Journal of Graduate Studies
for Lifelong Learning

สมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสงขลา

สุจิตน์ ไหมชุม[1]

Received: June 4, 2024
Revised: August 21, 2024
Accepted: August 22, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนานี้เพื่อศึกษาสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและเปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ผลงานวิชาการ ระดับการศึกษา และการเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือน จำนวน 136 คน ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความตรงระหว่าง .67 – 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคได้เท่ากับ .969 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติ Independent t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.51, *SD*= 0.45) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ($\bar{x}$= 3.83, *SD*= 0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ($\bar{x}$= 3.10, *SD*= 0.64)

2. บุคลากรสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ผลิตผลงานวิชาการ และระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 (p-value= .020, .002 และ .007 ตามลำดับ)

ผู้รับผิดชอบในระดับจังหวัดควรจัดอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการผลิตผลงานวิชาการ ได้แก่ การทำวิจัย R2R CQI นวัตกรรม เป็นต้น อย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาที่มีศักยภาพในพื้นที่

คำสำคัญ: สมรรถนะ / การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย / นักวิชาการสาธารณสุข / พยาบาลวิชาชีพ / โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

[1] ***ผู้รับผิดชอบบทความ:*** *สุจิตน์ ไหมชุม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา E-mail: sujit.maichum@gmail.com*

[1] *ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา*

Capacity Development of Regular Work to Research Skills Among Healthcare Professionals at the Sub-district Health Promoting Hospital, Songkhla Province

Sujit Maichum[1]

Abstract

This comparative research aims to study the capacity development from regular work to research skills and compare the capacity development from regular work to research skills among healthcare professionals in Sub-district Health Promoting Hospitals (SHPH) in Songkhla Province, categorized by gender, work experience, position, academic achievements, and performance indicators for salary advancement. A total of 136 individuals were selected using stratified random sampling. The survey tool employed was a questionnaire. The correlation coefficient ranged from .67 to 1.00, with a Cronbach's alpha reliability coefficient of .969. Data analysis was conducted using comparative statistics and an independent t-test. The research findings revealed that

1. The overall capacity development from regular work to research skills among healthcare professionals in SHPH in Songkhla Province was found to be high (M = 3.51, SD = 0.45). The dimension with the highest mean score was attitude towards the development from regular work to research (M = 3.83, SD = 0.60), while the dimension with the lowest mean score was the ability to develop from regular work to research (M = 3.10, SD = 0.64).

2. Healthcare professionals in SHPH in Songkhla Province with different work experiences, academic achievements, and levels of education demonstrated statistically significant differences in their capacity development from regular work to research at levels of .05 and .01 (p-values = .020, .002, and .007 respectively)

The provincial-level responsible parties should continuously and earnestly organize training to enhance capabilities in academic output production areas such as research, R2R (Research to Revenue), CQI (Continuous Quality Improvement), innovation, etc. They should coordinate closely with educational institutions with expertise in the area

Keywords: Competency / Development from regular work to research / Public health Researchers / Professional nurses / Sub-district Health Promoting Hospital

[1]*Corresponding Author: Sujit Maichum, Songkhla Provincial Health Office, E-mail: sujit.maichum@gmail.com*

[1]*Diploma in Nursing Science, Expert Professional nurse, Songkhla Provincial Office*

1. บทนำ

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้บุคลากร ผู้บริหารหรือองค์การต่างๆ ต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม เป็นต้น ส่งผลให้องค์การต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งขันได้ในยุคที่มีการแข่งขันที่รุนแรง ทุกองค์การจะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ บุคลากรในองค์การก็ต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ มีระเบียบแบบแผนในทุกๆ ระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้ปฏิบัติการ ซึ่งปัจจุบันระบบบริการสุขภาพจะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของผู้ป่วย อีกทั้งยังมีการพัฒนาระบบสุขภาพเพื่อให้ผู้ป่วยมีความปลอดภัย เนื่องจากจะนำมาซึ่งความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน แก่ผู้ป่วยและครอบครัว ทำให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นมากขึ้น ฉะนั้น จึงได้มีการมุ่งเน้นที่พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริการสาธารณสุข ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และจันทร์ทา มั่งคำมี (ม.ป.ป.) อธิบายอีกว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งความเห็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับพิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) ได้กล่าวว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการดำเนินงานขององค์การจะประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การ เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์การเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วย่อมส่งผลกระทบทางลบต่อองค์การได้ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์การ และได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพึงพอใจได้นั้น องค์การจะต้องส่งเสริมการพัฒนาตนให้กับบุคลากรในองค์การ อีกทั้งองค์การจะต้องมีการนำเอากิจกรรมต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์การเพื่อเป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและองค์การ เมื่อบุคลากรได้นำกิจกรรมต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการวางแผนดำเนินการการตัดสินใจ และการดำเนินงานภายในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์การ การพัฒนาสมรรถนะ

บุคลากรให้มีประสิทธิภาพและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อที่สามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานอย่างมีหลักการมีแนวทางในการเรียนรู้และรู้จักตนเองเพื่อน นำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ยกฐานะจากสถานีอนามัย เป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นของกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ทันตาภิบาล เป็นต้น (อาคม ปัญญาแก้ว และประจักร บัวผัน, 2554) โดยเฉพาะนักวิชาการสาธารณสุข และพยาบาลวิชาชีพบุคลากรสายวิชาชีพภารกิจส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนเป็นหลักการให้บริการจึงต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยง่าย จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้การรักษาตามขอบเขตวิชาชีพ (กระทรวงสาธารณสุข, 2559) ทั้งภารกิจการดำเนินงานต้องอยู่ภายหลักการทางวิชาการ

สมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จึงเป็นทักษะอย่างหนึ่งของบุคลากรสายวิชาชีพที่นำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนางานด้านสาธารณสุขด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย 1) การวิจัย (Research) เป็นการระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นที่ยอมรับโดยมีขั้นตอนการกำหนดปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดสมมติฐาน กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย การนำเสนอ และการอภิปรายผล 2) งานประจำสู่งานวิจัย (R2R) (Routine to Research) หมายถึง การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ซึ่งเป็นการใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือสร้างความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานประจำหรือหน้างานโดยการตั้งโจทย์ให้มีความชัดเจนขึ้น แล้วทำการทดลองเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล ภายใต้ระเบียบวิธีการวิจัยอย่างง่ายไม่มุ่งเน้นการใช้สถิติขั้นสูง โดยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้แก่ โจทย์วิจัยต้องมาจากงานประจำหน้าปัญหาของหน้างาน นักวิจัย คือ คนที่ปฏิบัติงานประจำซึ่งเป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาในงานที่ทำอยู่เป็นอย่างดีและผลลัพธ์ของการวิจัยอาจเป็นตัวชี้วัดหรือผลลัพธ์ทางคลินิก การวิจัยจากงานประจำไม่ได้มีกระบวนการที่ต่างจากการวิจัยโดยทั่วไป แต่มีจุดเน้น คือ การสร้างความรู้โดยตัวผู้ใช้ความรู้เอง ผลงานวิจัย R2R จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางานขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และ 3) CQI (Continuous Quality Improvement) เป็นการประสานแนวคิดของการบริหารจัดการกับการพัฒนาคุณภาพ ระดมทรัพยากรทั้งหมดขององค์กรมาร่วมกับปรับปรุงระบบหรือกรรมวิธีการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับผลงาน โดยมีการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือองค์กรเป็นสำคัญ โดยกระกวนการทางวิทยาศาสตร์ประกอบด้วยการกำหนดปัญหา การตั้งสมมติฐาน การรวบรวมข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน ข้อสรุปจากการศึกษา ภายใต้วงจรการพัฒนา เช่น PDCA (Plan Do Check Action) P A O R (Plan Act Observe Reflect) D A L I (Design, Action, Learning, Improvement) หรือ D P T E) Diagnosing Planning Acting Evaluating หรืออาจเป็น

วงจรการพัฒนาใดก็ได้ เพื่อให้เกิดกลไกการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขั้นตอนสำคัญของการจัดทำ CQI ได้แก่ การกำหนดชื่อเรื่อง การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการพัฒนา กระบวนการพัฒนา และการประเมินผลลัพธ์โดยผลลัพธ์อาจมาจากตัวชี้วัดหรือพฤติกรรมสุขภาพตลอดจนความพึงพอใจก็ได้

แต่จากการศึกษาภาระงานของบุคลากรที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพบว่า บุคลากรใน รพ.สต. ใช้เวลาส่วนใหญ่กับงานรักษาพยาบาล (ร้อยละ 60 – 70) มากกว่างานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคซึ่งเป็นภารกิจหลักของ รพ.สต. ในภาพรวม รพ.สต. ยังมีความขาดแคลนกำลังคนเมื่อเทียบกับภาระงาน และบุคลากรทุกตำแหน่งมีการใช้เวลากว่าร้อยละ 30 ของเวลาการทำงานทั้งหมดเพื่อทำรายงานผลงานตามตัวชี้วัดที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด รวมถึงการทำงานด้านบริหาร งานเอกสารอื่นๆ เช่น งานพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน การบันทึกข้อมูล มีผลทำให้เวลาที่ให้บริการสุขภาพประชาชนลดน้อยลง ในขณะเดียวกันบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกขาดขวัญกำลังใจที่ทำงานหนัก แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, 2561) อีกทั้งบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังขาดความรู้หรือทักษะในการทำวิจัย ซึ่งทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสงขลา จึงมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาได้หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ การเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ การสอนงาน การทำงานที่มีความท้าทายมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งแนวทางพัฒนาสมรรถนะเหล่านั้นจะส่งผลให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นองค์การยังนำประสิทธิภาพมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การอีกด้วย

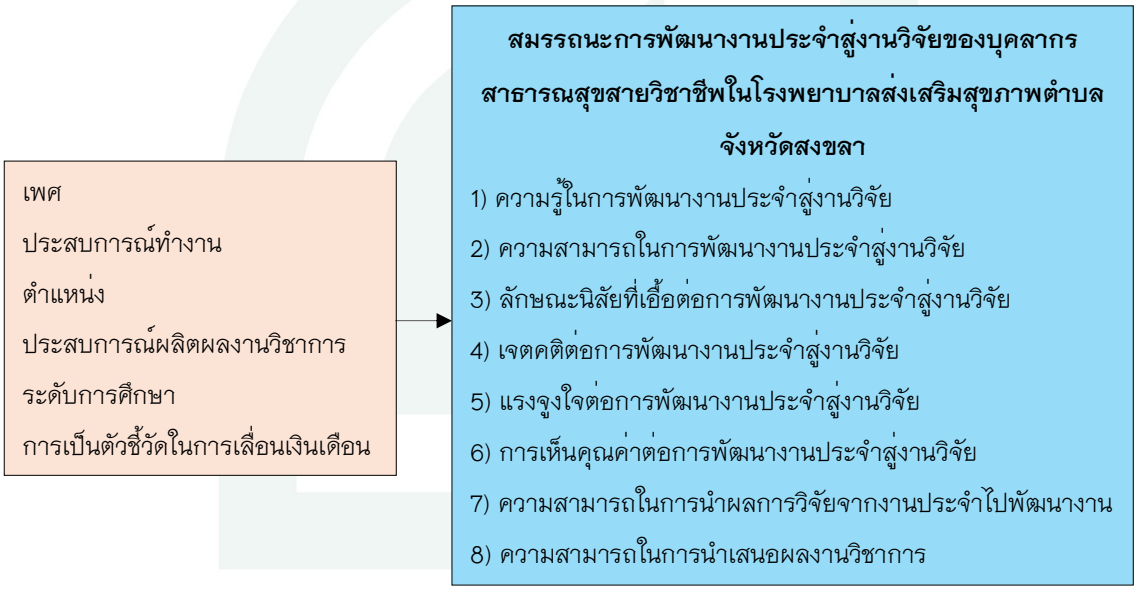
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ผลงานวิชาการ ระดับการศึกษาและการเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคิดของสมรรถนะตามความคิดของแมคแคลแลนด์ (McClelland, 1989) มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์เป็นต้น 2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง (Self-concept) คือ เจตคติค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้ว้างใจได้หรือมีลกัษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น 5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จและกำหนดมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา จำนวน 616 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาชีพได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 136 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากโปรแกรม G* Power Analysis (Faul et al., 2007) ใช้ Test family เลือก t-tests, Statistical test เลือก Means: Differences between two independent means (two groups) กำหนดค่าอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size) = 0.5 (Cohen, 1988) ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) = .05 และค่า Power = 0.80 ได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 128 คน เนื่องจากจังหวัดสงขลามี 14 อำเภอ จึงกำหนดสัดส่วนคงที่อำเภอละ 10 คน จึงมีกลุ่มตัวอย่าง 140 คน มีข้อมูลจำนวน 4 ชุดที่เป็น Outlier จึงตัดออก เหลือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 136 คนใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนคงที่ของพยาบาลวิชาชีพและนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในอำเภอทั้ง 14 อำเภอๆ ละ 10 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากแบบไม่คืนที่

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ผลิตผลงานวิชาการ ระดับการศึกษาและการเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งสิ้น 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามจากงานวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานีของวิโรจน์ เชมรัมย์ และวรางคณา จันทร์คง (2559) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 7 ข้อ 2) ความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 9 ข้อ 3) ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 7 ข้อ 4) เจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 4 ข้อ 5) แรงจูงใจต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 4 ข้อ 6) การเห็นคุณค่าต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 4 ข้อ 7) ความสามารถในการนำผลการวิจัยจากงานประจำไปพัฒนางาน 6 ข้อ และ 8) ความสามารถในการนำเสนอผลงานวิชาการ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 46 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาให้คะแนน ซึ่งแต่ละคะแนนมีช่วงคะแนนที่เท่ากันจากมากที่สุดให้คะแนนเต็ม 5 ถึงน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยใช้เกณฑ์ของชูศรี วงศ์รัตนะ (2553) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	สมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	สมรรถนะอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	สมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	สมรรถนะอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ อาจารย์จากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา และอาจารย์จากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ให้ถูกต้อง และความเหมาะสมต่อการนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา IOC ระหว่าง .67 – 1.00 สำหรับข้อคำถามที่ได้ค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยดำเนินการคัดออก และจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีข้อคำถามบางข้อต้องแก้ไขปรับปรุงด้านภาษาก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน นำมาทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1951) เท่ากับ .969

4.4 จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา เลขที่ 41/2566 ลงวันที่ 25 สิงหาคม 2566 นอกจากนี้ได้มีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากสาธารณสุขอำเภอเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บแบบสอบถาม

4.5.2 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบด้วยตนเองโดย ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อคำถามในแบบสอบถาม และการตอบแบบสอบถาม แก่กลุ่มตัวอย่าง

4.5.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ให้เวลาตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ จากนั้นเก็บข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง

4.5.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา พบว่าได้แบบสอบถามกลับคืนมา 140 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100 และมีข้อมูลจำนวน 4 ชุดที่เป็น Outlier จึงตัดออก เหลือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 136 คน จากนั้นลงบันทึกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.6.2 วิเคราะห์สมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลาโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.6.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ผลงานวิชาการ ระดับการศึกษาและการเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือนโดยใช้สถิติ Independent t-test ทั้งนี้ผู้วิจัยทดสอบการแจกแจงเป็นโจ้งปกติโดยสถิติ Kolmogorov-Smirnov พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (sig= .200)

5. ผลการวิจัย

5.1 ข้อมูลทั่วไป พบว่า เป็นเพศหญิงร้อยละ 85.29 มีอายุเฉลี่ย 43.26 ปี (SD = 8.89) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 20.69 ปี (SD = 8.89) ต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 40 ปี (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	20	14.71
หญิง	116	85.29
อายุเฉลี่ย 43.26 ปี (SD = 8.89) Min= 23, Max= 60		
ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 20.69 ปี (SD = 8.89) Min= 1, Max= 40		

5.2 สมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.51, *SD*= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ($\bar{x}$= 3.83, *SD*= 0.60) รองลงมาคือ ด้านลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ($\bar{x}$= 3.78, *SD*= 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ($\bar{x}$= 3.10, *SD*= 0.64) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลารายข้อ รายด้านและภาพรวม

สมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ความรู้ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	**3.19**	**0.64**	**ปานกลาง**
1. มีความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดปัญหาวิจัยได้	3.29	0.65	ปานกลาง
2. มีความรู้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวแปรของการวิจัยได้	3.31	0.66	ปานกลาง
3. มีความรู้ในการสืบค้นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้	3.32	0.71	ปานกลาง
4. มีความรู้ในการออกแบบงานวิจัยได้	3.17	0.73	ปานกลาง
5. มีความรู้วิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัยได้	3.13	0.76	ปานกลาง
6. มีความรู้เกี่ยวกับสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	3.01	0.80	ปานกลาง
7. มีความรู้ในการสรุปและแปรผลข้อมูลได้	3.08	0.80	ปานกลาง
ความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	**3.10**	**0.64**	**ปานกลาง**
8. มีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดปัญหาวิจัย	3.16	0.68	ปานกลาง
9. มีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวแปรของการวิจัยได้	3.13	0.70	ปานกลาง
10. มีความสามารถในการสืบค้นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ	3.21	0.70	ปานกลาง
11. มีความสามารถในการออกแบบงานวิจัยได้	3.07	0.73	ปานกลาง
12. มีความสามารถสร้างเครื่องมือ/เลือกใช้เครื่องมือใช้การวิจัยได้	3.04	0.73	ปานกลาง
13. มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล	3.23	0.69	ปานกลาง
14. มีความสามารถในการเลือกใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล	3.01	0.70	ปานกลาง
15. มีความสามารถในการสรุปและการแปลผลข้อมูลได้	3.05	0.72	ปานกลาง
16. มีความสามารถในการเขียนรายงานวิจัยได้อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย	2.98	0.76	ปานกลาง
ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	**3.78**	**0.51**	**มาก**
17. เป็นบุคคลที่ใฝ่หาความรู้ในการพัฒนางาน	3.63	0.67	มาก
18. เป็นคนมีเหตุผล	3.89	0.55	มาก
19. มีความอดทนในการรอคอย	3.88	0.66	มาก
20. มีความคิดแปลกใหม่/คิดสร้างสรรค์	3.65	0.67	มาก
21. มีกระบวนการคิดและทำงานอย่างเป็นระบบ	3.75	0.63	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลารายข้อ รายด้านและภาพรวม (ต่อ)

สมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	$\bar{x}$	SD	ระดับ
22. มีความมั่นใจทางวิชาการมากขึ้น	3.56	0.70	มาก
23. มีความรับผิดชอบ	4.07	0.60	มาก
เจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	**3.83**	**0.60**	**มาก**
24. เชื่อว่าผลงานวิชาการสามารถแก้ปัญหาจากหน้างานได้	3.76	0.69	มาก
25. เชื่อว่าผลงานวิชาการสามารถพัฒนาทักษะทางวิชาการได้	3.87	0.64	มาก
26. เชื่อว่าผลงานวิชาการช่วยให้ท่านมีความก้าวหน้าในงานได้	3.84	0.72	มาก
27. เชื่อว่าผลงานวิชาการสามารถพัฒนาองค์กรได้	3.87	0.72	มาก
แรงจูงใจต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	**3.76**	**0.70**	**มาก**
28. การมีผลงานวิชาการทำให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.65	0.75	มาก
29. การมีผลงานวิชาการทำให้ท่านมีคุณค่ามากขึ้น	3.76	0.77	มาก
30. การมีผลงานวิชาการทำให้ท่านได้รับการยอมรับมากขึ้น	3.75	0.78	มาก
31. รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อผลงานวิชาการได้เผยแพร่	3.86	0.79	มาก
การเห็นคุณค่าต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	**3.76**	**0.61**	**มาก**
32. ผลงานวิชาการจะนำไปสู่การแก้ปัญหาของชุมชน	3.73	0.68	มาก
33. ผลงานวิชาการจะนำไปสู่การแก้ปัญหาหน้างานได้	3.74	0.64	มาก
34. ผลงานวิชาการที่ผลิตขึ้นสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง	3.79	0.67	มาก
35. ผลงานวิชาการที่ผลิตขึ้น เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการโดยตรง	3.79	0.68	มาก
ความสามารถในการนำผลการวิจัยจากงานประจำไปพัฒนางาน	**3.72**	**0.63**	**มาก**
36. สามารถนำผลการวิจัยจากงานประจำไปปรับปรุงการให้บริการรักษา พยาบาลได้ดีขึ้น	3.77	0.68	มาก
37. สามารถนำผลการวิจัยจากงานประจำไปพัฒนาระบบการป้องกันโรค ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.71	0.68	มาก
38. สามารถนำผลการวิจัยจากงานประจำไปพัฒนาวิธีการส่งเสริมสุขภาพได้	3.71	0.69	มาก
39. สามารถนำผลการวิจัยจากงานประจำไปปรับใช้ในการดูแลและฟื้นฟูสภาพกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.71	0.67	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลารายข้อ รายด้านและภาพรวม (ต่อ)

สมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	$\bar{x}$	SD	ระดับ
40. สามารถนำผลการวิจัยจากงานประจำไปดำเนินการแก้ปัญหาหน้างานของตนเองได้	3.68	0.70	มาก
41. สามารถนำผลการวิจัยจากงานประจำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา	3.71	0.65	มาก
ความสามารถในการนำเสนอผลงานวิชาการ	**3.39**	**0.72**	ปานกลาง
42. สามารถสรุปงานวิจัยเป็น Powerpoint/Poster/เอกสารอื่นได้ตรงประเด็น	3.49	0.81	ปานกลาง
43. สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อนำเสนอผลงานวิชาการได้อย่างมั่นใจ	3.46	0.76	ปานกลาง
44. สามารถพูดนำเสนอได้อย่างกระชับ ตรงประเด็น	3.40	0.78	ปานกลาง
45 สามารถตอบคำถามจากการซักถามของผู้วิพากษ์ได้อย่างมั่นใจ	3.29	0.74	ปานกลาง
46. มีความมั่นใจในการนำเสนอผลงานวิชาการ	3.32	0.79	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.51**	**0.45**	**มาก**

5.3 เปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ผลิตผลงานวิชาการ ระดับการศึกษาและการเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือน พบว่าบุคลากรสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ผลิตผลงานวิชาการ และระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 (p-value= .020, .002 และ .007 ตามลำดับ) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ผลงานวิชาการ ระดับการศึกษาและการเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือน โดยใช้สถิติ Independent t-test

ตัวแปร	*n*	$\bar{x}$	*SD*	*t*	*df*	*p-value*
เพศ						
ชาย	20	3.69	0.44	1.951	134	.053
หญิง	116	3.47	0.45			

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ผลงานวิชาการ ระดับการศึกษาและการเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือน โดยใช้สถิติ Independent t-test (ต่อ)

ตัวแปร	*n*	$\bar{x}$	*SD*	*t*	*df*	*p-value*
ประสบการณ์ทำงาน						
1-10 ปี	19	3.73	0.32	2.360	134	.020*
11 ปีขึ้นไป	117	3.47	0.46			
ตำแหน่ง						
นักวิชาการสาธารณสุข	72	3.57	0.45	1.787	134	.076
พยาบาลวิชาชีพ	64	3.43	0.45			
ประสบการณ์ผลิตผลงานวิชาการ						
ไม่เคย	82	3.41	0.44	3.137	134	.002**
เคย	54	3.65	0.44			
ระดับการศึกษา						
ปริญญาตรี	122	3.47	0.44	2.731	134	.007**
สูงกว่าปริญญาตรี	14	3.81	0.44			
การเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือน						
เป็น	97	3.55	0.45	1.607	134	.110
ไม่เป็น	39	3.41	0.45			

*$p < 0.05$, **$p < 0.01$

6. อภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.51, *SD*= 0.45) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ($\bar{x}$= 3.83, *SD*= 0.60) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ในการทำงานประจำของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพจะต้องมีและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ทันสมัย และเกิดประโยชน์ต่อประชาชน ฉะนั้น คนปฏิบัติงานเองจะเป็นผู้ค้นหาและสร้างความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเอง อาจจะเป็นรูปแบบหรือกระบวนการเพื่อการพัฒนา/ปรับปรุงงานตามความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เป้าหมายสุดท้ายคือการหวังผลในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร R2R การเปลี่ยนปัญหาหน้างานให้เป็นผลงานวิจัย R2R จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางานขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สอดคล้องกับข้อคำถามจากงานวิจัยที่พบว่า ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เชื่อว่าผลงานวิชาการสามารถพัฒนาทักษะทางวิชาการได้ และเชื่อว่าผลงานวิชาการสามารถพัฒนาองค์กรได้ ($\bar{x}$= 3.87, *SD*= 0.64 และ ($\bar{x}$= 3.87, *SD*= 0.72) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพ ผลงานวิชาการสามารถพัฒนาทักษะของคนเองและองค์กรได้ สอดคล้องกับการศึกษาของอิสรีย์ พันธ์เหนือ และคณะ (2562) ที่พบว่า สมรรถนะด้านการทำวิจัยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาพรวมและด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของสมภพ ห่วงทอง และสุทธิศักดิ์ สุทริรักษ์ (2564) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิจัยอยู่ในระดับมาก

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ($\bar{x}$= 3.10, *SD*= 0.64) โดยทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความสามารถในการเขียนรายงานวิจัยได้อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ($\bar{x}$= 2.98, *SD*= 0.76) รองลงมาคือ มีความสามารถในการเลือกใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{x}$= 3.01, *SD*= 0.70) อาจจะเป็นเพราะว่า ในการทำวิจัยผู้วิจัยจะต้องมีความรู้ในศาสตร์ของงานวิจัยและขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัย (เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, 2560) ตั้งแต่การระบุหัวข้อหรือปัญหาการวิจัยและทบทวนวรรณกรรม การกำหนดตัวแปรของการวิจัยและวิธีวัดตัวแปร การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย การดำเนินการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานการวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งจากบริบทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการ พบว่า เวลาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานรักษาพยาบาลมากกว่างานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคซึ่งเป็นภารกิจหลักของ รพ.สต. อีกทั้งในภาพรวม รพ.สต. ยังมีความขาดแคลนกำลังคนเมื่อเทียบกับภาระงาน และเวลาการทำงานยังต้องทำรายงานผลงานตามตัวชี้วัดที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด รวมถึงการทำงานด้านบริหาร งานเอกสารอื่นๆ เช่น งานพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน การบันทึกข้อมูล มีผลทำให้เวลาที่ให้บริการสุขภาพประชาชนลดน้อยลง ในขณะเดียวกันบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกขาดขวัญกำลังใจที่ทำงานหนัก แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, 2561) ฉะนั้นด้วยภารกิจของงานประจำ บุคลากรจึงไม่มีเวลาในการค้นหาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นขั้นตอน จึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรสายวิชาชีพมีความคิดเห็นด้านความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจจะเนื่องมาจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่พึ่งจบการศึกษา ซึ่งได้ผ่านเนื้อหาวิชาเกี่ยวกับการทำวิจัย มีความรู้ในการทำวิจัยการ สามารถกำหนดโจทย์วิจัยซึ่งมาจากปัญหาของงาน มาจากงานประจำที่ทำอยู่ และมีความต้องการที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสามารถนำไปแก้ปัญหาภาระงานที่ทำอยู่ได้ และสามารถนำไปปรับปรุงการทำงานและการบริการให้ดีขึ้นในบริบทขององค์กร แตกต่างกับการศึกษาของอนัญฐ์ณิศา มณีวงศ์ และคณะ (2559) ที่พบว่า ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลสาธารณสุขในเขตภาคกลาง

นอกจากนี้บุคลากรสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ผลิตผลงานวิชาการมีสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในประเด็นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ผลิตผลงานทางวิชาการอาจจะได้รับการสอน ได้รับคำปรึกษาหรือการชี้แนะแนวทางจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านงานวิจัย ทำให้สามารถผลิตผลงานวิชาการได้สำเร็จทำให้มีความรู้ในกระบวนการงานวิจัยที่มากขึ้นและมีสมรรถนะในงานวิจัยที่มากขึ้นด้วย สอดคล้องกับมัณฑนา จิระวังกาน และสาวิตรี สารพล (2566) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการอบรมการทำวิจัย R2R ด้านการทำวิจัยที่เพิ่มขึ้น

บุคลากรสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจจะเป็นเพราะว่า การทำงานในปัจจุบันแต่ละหน่วยงานได้สนับสนุนให้นำแนวคิด R2R มาผลักดันให้บุคลากรนำปัญหาจากงานประจำมาสู่การทำวิจัยแก้ปัญหางาน และพัฒนาคุณภาพงานที่ทำ ในขณะเดียวกันระบบการศึกษาของไทยสนับสนุนให้นักศึกษาในระดับสูงจะบรรจุเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานประจำ ประกอบกับในการก้าวสู่ในระดับที่สูงขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นวิชาชีพที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และเป็นผู้มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กลุ่มนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะตนเองด้านวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิชาการเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ฉะนั้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำวิจัย จึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุขได้เรียนรู้งานวิจัยจากเพื่อนบุคลากรด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้กระบวนการวิจัยที่มากขึ้น

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

7.1 ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลาด้านความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้รับผิดชอบในระดับจังหวัดควรจัดอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการผลิตผลงานวิชาการ ได้แก่ การทำวิจัย R2R CQI หรืองานวิชาการด้านอื่น เช่น นวัตกรรม เป็นต้น อย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ เนื่องจากการผลิตงานวิชาการต้องใช้ระยะเวลานานกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการภายใต้การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาที่มีศักยภาพ เช่น วิทยาลัยพยาบาล เป็นต้น

7.2 บุคลากรสายวิชาชีพใน รพ.สต. จังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ผลิตผลงานวิชาการ และระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นควรส่งเสริมสนับสนุนหรือจัดกิจกรรมเพื่อบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ผู้ที่ไม่เคยผลิตผลงานวิชาการ และผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเข้ารับการพัฒนาโดยการจัดอบรมจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลาอย่างต่อเนื่อง

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษารูปแบบการสนับสนุนหรือพัฒนาศักยภาพในการผลิตผลงานวิชาการให้กับบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพ เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสาธารณสุขในชุมชน

8. สรุปผลการวิจัย

สมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความรู้ในการทำงานวิจัย ความสามารถในการทำวิจัย และความสามารถในการนำเสนอผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิจัยจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมความรู้ด้านวิจัย และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่าประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ผลิตผลงานวิชาการ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยแตกต่างกัน

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2559). *แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กระทรวงสาธารณสุข.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

จันทร์ทา มั่งคำมี. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่.* มหาวิทยาลัยรามคำแหง, http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597915712_6114832012.pdf.

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2560). การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี ในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงชายแดนไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19*(4), 123-132.

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม. รายงานการวิจัยกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม.* สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม.

มัณฑนา จิระวังกาน และสาวิตรี สารพล. (2556). ผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารการแพทย์โรงพยาบาลศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์, 28*(2), 121-129.

วิโรจน์ เซมรัมย์ และวรางคณา จันทร์คง. (2559) *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.

วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร. (2561). *การศึกษาภาระงานและผลิตภาพกำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.).* สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

สมภพ ห่วงทอง และสุทธิศักดิ์ สุริรักษ์. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี. *วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม, 1*(1), 51–64.

อนัญฐ์ณิศา มณีวงศ์, นฤมล เอื้อมณีกูล, สุรินธร กลัมพากร และวันเพ็ญ แก้วปาน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลสาธารณสุขในเขตภาคกลาง. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข, 30*(3), 1-15.

อาคม ปัญญาแก้ว และประจักร บัวผัน. (2554). ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 16*(7), 855–863.

อิสรีย์ พันธ์เหนือ, สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล และสุวรรณา บุญยะลีพรรณ. (2562). สมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, *37*(1), 80–87.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika, 16*, 297–334.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd.). Lawrence Erlbaum Associates.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods, 39*(2), 175–191.

McClelland, D. C. (1989). Motivational factors in health and disease. *American Psychologist, 44*(4), 675–683.