ฯ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาการรับรู้ ทักษะคิด การปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากร และการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากรนั้น เป็นบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วจำนวน 35 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริม ฯ จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพในการทำการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล ข้อมูลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัยของบุคลากร ทักษะคิดต่อการวิจัยของบุคลากร การปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากร การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากร ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ฯ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ paired t-test ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการส่งเสริม ฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.53$ ) ผลงานวิชาการและวิจัยภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีจำนวนทั้งสิ้น 14 เรื่อง แบ่งออกเป็น การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาพฤติกรรมสุขภาพจำนวน 2 เรื่อง การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจำนวน 2 เรื่อง การวิจัยแบบกึ่งทดลอง จำนวน 1 เรื่อง การวิจัยแบบ R2R 1 เรื่อง การวิจัยแบบ PAR 1 เรื่อง แบบ action research จำนวน 6 เรื่อง บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยก่อนการทดลอง มีการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.80$ ) ภายหลังการทดลอง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ ) บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ย

ทัศนคติต่อการทำวิจัยก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยก่อนการทดลองมีทัศนคติต่อการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) ภายหลังจากทดลอง อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ) บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยก่อนการทดลองมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) ภายหลังจากทดลองอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยก่อนการทดลองมีการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) ภายหลังจากทดลอง อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.67$ )

**คำสำคัญ:** สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ บุคลากร วิจัย แรงสนับสนุนทางสังคม

#### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to compare perceptions about research skills, research attitude, research practice and administrative support in personnel research before and after the experiment. 2) To create and evaluate a model to promote research potential of personnel at Aranyaprathet District Public Health Office, Sa Kaeo Province. This research was designed as a quantitative and qualitative mixed research. Quizzes and questionnaires were utilized to obtain data and develop a model using focus group questions. Research methods; Phase 1: Study perceptions, attitudes, and research practices of personnel and support of administrative personnel in conducting research. Phase 2: Group process to create the promotion model. Phase 3: Implementation of the promotion model. Phase 4: Evaluation of the promotion model by the sample group to study perceptions, attitudes, practices related to research of personnel and the administrative support in conducting research by personnel is from the Aranyaprathet District Public Health Office, Sa Kaeo Province, 35 people. And the sample group used in the workshop to create the promotion model of 10 people. Statistics used in quantitative data analysis were percentage, mean, standard deviation, and qualitative data to analyze the content of the data. Comparison of perceived average scores on research skills of personnel, personnel's attitude towards research, research practices of personnel. The administrative support for personnel research before and after joining the program and analyzing the data by paired t-test. The promotion model is appropriate at a high level ( $\bar{X} = 4.53$ ). Academic and research works after participating in these activities according to the personnel potential development model for producing research results of Aran District Public Health Office, Sa Kaeo Province, there are 14 works, divided into 2 survey research studies to study health behaviors, 2 survey research studies to study the relationship of factors, 1 quasi-experimental research, 1 R2R research, and 1 quasi-experimental research, 1 PAR research, 6 action researches. The personnel had a mean score of perception about research skills before and after the experiment differing significantly at the 0.05 level. Before the experiment, there was a perception about research skills was at a moderate level ( $\bar{X} = 2.80$ ), after the experiment at the moderate level ( $\bar{X} = 3.26$ ), the mean scores of attitudes toward doing research before and after the experiment were significantly different at the 0.05 level was at a moderate level ( $\bar{X} = 3.39$ ), after the experiment is high ( $\bar{X} = 3.71$ ). The personnel had the mean scores on conducting research before and after the experiment were significantly different at the 0.05 level, before the experiment was at a moderate level ( $\bar{X} = 3.29$ ), after the experiment was at a moderate level ( $\bar{X} = 3.38$ ). The personnel had mean scores of supports of administrators in conducting research, before and after the experiment were significantly different at the 0.05 level. Before the experiment, there were administration supports in conducting research at a moderate level ( $\bar{X} = 3.41$ ), after the experiment at a medium level ( $\bar{X} = 3.67$ )

**Keywords:** Aranyaprathet District Public Health Office, personnel, research, social support

## บทนำ

กำลังคนด้านสุขภาพ (human resources for health) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในระบบสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้อีกทั้ง เป็นผู้บริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน ดังนั้น กำลังคนด้านสุขภาพจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในระบบสุขภาพที่ควรได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องและจริงจัง [1] โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้มีการนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ (global strategy on human resources for health: workforce 2030) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals 2030 (SDGs) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย และสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทักษะร่วมกันระหว่างนักวิจัยผ่านชุมชนแห่งวิชาชีพ ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาการวิจัย ในส่วนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้มีการกำหนดเป็นวาระสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ด้วยการยกระดับคุณค่ามนุษย์ (human wisdom) โดยจะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาบุคลากรให้เป็นข้าราชการ 4.0 ตลอดจนเป็นองค์กรภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญชำนาญ ที่หลากหลาย [2], [3]

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารและความสำเร็จขององค์กรโดยเฉพาะองค์กรทางด้านสาธารณสุขที่ต้องรับผิดชอบต่อสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีองค์ความรู้และทักษะทางวิชาการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก กระบวนการพัฒนาผลงานวิชาการและวิจัยเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรและพัฒนาคุณภาพงานได้ จากการศึกษาข้อมูลจำนวนผลงานวิชาการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีประจักษ์ ในปี พ.ศ. 2564 -2565 พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีประจักษ์มีการทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 23 รายการ (ประเภท CQI 2 รายการ, Innovation 9 รายการ, R2R 1 รายการ, best practice 1 รายการ และวิจัย 10 รายการ [4] ซึ่งนับว่ายังมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนหน่วยงานและจำนวนบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีประจักษ์ โดยที่ผ่านมาสักสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีประจักษ์เคยจัดกิจกรรมอบรมการทำผลงานวิชาการให้กับบุคลากรหลายครั้ง แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จในด้านผลลัพธ์ของจำนวนผลงานวิชาการและวิจัย เนื่องจากบุคลากรมีภาระงานมาก จึงไม่มีเวลาในการทำผลงานวิชาการ [4] เห็นได้ว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยที่กำลังทำ ยังไม่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยได้ตามที่วางไว้ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีประจักษ์ จังหวัดสระแก้ว จึงได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย โดยมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย การสนับสนุนทางสังคมของผู้บริหารมีความจำเป็นต่อการผลิตผลงานวิชาการของบุคลากร เพื่อเอื้อให้มีการผลิตผลงานวิชาการ และให้มีจำนวนผลงานวิชาการและวิจัยเพิ่มขึ้น การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวสามารถทำได้โดยการจัดโปรแกรมส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และแรงสนับสนุนทางสังคม [5], [6], [7], [8], [9] ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีประจักษ์ จังหวัดสระแก้ว โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมและแรงสนับสนุนทางสังคม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีประจักษ์ จังหวัดสระแก้ว

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย ทักษะคิด การปฏิบัติ และการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัย

- ของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม
2. เพื่อสร้างและประเมินผลรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ

### วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสานโดยใช้กระบวนการเชิงปริมาณและคุณภาพ ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ ตุลาคม 2565 - พฤษภาคม 2566 มีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาการรับรู้ ทศนคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ ระยะที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากร ฯ ระยะที่ 3 การนำรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากร ฯ ไปใช้ ระยะที่ 4 ประเมินผลรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางการวิจัยของบุคลากร ฯ

ประชากรในการศึกษาวิจัย เป็นบุคลากรทั้งหมดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จำนวน 103 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน ถูกใช้ในการศึกษาความรู้ ทศนคติ การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากร และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ โดยรวมถึงการเข้าร่วมโปรแกรมการส่งเสริม ฯ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ด้วย โดยมีเกณฑ์ดังนี้

1. เป็นบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ
2. ไม่จำกัดเพศ
3. มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการผลิตผลงานวิจัย
4. เต็มใจเข้าร่วมการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่เข้ากระบวนการกลุ่ม เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 10 คน ตามเกณฑ์ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารหรือตัวแทนบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ

2. ไม่จำกัดเพศ
3. เต็มใจเข้าร่วมการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดัดแปลงจากเครื่องมือวิจัยของมณีรัตน์ เจริญศิลป์ และคณะ [9] มีดังนี้

1. เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 1 แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัยของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ

2. เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อการวิจัยของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ

3. เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ

4. เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 4 แบบสอบถามการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ

5. เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 5 ประเด็นคำถามในการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบ focus group เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

6. เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 6 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ในส่วนของการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนั้น ได้นำเครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 1 - 6 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารงานสาธารณสุขในระดับอำเภอ อาจารย์ทางด้านสาธารณสุขที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและผลงานวิชาการระดับมหาวิทยาลัย และพยาบาลวิชาชีพผู้บริหารการพยาบาลด้านพัฒนาบุคลากร ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.6 - 1.0 จากนั้น นำเครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 1 - 4 ไปทดลองใช้กับบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำไปหาความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 1 - 4 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81, 0.83, 0.82, 0.86 ตามลำดับ

หลังจากนั้น คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนต่อไปนี้

## 1. ขั้นตอนเตรียมการก่อนการเก็บข้อมูล

1.1 เตรียมทีมวิจัยเพื่อประชุมวางแผน และเตรียมความพร้อมก่อนลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1.2 ประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

## 2. ขั้นตอนดำเนินการเก็บข้อมูล

2.1 นำเครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 1- 4 ไปทำการเก็บกับบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ ตัวแทนบุคลากรที่มีและไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย อาจารย์ทางด้านสาธารณสุขที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ และทีมผู้วิจัย จำนวนรวม 10 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 5 (ประเด็นคำถามในการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบ focus group เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว) และนำผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย ทักษะคิด และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากรจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ และการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ มาร่วมพิจารณา

2.3 เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ฯ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประเมินโดยใช้เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 6 (แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว) เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และความเหมาะสมต่อการนำไปใช้จริงต่อไป

2.4 นำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วไปใช้งาน

2.5 ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยนำเครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 1 - 4 ไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ ภายหลังจากทดลอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และลงรหัส แต่ละข้อ โดยข้อมูลทั่วไป ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ สำหรับข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัยของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ ทักษะคิดต่อการวิจัยของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากรสำนักงาน

สาธารณสุขอำเภออรัญประเทศนั้น ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว หลังจากตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นำไปแยกออกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นปัญหา จากนั้น ทำการตีความหมายของข้อมูลที่ได้รับตามการรับรู้ของผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งทั้งหมดเป็นการวิเคราะห์จากเนื้อหาของข้อมูล (content analysis) ที่ได้จากผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อสรุปเชื่อมโยงความสัมพันธ์และเหตุผลในประเด็นต่าง ๆ ที่ทำการศึกษา

3. ข้อมูลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัยของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ ทศนคติต่อการวิจัยของบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศนั้น ได้แยกเป็นก่อนและหลังการเข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย ๆ หลังจากนั้น จึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ paired t-test

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไป

บุคลากร ร้อยละ 15.00 ทำงานอยู่ที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ รองลงมาเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองน้ำใส และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านใหม่หนองไทร คิดเป็นร้อยละ 7.10 และ 7.10 เท่ากัน จำนวนกว่าสองในสาม มีอายุอยู่ในกลุ่ม Gen Y 21 - 38 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.24 รองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุ Gen X 39 - 53 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.82 จำนวนกว่าครึ่งมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.13 รองลงมาโสด คิดเป็นร้อยละ 42.40 และจำนวนกว่า 1 ใน 4 มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.20 รองลงมา ทำงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.40 ประสบการณ์ในการทำวิจัย พบว่า มีเพียงร้อยละ 21.20 โดยในจำนวนนี้ ส่วนใหญ่ทำวิจัยคนละ 1 - 2 เรื่อง โดยมีงานวิจัยที่อยู่ระหว่างดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 25.90 เหตุผลในการทำวิจัย เพราะตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ของทุกหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 61.40 รองลงมา คือ มีความสนใจใฝ่รู้ คิดเป็นร้อยละ 47.70 ส่วนเหตุผลที่ไม่ทำวิจัย เพราะมีภาระงานประจำมาก คิดเป็นร้อยละ 62.70 รองลงมา คือ ขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 52.00

### 2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

#### 2.1 ผลกระทบจากการมีจำนวนผลงานวิชาการหรืองานวิจัย ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีดังนี้

2.1.1 ระดับบุคคล (บุคลากร) สมรรถนะของบุคลากรในระดับบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีจำนวนน้อย บางเรื่องไม่ทันสมัย โดยยังขาดความคิดเชื่อมโยงในการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยสู่การพัฒนาและวิชาชีพ

2.1.2 ระดับหน่วยงาน (โรงพยาบาล และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) มีการพัฒนางานและระบบงานน้อย เนื่องจากขาดองค์ความรู้พื้นฐานในเชิงวิจัยพื้นที่ จึงไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่ และงานวิจัยที่แล้วเสร็จหลายงานยังไม่ถูกนำมาใช้ในการให้บริการหรือพัฒนางานทางด้านสาธารณสุข ส่งผลต่อการบริหารจัดการและคุณภาพงาน

2.1.3 ระดับอำเภอ (สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ) มีจำนวนผลงานวิชาการน้อยกว่าเป้าหมาย การทำงานสาธารณสุขในพื้นที่ จึงใช้องค์ความรู้แบบเดิม ส่งผลให้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวไกลของโลก

#### 2.2 สาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้จำนวนผลงานวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีดังนี้

2.2.1 ภาระงานในปัจจุบันมีมากอยู่แล้ว การทำวิจัยหรือผลงานวิชาการเป็นการเพิ่มภาระงานให้มากขึ้น

2.2.2 ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องระเบียบวิธีวิจัยทางสาธารณสุข จึงไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำผลงานวิจัยให้สำเร็จได้

2.2.3 ยังขาดพี่เลี้ยง หรือผู้ที่คอยให้คำแนะนำทางด้านการทำวิจัย

2.2.4 ผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงานมอบหมายการทำวิจัยให้กับบุคลากรที่เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาก่อนเป็นผู้ดำเนินการ จึงไม่เกิดการพัฒนาแก่บุคลากรอื่นในหน่วยงาน

2.2.5 ขาดบรรยากาศทางวิชาการ และขาดการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคผลงานวิชาการและวิจัยขององค์กร

2.3 เป้าหมายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประเทษ จังหวัดสระแก้ว มีดังนี้

2.3.1 เพื่อส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการและวิจัยตามความสนใจและความสามารถของบุคลากร โดยเริ่มจากนวัตกรรม CQI R2R และงานวิจัย

2.3.2 เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประเทษ จังหวัดสระแก้ว ให้มีองค์ความรู้ในด้านการผลิตผลงานวิชาการและวิจัย

2.4 การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม หรือการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประเทษ จังหวัดสระแก้ว

องค์กร (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประเทษ) มีการตั้งเป้าหมายจำนวนผลงานวิชาการและวิจัยไว้ล่วงหน้าประมาณ 3 - 5 ปี

ด้านผู้นำ (โรงพยาบาล และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) โดยผู้นำในแต่ละหน่วยงานรับรู้ปัญหาและตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตผลงานวิชาการและวิจัย ยินดีที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการทำวิจัย

ตัวผู้วิจัย (บุคลากร) มีความตั้งใจอยากเรียนรู้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน โดยทำวิจัยด้วยความเต็มใจ มีความสุข มีแรงบันดาลใจและความตั้งใจที่จะลงมือทำให้สำเร็จ รวมถึงความมีวินัยในการบริหารจัดการเวลาในการทำวิจัย

### 3. กระบวนการ/รูปแบบ

เริ่มต้นเรียนรู้จากเรื่องง่าย ๆ ไปยาก อาจเป็นปัญหาที่พบในงานประจำ และตามความถนัดหรือตามความสนใจของบุคลากร โดยอาจเริ่มจากการทำนวัตกรรม CQI R2R และการทำวิจัย

มีรูปแบบการพัฒนางานวิจัยแบบพาทำวิจัยในแบบกัลยาณมิตร เพื่อนช่วยเพื่อน มีทีมพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือให้กำลังใจ ปรึกษา ประคับประคอง ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นไปจนถึงสิ้นสุด

มีตัวอย่างผลงานของบุคลากรในพื้นที่ ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ หรือพัฒนางานสาธารณสุขในพื้นที่ได้จริง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ต่อไป

มีการนำเสนอผลงานวิจัยของบุคลากรในพื้นที่ที่ได้รับรางวัลในเวทีหรือการประชุมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจและเสริมแรงในการทำผลงาน

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสนับสนุนส่งเสริมและอำนวยความสะดวก รวมถึงเวลาในการดำเนินงานวิจัยให้กับบุคลากร

มีระบบพี่เลี้ยงในการทำวิจัยโดยให้ผู้เข้าอบรมที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท หรือมีประสบการณ์ในการทำวิจัย เป็นที่ยอมรับของบุคลากรคอยช่วยเหลือในการทำวิจัย

มีการจัดเวทีให้นำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยภายในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประเทษ และส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการและวิจัยกับองค์กรภายนอก

มีการเผยแพร่ผลงานและประกาศผลผู้ที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานของบุคลากร

พัฒนาตัวชี้วัดในการประเมินหน่วยงานในความรับผิดชอบของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ในเรื่องจำนวนและคุณภาพของผลงานวิชาการและวิจัย

**ตารางที่ 1** แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ช่วงเวลา	ลักษณะกิจกรรม
พฤศจิกายน 2565	กิจกรรมประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
ธันวาคม 2565 - เมษายน 2566	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 4 ระยะ (ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ระยะที่ 3 และระยะที่ 4) โดยมีอาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ และฝึกทักษะการทำวิจัยในทุกขั้นตอนให้กับบุคลากร รวมถึงการส่งผลงานวิจัย เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และมอบหมายให้บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาโครงสร้างวิจัยอย่างต่อเนื่อง ในช่วงพฤศจิกายน 2565 ถึง พฤษภาคม 2566 มีการกำกับติดตามการดำเนินการวิจัย เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำวิจัยให้สำเร็จ
พฤษภาคม 2566	กิจกรรมเวทีนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยภายในสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ เพื่อให้บุคลากรได้รับการฝึกทักษะการนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัย และได้รับฟังการวิพากษ์และข้อเสนอแนะในการพัฒนา หรือการปรับปรุงแก้ไขจากวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญ โดยผลงานที่มีคุณภาพในระดับดีเด่นหรือชนะเลิศ และรองชนะเลิศ ได้รับใบประกาศนียบัตรจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ

4. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่พัฒนาขึ้นมีแนวทางการจัดกิจกรรม ดังแสดงในตารางที่ 1

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53) และมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่ได้สร้างขึ้นนั้น มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ในส่วนของรูปแบบการจัดกิจกรรมอาจมีการยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนได้บ้าง เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง

ผลงานวิชาการและวิจัยภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีจำนวนทั้งสิ้น 14 เรื่อง แบ่งออกเป็น การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาพฤติกรรมสุขภาพจำนวน 2 เรื่อง การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจำนวน 2 เรื่อง การวิจัยแบบกึ่งทดลอง จำนวน 1 เรื่อง การวิจัยแบบ R2R 1 เรื่อง การวิจัยแบบ PAR 1 เรื่อง และแบบ action research จำนวน 6 เรื่อง โดยมีทั้งแบบทำคนเดียว ทำแบบคู่ และแบบกลุ่ม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงความคิดเห็นว่า เป็นกิจกรรมที่ดี ทำให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย และได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากวิทยากรในการนำไปปรับปรุงแก้ไขผลงานผู้เข้าร่วมมองว่าสิ่งที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการเวลาของตนเองในการทำวิจัยให้สำเร็จ เป็นการศึกษาจากพื้นฐานไปที่ละ



ขั้นตอน ทำให้มีความมั่นใจในการทำวิจัยต่อ โดยประสานงานกับวิทยากร เพื่อขอคำปรึกษาและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจเรียนรู้ มีการแบ่งงานกันทำ และรับผิดชอบการปรับปรุงแก้ไขผลงานตามที่วิทยากรแนะนำ เพื่อให้ทันกับการนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีประจักษ์ได้จัดขึ้น พี่เลี้ยงในการทำวิจัยมีส่วนช่วยเหลือกลุ่มตัวอย่างในการให้คำแนะนำ ส่งเสริมการพัฒนาผลงานวิชาการและวิจัยแบบกัลยาณมิตร มีการเสริมแรง ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ทีมผู้วิจัยและวิทยากรร่วมกันคอยควบคุมกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย ทักษะคิดต่อการทำวิจัย การปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัย และการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีประจักษ์ ก่อนและหลังการทดลอง

รายการ		ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	t	P-value
ด้านการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย	ก่อนทดลอง	2.80	0.60	ปานกลาง	2.540	0.015*
	หลังทดลอง	3.26	0.65	ปานกลาง		
ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย	ก่อนทดลอง	3.39	0.49	ปานกลาง	2.152	0.038*
	หลังทดลอง	3.71	0.53	สูง		
ด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัย	ก่อนทดลอง	3.15	0.43	ปานกลาง	3.388	0.001*
	หลังทดลอง	3.57	0.51	ปานกลาง		
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารฯ	ก่อนทดลอง	3.41	0.83	ปานกลาง	1.899	0.043*
	หลังทดลอง	3.67	0.91	สูง		

หมายเหตุ \*P < 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยก่อนการทดลองมีการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ภายหลังจากทดลอง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำวิจัย ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยก่อนการทดลองมีทัศนคติต่อการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 ภายหลังจากทดลอง อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัย ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยก่อนการทดลองมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 ภายหลังจากทดลองอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัย โดยก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยก่อนการทดลองมีการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 ภายหลังจากทดลอง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67

## อภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยมีกิจกรรมเริ่มต้นเรียนรู้จากเรื่องง่าย ๆ ไปยาก นำปัญหาที่พบในงานประจำ ตามความถนัด หรือตามความสนใจของบุคลากร อาจเริ่มจากการทำนวัตกรรม CQI R2R และการทำวิจัย การพัฒนางานวิจัยแบบพาทำวิจัยในแบบกัลยาณมิตร เพื่อนช่วยเพื่อน มีวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย มีระบบพี่เลี้ยงในการทำวิจัย โดยให้ผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเป็นที่ยอมรับของบุคลากรคอยช่วยเหลือในการทำวิจัย ประดับประดา ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นไปจนถึงสิ้นสุด มีการนำตัวอย่างผลงานของบุคลากรในพื้นที่มาใช้ประโยชน์ หรือพัฒนางานสาธารณสุขในพื้นที่ได้จริง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ มีการนำเสนอผลงานวิจัยของบุคลากรในพื้นที่ที่ได้รับรางวัลในเวทีหรือการประชุมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจ และเสริมแรงในการทำผลงาน โดยผู้บริหารองค์กรเห็นความสำคัญของการผลิตผลงานวิชาการและวิจัย และพร้อมให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร และเอื้ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรในหน่วยงานเพื่อการเข้าร่วมกิจกรรม มีการจัดเวทีให้นำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยภายในสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ และส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการและวิจัยกับองค์กรภายนอก มีการเผยแพร่ผลงานและประกาศผลผู้ที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานของบุคลากรจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ และหัวหน้าหน่วยงานร่วมกันในการควบคุมกำกับติดตามบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เกิดการผลิตผลงานวิจัยตามเป้าหมายโดยหัวหน้างาน หรือผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้งานวิจัยของบุคลากรสามารถดำเนินการสำเร็จได้ [5], [9] กระบวนการช่วยเหลือสนับสนุนทางสังคมดังกล่าว เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรมเป้าหมาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้สามารถไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำผลการวิจัยไปแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ ซึ่งเห็นผลทันที ภายหลังจากวิจัย นับว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการพัฒนาคุณภาพงานที่ดีขึ้น และเกิดความสุขในการทำงาน [7], [10-11]

บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัยก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยก่อนการทดลองมีการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.80 ภายหลังจากทดลอง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26 เนื่องจากก่อนการทดลองบุคลากรหลายคนไม่ได้พัฒนางานวิจัยต่อ ภายหลังจากสำเร็จการศึกษา และไม่สนใจทำวิจัย จึงส่งผลให้ขาดความรู้ทักษะในเรื่องระเบียบวิธีวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของภรุต สุฝน ชลกร ทรวงศรี และนงเยาว์ อินทรวีเชียร [8] ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำโรงพยาบาลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการเขียนรายงานวิจัย ปัญหาการสร้างเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล มองปัญหาโจทย์วิจัยไม่ออก และสอดคล้องกับการศึกษาของ มณีรัตน์ เจริญศิลป์ และคณะ [9] ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแรงสนับสนุนทางสังคม เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ที่พบว่า บุคลากรไม่ได้ทำวิจัยต่อภายหลังจากจบการศึกษา ส่งผลให้ขาดความรู้ทักษะในเรื่องระเบียบวิธีวิจัย หากบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ ไม่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนองค์ความรู้และทักษะด้านการวิจัย จะส่งผลทำให้บุคลากรไม่มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัยในพื้นที่ อันจะส่งผลต่อการพัฒนางานสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศได้ ภายหลังจากทดลองบุคลากรได้รับการเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย จึงทำให้บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับทักษะเชิงวิจัยที่เพิ่มขึ้น

บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำวิจัยก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยก่อนการทดลองมีทัศนคติต่อการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 ภายหลังจากทดลอง อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 โดยก่อนการทดลองบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศเกือบ 2 ใน 3 มีความ

คิดเห็นว่ามีภาระงานประจำมาก (ร้อยละ 62.70) และกว่าครึ่งมองว่าตนเองนั้น ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย (ร้อยละ 52.00) บางส่วนที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นภาระหน้าที่ของทุกหน่วยงาน (ร้อยละ 61.40) และมีความสนใจใฝ่รู้ในการทำวิจัย (ร้อยละ 47.70) เห็นคุณค่าของตนเองในการทำวิจัย (ร้อยละ 29.50) และต้องการนำผลงานไปประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 27.30) โดยสามารถแก้ไขได้ โดยการปรับเปลี่ยนจัดสรรเวลา การกระจายงานให้มีความเหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพงานด้วยงานวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของวิภาวี เผ่ากั้นทรากกร และเกตุรมาศ อยู่ถื่น [12] ที่ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรทางคลินิก สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยมากที่สุด คือ มีภาระงานมาก ไม่มีเวลาทำวิจัย และสอดคล้องกับการศึกษาของ มณีรัตน์ เจริญศิลป์ และคณะ [9] ที่ได้ทำการศึกษาแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแรงสนับสนุนทางสังคม เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ที่พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วเกือบครึ่งหนึ่ง มีความคิดเห็นว่ามีภาระงานประจำมาก (ร้อยละ 40.51) และมองว่าตนเองนั้นขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย (ร้อยละ 34.84) สามารถแก้ไขได้โดยการปรับเปลี่ยนมุมมองในการทำงานใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพงาน วางแผนบูรณาการงานประจำกับการทำวิจัย ของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว บางส่วนที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย มีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะต้องการผลงานไปประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 42.26) และมีความสนใจใฝ่รู้ในการทำวิจัย (ร้อยละ 22.53) ภายหลังการทดลอง บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประศาสตร์ได้รับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการระเบียบวิธีวิจัย การมีที่เล็งในการทำวิจัย หัวหน้าหน่วยงานสนับสนุนการเข้าร่วมผลิตผลงานวิจัย และหลายหน่วยงานหัวหน้าหน่วยงานลงมาร่วมทำด้วยตนเองและสนับสนุนบุคลากรอย่างเต็มที่ จึงมีส่วนอย่างมากต่อทัศนคติของการทำวิจัยของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประศาสตร์

บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยก่อนการทดลอง มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 ภายหลังการทดลอง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 อาจเป็นเพราะบุคลากรบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประศาสตร์ได้รับการสนับสนุนการทำวิจัยจากผู้บริหารอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.67) และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประศาสตร์มีนโยบายในการพัฒนาตัวชี้วัดในการประเมินหน่วยงานในความรับผิดชอบของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัฐประศาสตร์ จังหวัดสระแก้ว ในเรื่องจำนวนและคุณภาพของผลงานวิชาการและวิจัย ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรผลิตผลงานวิชาการและวิจัย โดยผลการวิจัยก่อนทดลองสอดคล้องกับการศึกษาของ มณีรัตน์ เจริญศิลป์ และคณะ [9] ที่ได้ทำการศึกษาแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแรงสนับสนุนทางสังคม เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ที่พบว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัยของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.65)

บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยต่อการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัย โดยก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยก่อนการทดลอง มีการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 ภายหลังการทดลอง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อาจเนื่องจาก ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และผลิตผลงานวิชาการและวิจัย รวมถึงประโยชน์ที่จะได้จากการผลิตผลงานวิชาการและวิจัยดังกล่าวทั้งในด้านตัวชี้วัดในการประเมินหน่วยงาน และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณสุขในพื้นที่ โดยผู้บริหารหน่วยงานหลายหน่วยงานได้ลงมาร่วมกิจกรรม นำทีมบุคลากรของตนเองทำวิจัย และมีส่วนช่วยในการควบคุมกำกับติดตาม ช่วยจัดสรรเวลาในการวิจัย โดยไม่ให้กระทบกับงานประจำ โดยผลการวิจัยก่อนทดลองสอดคล้องกับการศึกษาของ มณีรัตน์ เจริญศิลป์

และคณะ [9] ที่ได้ทำการศึกษาแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแรงสนับสนุนทางสังคม เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ที่พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วได้รับการสนับสนุนการทำวิจัยจากผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13)

### สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วนั้น ได้ออกแบบกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ ได้บูรณาการงานประจำสู่การวิจัย มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าหน่วยงาน ในการสนับสนุนส่งเสริมเอื้ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถมีเวลาที่เพียงพอในการทำวิจัย โดยเริ่มจาก CQI R2R และวิจัยตามความสนใจ มีระบบที่เลี้ยงคอยดูแล แนะนำการทำวิจัย และมีการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ ส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพของผลงานวิจัยที่เพิ่มมากขึ้น สามารถเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อส่งเสริมศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วได้

### ข้อเสนอแนะ

ผู้ที่นำรูปแบบการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ควรศึกษากระบวนการสร้างรูปแบบ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ในการวิจัยในครั้งต่อไป ควรพัฒนารูปแบบกิจกรรม ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนกลไกการขับเคลื่อนการผลิตผลงานวิจัย เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว อย่างต่อเนื่อง

### เอกสารอ้างอิง

- [1] ชาญณรงค์ วงศ์วิชัย, (2559, 4 เมษายน), กำลังคนสุขภาพในฐานะแรงงาน: ปัญหาและทางออกของระบบสุขภาพไทย, [ออนไลน์]. จาก: <https://www.hfocus.org/content/2016/04/12004>.
- [2] ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (บรรณาธิการ), *ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy*. นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560.
- [3] สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี, *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ.2566-2570*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี, 2565.
- [4] สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ, *จำนวนผลงานวิชาการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ*. สระแก้ว: สำนักงานสาธารณสุขอำเภออรัญประเทศ, 2565.
- [5] นพวรรณ ชีระพันธ์เจริญ, “การพัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, ปีที่ 11, ฉ. 2, น. 205-214, 2559.
- [6] รวิพร โรจนอาษา, “การประเมินผลโครงการงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลเสเดา,” *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, ปีที่ 3, ฉ. 2, น. 133 -148, 2559.
- [7] ทศนีย์ นิมนภาโรจน์, “การรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน และการสนับสนุนทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ,” *วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ราช มงคลล้านนา*, ปีที่ 7, ฉ. 1, น. 64-75, 2562.

- [8] ภรกด สุฝน, ชลکار ทรงศรี และนงเยาว์ อินทรวิเชียร, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำโรงพยาบาลโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย,” *วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพและการสาธารณสุขชุมชน*, ปีที่ 3, ฉ. 2, น. 127-143, 2563.
- [9] มณีรัตน์ เจริญศิลป์, วรพล แวงนอก, ประภาพร เมืองแก้ว, จิตรานุช เทียมเขา และมณฑิยา พิทักษ์, “รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว,” *วารสารมหจุฬานาครทรรศน์*, ปีที่ 9, ฉ. 4, น. 387-401, 2565.
- [10] ประกาย จิโรจน์กุล, *แนวคิดทฤษฎีการสร้างเสริมสุขภาพและการนำมาใช้*. นนทบุรี: โครงการสวัสดิการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2556.
- [11] ณีฐฎญา พัฒนะวานิชนันท์ และจุฬาร กระทบ, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขระดับพื้นที่จากงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ระดับประเทศ ปี 2562,” *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, ปีที่ 29, ฉ. 2, น. 358-370, 2563.
- [12] วิภาวี เผ่ากันทรากกร และเกยุรมาศ อยู่ถื่น, “ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรทางคลินิกสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา,” *วารสารสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา*, ปีที่ 5, ฉ. 1, น. 23-34, 2554.