

การประเมินโครงการเพิ่มพูนสมรรถนะการพัฒนางานประจำผู้การวิจัย

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

The Evaluation of Increasing Competency Routine to Research,

Phukhieo Public Health Office, Chaiyaphum

ศุดาทิพย์ เสนามนตรี (Sudatip Senamontree)* ดร.สุทธีวรรณ พิรศักดิ์โสภณ (Dr.Suthiwan Pirasaksopon)**

ดร.สุรชัย มีชาญ (Dr.Surachai Meechan)***

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อประเมินโครงการเพิ่มพูนสมรรถนะการพัฒนางานประจำผู้การวิจัย โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 15 คน ผู้รับผิดชอบโครงการ 2 คน ผู้เข้ารับการอบรม 65 คน และผู้รับบริการสุขภาพ 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น แบบบันทึกข้อมูล แบบตรวจสอบรายการ แบบวัดเจตคติ และแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมสอบผ่านตามเกณฑ์ มีเจตคติต่อ R2R โดยรวมในระดับมาก และความคิดเห็นต่อการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในระดับมาก มีการเผยแพร่ผลงานในระดับต่างๆ ร้อยละ 82.92 และผู้รับบริการสุขภาพ R2R มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งส่งผลประโยชน์ให้ผู้รับบริการสุขภาพมีความสุขภาวะที่ดี

ABSTRACT

The objective of this study was to evaluation of increasing competency routine to research, The CIPP evaluation model. Research sample group consisted of 15 director, 2 responsible, 65 people who participated in the training and 335 healthy patients. The evaluation forms including opinion questionnaires form, optical and analysis, checklist, attitude test and interview. The results showed that Output evaluation of the training, the participants who passed the criteria, attitude R2R overall average level and comments on the results of research to benefit the overall average was high. Has published works on various levels overall, representing 82.92 percent and healthy patients research R2R participants were satisfied with the high level. The benefits to healthy patients have happy good health.

คำสำคัญ: การประเมิน รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ การพัฒนางานประจำผู้การวิจัย

Key Words: Evaluation, CIPP Model, Routine to Research (R2R)

*นิสิต หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทนำ

แนวความคิดงานวิจัยในงานประจำ (R2R: Routine to Research) มีความเกี่ยวข้องกับมาตรฐานการบริการสุขภาพปฐมภูมิในทุกแนวคิดการพัฒนา ซึ่งแนวคิด R2R หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของผู้ปฏิบัติงานประจำในการแก้ไขปัญหาและยกระดับการพัฒนาที่รับผิดชอบ ดำเนินการอยู่ตามปกติ โดยจะมีผลลัพธ์เป็นการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน อันจะส่งผลกระทบต่อในการบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดของประชาชน บริบทพื้นที่และองค์กรนั้น (วิจารณ์, 2553)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ได้นำแนวคิด R2R มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 และในระหว่างปี พ.ศ. 2552-2553 มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสังกัดได้รับรางวัล R2R ระดับประเทศ จำนวน 2 รางวัล ซึ่งจัดโดยสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) (วิวัฒน์, 2554) และมีการขับเคลื่อนพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน R2R อย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำ “โครงการเพิ่มพูนสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย” ซึ่งเริ่มตุลาคม พ.ศ. 2553 จนถึงปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในสังกัดสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ตนปฏิบัติเป็นประจำ แล้วสามารถทำงานวิจัยได้อย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ อีกทั้งองค์ความรู้ที่เกิดจากการพัฒนางานประจำไปสู่งานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์และมีการเผยแพร่นวัตกรรม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นสร้างความพึงพอใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

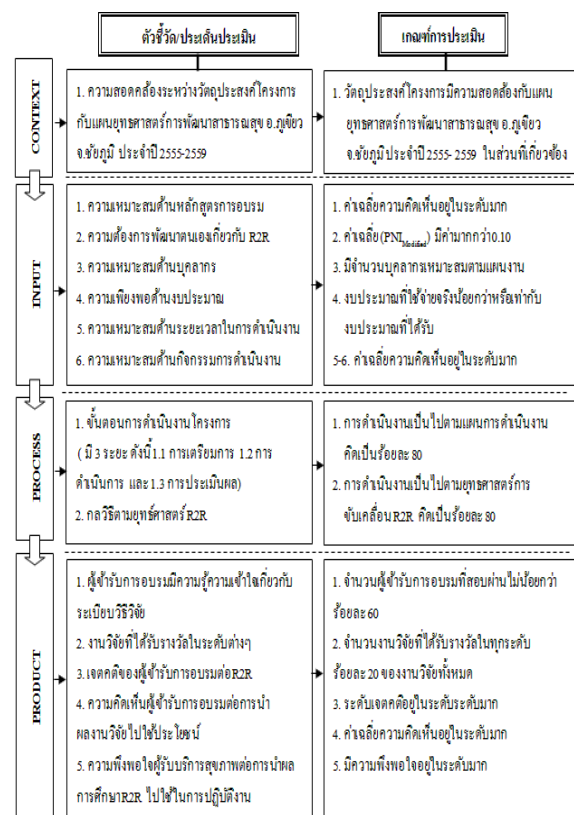
โครงการดังกล่าวเป็นโครงการต่อเนื่อง แต่ที่ผ่านมายังไม่มีการประเมินโครงการว่าสิ่งที่มุ่งหวังจะเกิดขึ้นตามโครงการนั้นเกิดขึ้นจริงหรือไม่ เมื่อดำเนินการไปแล้วบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงไร หรือมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างไร จึงทำให้ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบโครงการไม่ได้รับทราบข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาโครงการในปีต่อไป จากสภาพปัญหาดังกล่าว

ผู้วิจัยจึงประเมินโครงการนี้ เพราะการประเมินจะช่วยเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจคุณค่าของโครงการว่าควร จะขยายผลโครงการต่อ รวมทั้งมีประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงองค์การ แผน แผนงานและโครงการ (สมคิด, 2552)

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินโครงการเพิ่มพูนสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ตามรูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ CIPP Model ของแดเนียล แอล สตัทเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971) ได้แก่ ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) และด้านผลผลิต (Product) ดังภาพประกอบที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



วิธีการวิจัย

1. ประชากร กลุ่มเป้าหมายครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารโครงการ จำนวน 15 คน ผู้รับผิดชอบโครงการ 2 คน ผู้เข้ารับการอบรม 65 คน และผู้รับบริการสุขภาพ 2,535 คน ได้กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโครงการ จำนวน 15 คน ผู้รับผิดชอบโครงการ 2 คน ผู้เข้ารับการอบรม 65 คน และผู้รับบริการสุขภาพ 335 คน เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) จากผลงานที่ได้รับรางวัล R2R จำนวน 4 แห่ง ได้สัดส่วนเป็น 1:2 พบว่าสัดส่วนของเขตลำน้ำพรมได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามสัดส่วนแล้ว จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เหลือโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) วิธีการจับสลากเฉพาะ 2 เขต ที่ไม่ได้รับรางวัล R2R จำนวน 2 แห่ง จากเวทีการนำเสนอผลงาน “Show & Share” ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จากนั้นใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 5 ชนิด ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น แบบบันทึกข้อมูล แบบตรวจสอบรายการ แบบวัดเจตคติ และแบบสัมภาษณ์
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อขออนุญาต และความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม จากสาธารณสุขอำเภอภูเขียว โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนสิงหาคม 2556 ได้ข้อมูลกลับคืนมาครบทุกฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ครบทุกฉบับ
4. ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (methodology triangulation) เช่น การใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ควบคู่กับการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร รายงาน เป็นต้น
5. วิเคราะห์ข้อมูลตามความเหมาะสมของ

ประเภทข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. ประมวลผลและเสนอผลการวิจัย โดยการพรรณนา แยกตามความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการแบบสัมภาษณ์
2. ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม แบบวัดเจตคติ หาค่าร้อยละ (Percentage) จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ย หรือค่าร้อยละที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้
3. นำแบบสอบถาม แบบวัดเจตคติ มาจัดทำทะเบียนข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. การประเมินด้านบริบท (Context)

การประเมินด้านบริบทในส่วนประเด็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์โครงการกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุขระดับอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ประจำปี 2555-2559 โดยข้อมูลมาจากประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับที่ระบุไว้ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขระดับอำเภอหรือตำบล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีความสามารถในการดำเนินงานวิจัยเพื่อพัฒนา

ศักยภาพคนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเขียว ได้กำหนดกลยุทธ์ทั้งหมด 6 กลยุทธ์ ซึ่งพบว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการเพียง 3 กลยุทธ์ คือกลยุทธ์ข้อที่ 4 ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาคือการจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีความสามารถในการดำเนินงานวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการข้อที่ 2 กลยุทธ์ข้อที่ 5 พัฒนานักวิจัยระดับอำเภอ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา และกลยุทธ์ข้อที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการข้อที่ 1 ยิ่งทำให้โครงการนี้มีความจำเป็นในการดำเนินโครงการเป็นอย่างยิ่ง

2. การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ความเหมาะสมด้านหลักสูตรการอบรมของโครงการโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ R2R ของผู้เข้ารับการอบรมโดยภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการจำเป็นในการอบรม ในหัวข้ออบรมการเลือกหัวข้อและการกำหนดปัญหาวิจัย R2R มากที่สุด ความเหมาะสมด้านบุคลากรในการดำเนินงาน โครงการ มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงตรงกับแผนงานที่กำหนดไว้ตามเกณฑ์ ความเพียงพอด้านงบประมาณในการดำเนินงานโดยภาพรวมงบประมาณที่ใช้จ่ายจริงน้อยกว่างบประมาณที่ได้รับ ซึ่งโครงการได้รับจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน โครงการเป็นจำนวนทั้งสิ้น 250,000 บาท ทางโครงการได้ใช้จ่ายไปทั้งสิ้น 189,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.60 ความเหมาะสมด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่าทั้งผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เข้ารับการอบรมให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่ตรงกัน คือระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมมีการยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม และการประเมิน

ปัจจัยนำเข้าในส่วนความเหมาะสมด้านกิจกรรมที่กำหนดไว้ในรายละเอียดกิจกรรมดำเนินงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก นับว่ากิจกรรมการอบรมก่อให้เกิดองค์ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นอย่างยิ่ง

3. การประเมินด้านกระบวนการ (Process)

การประเมินด้านกระบวนการ ประเด็นการปฏิบัติงานจริงด้านกระบวนการ หรือกิจกรรมหลักของการดำเนิน โครงการ เปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ 3 ระยะตามโครงการ ได้แก่ ระยะที่ 1 เตรียมการ ระยะที่ 2 ดำเนินการ และระยะที่ 3 เวลาประเมินผล ซึ่งข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาจากแบบตรวจสอบรายการ การสอบถามผู้รับผิดชอบโครงการ โดยในการปฏิบัติงานทุกระยะจะมีการกำกับดูแลและตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด การปฏิบัติงานทั้งหมดจึงมีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และประเด็นการประเมินด้านผลการปฏิบัติงานจริงของการดำเนินงานเมื่อเปรียบเทียบกับการดำเนินงานตามกลวิธียุทธศาสตร์ ขับเคลื่อน R2R ของ ศ.นพ.วิจารย์ พานิช การปฏิบัติงานทั้งหมดมีผลการปฏิบัติเกือบทุกข้อ ยกเว้นในกลวิธีที่ 1 คือ การจัดทำเว็บไซต์ R2R ที่ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามการดำเนินงานของกลวิธียุทธศาสตร์ขับเคลื่อน R2R ซึ่งในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 92.31

4. การประเมินด้านผลผลิต (Product)

การประเมินด้านผลผลิต พบว่ามีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่เข้าร่วมโครงการที่สอบผ่านตามเกณฑ์มีทั้งหมด 65 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และผลงานรวมที่ได้รับรางวัลทุกระดับ จำนวน 8 ผลงาน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ระดับของเจตคติต่อการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย R2R ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และผู้เข้ารับการอบรมมีการเผยแพร่ผลงาน

ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 82.92 ผลการประเมินของผู้รับบริการสุขภาพเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการนำผลการศึกษา R2R ไปใช้ในการปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มประชากรเป้าหมาย คือ ผู้รับบริการสุขภาพซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากนวัตกรรมหรือผลการศึกษางานวิจัยโดยข้อคำถามหลักใน 5 ประเด็น พบว่า ผู้รับบริการ หรือผู้เข้าร่วมการดำเนินงาน R2R มีความพึงพอใจในระดับมาก จากข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นว่า R2R เป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน พัฒนาคนอย่างมีส่วนร่วมและมีการทำงานเป็นทีม โดยมีแนวคิดในการสร้างเสริมศักยภาพทำให้คนเข้าใจสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นรอบตัวมากขึ้น และสำคัญที่สุดคือ ประโยชน์ในการพัฒนางาน R2R เน้นผลประโยชน์หรือผลลัพธ์ที่ผู้รับบริการสุขภาพมี สุขภาวะที่ดี ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้รับบริการสุขภาพที่มีต่อ R2R ในการใช้งานได้จริง *“...มีความมั่นใจมากในการตรวจเต้านมด้วยตนเองเพราะปฏิบัติตามการตรวจเต้านมด้วยตนเอง มีความเข้าใจง่าย มี อสม.และหมอมานแนะนำในการใช้ มีการติดตามดูแลเราอยู่บ่อยๆ เลย์รู้สึกว่าจะตนเองจะสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้”*

บทวิจารณ์

สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านบริบท (Context)

จากผลการประเมินพบว่า ประเด็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์โครงการกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุขระดับอำเภอภูเขียว ประจำปี 2555-2559 โดยข้อมูลมาจากประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับที่ระบุไว้ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขระดับอำเภอหรือตำบล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีความสามารถในการ

ดำเนินงานวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพคนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ได้กำหนดกลยุทธ์ทั้งหมด 6 กลยุทธ์ ซึ่งพบว่ามีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการเพียง 3 กลยุทธ์ โดยกลยุทธ์ข้อที่ 4 ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาคือ การจัดการกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีความสามารถในการดำเนินงานวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการข้อที่ 2 เพื่อเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม องค์ความรู้ของนักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ โดยจัดเวทีการนำเสนอผลงาน “Show & Share” การพัฒนางานประจำสู่การวิจัยของหน่วยงาน เพื่อการยกย่องชมเชยและมอบรางวัล กลยุทธ์ข้อที่ 5 พัฒนานักวิจัยระดับอำเภอ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาคือการจัดอบรมพัฒนานักวิจัยระดับอำเภอ มีตัวชี้วัดคือผลงานวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง จากหน่วยงานสาธารณสุขระดับอำเภอหรือตำบล และกลยุทธ์ข้อที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาคือประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจัดอบรมพัฒนาสมรรถนะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการข้อที่ 1 คือเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนขีดสมรรถนะให้กับนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนางานประจำไปสู่งานวิจัยได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

จากผลการประเมินพบว่า ภาพรวมเหมาะสมและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในรายละเอียดกิจกรรมดำเนินงานมีความเหมาะสม ซึ่งเป็นตามเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้อาจเนื่องมาจากประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 ความเหมาะสมด้านหลักสูตรการอบรม

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าปัญหาของหลักสูตรในส่วนการกำหนดเนื้อหาหลักสูตร ที่ไม่มีความยืดหยุ่นตามศักยภาพของผู้เข้ารับการอบรม ถ้า

เป็นไปได้ควรมีการปรับหลักสูตรในส่วนนี้ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2.2 ความต้องการพัฒนา ตนเองเกี่ยวกับ R2R ของผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งหมด 13 ข้อ เมื่อนำผลมาจัดลำดับความสำคัญของผู้เข้ารับการอบรมที่มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ R2R มากที่สุด พบว่า 1) การเลือกหัวข้อและการกำหนดปัญหาวิจัย R2R และ 2) การออกแบบวิจัย R2R ส่วน 2 ประเด็นที่ยังไม่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง คือ 1) การเขียนโครงร่างงานวิจัย และ 2) เทคนิคการนำผลงานวิจัย R2R ไปสู่การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จรุงรักษ์ (2551) ควรมีการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะดูว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังจากผ่านการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

2.3 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โครงการ ปีงบประมาณ 2556 มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ นอกจากนี้ประสบการณ์และในการปฏิบัติงานด้านงานวิจัยของบุคลากรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2.4 ความเพียงพอด้านงบประมาณในการดำเนินงานปีงบประมาณ 2556 เปรียบเทียบกับงบประมาณที่มีการใช้จ่ายจริง นอกจากจะบ่งชี้ถึงความเพียงพอทางด้านงบประมาณแล้ว ในทางกลับกันอาจสะท้อนปัญหาการดำเนินการด้านการเบิกจ่ายการดำเนินการ โครงการวิจัยภายใต้การพัฒนางานประจำผู้วิจัยของหน่วยงานให้มีคุณภาพ และการเบิกจ่ายการดำเนินงานจัดเวทีการนำเสนอผลงาน “Show & Share” เพื่อการยกย่องชมเชยและมอบรางวัล ยังไม่มีคุณภาพพอที่กระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดสามารถทำงานวิจัยที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งนำเสนอในเวทีนำเสนอผลงานได้เป็นที่ประจักษ์ และจากปัญหาเมื่อผลงานวิจัยได้รับการตอบรับนำเสนอในระดับต่างๆ

ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการใช้จ่ายในการนำเสนอ ไม่ใช่ผลักภาระไปที่เจ้าของโครงการวิจัย

2.5 ความเหมาะสมด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ มีความเห็นต่อการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าเกี่ยวกับความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินโครงการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่ามุมมองของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้ารับการอบรม มีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกัน คือระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมมีการยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ดังนั้นควรมีกำหนดระยะเวลายืดหยุ่นเพื่อความเหมาะสมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

2.6 ความเหมาะสมด้านกิจกรรมที่กำหนดไว้ในรายละเอียดกิจกรรมดำเนินงาน ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นต่อการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าเกี่ยวกับความเหมาะสมของด้านกิจกรรมที่กำหนดไว้ในรายละเอียดกิจกรรมดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่าความเหมาะสมในการจัดเวทีการนำเสนอผลงาน “Show & Share” มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผู้รับผิดชอบโครงการที่ให้ความคิดเห็นของคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งประเด็นนี้เป็นตัวบ่งบอกถึงการนำมาพิจารณาเพื่อหาทางตกลงกำหนดกิจกรรมนี้ใหม่เพื่อสรุปหารูปแบบของกิจกรรมที่ควรจะเป็น ในครั้งต่อไป

3. ด้านกระบวนการ (Process)

จากผลการประเมินพบว่า การปฏิบัติงานทั้งหมดในภาพรวมมีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และผลการปฏิบัติงานจริงของการดำเนินงานเมื่อเปรียบเทียบกับ การดำเนินงานตามกลวิธียุทธศาสตร์ขับเคลื่อน R2R (วิจารณ์, 2553) การปฏิบัติงานทั้งหมดในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 92.31 จึงผ่านเกณฑ์ตาม

ที่ตั้งไว้ทั้ง 2 ประเด็น มีคะแนน สูงกว่าเกณฑ์ การประเมินที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากประเด็นสำคัญดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ผลต่อความสำเร็จ คือผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ผอ.รพ.สต.) ที่เป็น ส่วนผลักดันและเป็นกำลังในการขับเคลื่อนงาน โครงการให้บรรลุได้

3.2 การปฏิบัติงานทั้งหมดมีผลการปฏิบัติ เกือบทุกข้อ ยกเว้นในกลวิธีที่ 1 คือวิธีที่ 1.3 การจัดทำ เว็บไซต์ R2R ที่ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามการดำเนินงาน ของกลวิธียุทธศาสตร์ขับเคลื่อน R2R ปัจจัยที่ทำ ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อน ประสบผลสำเร็จได้นั้น คือทุก ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ และบุคลากรในสังกัด ต้องทำให้เกิดขึ้นทุกประเด็น อย่างน้อยมีการปฏิบัติให้เกิดขึ้นแล้ว และมีการรักษา สภาพให้มีความต่อเนื่อง และต้องทบทวนวิธีการเพื่อ ทำให้ปฏิบัติได้ เช่น มีการประกวดการจัดทำเว็บไซต์ R2R เพื่อชิงรางวัล หรือการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เข้ารับการอบรมการจัดทำเว็บไซต์ R2R เป็นต้น ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ จรรยาพร (2552) กับวิธีการ ขับเคลื่อน R2R ควรต้องเริ่มจากการสร้างกระแส R2R ให้เป็นที่ยอมรับ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจ และ กระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆทั่วประเทศรู้จักทำ R2R เพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อส่งให้ระบบสุขภาพมีการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน

4. ด้านผลผลิต (Product)

จากผลการประเมินพบว่า ภาพรวมเป็นตาม เกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้ทุกประเด็น เนื่องมาจาก ประเด็นสำคัญดังนี้

4.1 เมื่อพิจารณาภาพรวมของจำนวนผู้เข้ารับ การอบรมที่เข้าร่วม โครงการที่สอบผ่านตามเกณฑ์มี ทั้งหมด 65 คน ปัจจัยที่ทำให้ ผู้เข้ารับการอบรมที่เข้า ร่วม โครงการที่สอบผ่านทั้งหมด มี 2 ประเด็น คือ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ วิธีวิจัยเป็นอย่างดี และอาจเป็นเพราะเกณฑ์ที่ระบุการ ผ่านเพียง ร้อยละ 50 ขึ้นไป แต่ถ้การอบรมครั้งหน้า

มีการทดสอบอีกควรเพิ่มเกณฑ์การสอบผ่านที่สูงขึ้น อาจเป็นร้อยละ 60 ขึ้นไป เพื่อการพัฒนาผู้เข้ารับการ อบรมให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น และจำนวนงานวิจัยที่ ได้รับรางวัลในระดับจังหวัดมีมากที่สุด จำนวน 5 ผลงาน ระดับเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา สุรินทร์ บุรีรัมย์ และชัยภูมิ มีจำนวน 2 ผลงาน และระดับกระทรวง สาธารณสุขจำนวน 1 ผลงาน ตามลำดับ รวมผลงานที่ ได้รับรางวัลทุกระดับ จำนวน 8 ผลงาน คิดเป็นร้อย ละ 53.33 ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการได้รับรางวัล นั้น คือการทำผลงานวิจัย R2R อย่างต่อเนื่องพัฒนา จนเกิดเป็นระบบ ผู้รับบริการสุขภาพพึงพอใจ และ ทุกฝ่ายร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลงานชิ้นนั้น

4.2 ระดับเจตคติต่อ R2R โดยรวมมีค่าเฉลี่ย

ในระดับมาก พิจารณารายข้อพบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีเจตคติมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้าเชื่อว่าการทำวิจัย R2R มีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาในการทำงาน และมีเจต คติน้อยที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำวิจัย R2R ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อมูลนี้บ่งบอก ถึงบุคลากรในสังกัดให้ความสำคัญว่าการทำวิจัย R2R มีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาในการทำงานได้จริง ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานต้องสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ในหน่วยงานให้เกิดขึ้น และพร้อมที่จะเผยแพร่ ผลงานให้กับผู้อื่นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

4.3 ระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม

ต่อการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อในประเด็นการ พัฒนาระบบงานที่ดีในทางปฏิบัติควรมีลักษณะ อย่างไร ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการนำ ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในประเด็นการเผยแพร่ ผลงาน ในส่วนข้อมูลในรอบปีที่ผ่าน มีผลงานวิจัย R2R ที่ได้รับการเผยแพร่โดยนำเสนอแบบอื่นๆ เช่น การประชุมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) การแจ้งค้วยวาจากับผู้รับบริการสุขภาพ เผยแพร่มากที่สุด ส่วนการเผยแพร่น้อยที่สุดคือ การตีพิมพ์วารสาร ส่วนผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำ

ความรู้จากผลงานวิจัย R2R ไปเผยแพร่ถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้ คิดเป็นร้อยละ 90.77 และพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็น ว่าผลงานวิจัย R2R เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีต่อผู้รับบริการสุขภาพส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาาระบบสุขภาพชุมชน มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.85 สะท้อนถึงแนวคิดที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมในการเผยแพร่ข้อมูล ผลงาน R2R และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

4.4 ผลการศึกษาด้านข้อมูลผลผลิตของผู้รับบริการสุขภาพเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการนำผลการศึกษา R2R ไปใช้ในการปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มประชากรเป้าหมาย คือ ผู้รับบริการสุขภาพซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากนวัตกรรม/ผลการศึกษางานวิจัย โดยข้อคำถามหลักใน 5 ประเด็น พบว่า ผู้รับบริการหรือผู้เข้าร่วมการดำเนินงาน R2R มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากหน่วยงาน หรือ รพ.สต. แห่งใด ที่ไม่ได้ดำเนิน R2R จะไม่มีความรู้สึกความพึงพอใจในประเด็นข้อคำถามหลักใน 5 ประเด็น เพราะยืนยันจากข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นว่า R2R เป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน/พัฒนาคน อย่างมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม และที่สำคัญที่สุดคือ ประโยชน์ในการพัฒนางานที่เน้นผลประโยชน์หรือผลลัพธ์ที่ผู้รับบริการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทิพพร (2548) ที่พบว่า ประชาชนที่ใช้บริการพึงพอใจร้อยละ 83.80 ซึ่งอาจเป็นเพราะสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนโดยตรง และชื่นชมทีมสุขภาพ เมื่อมีการต้อนรับยิ้มแย้มแจ่มใส สถานพยาบาลมีความพร้อมทั้งสถานที่ อุปกรณ์ ยาและประสิทธิภาพในการรักษา

ข้อเสนอแนะ

1. การจัดอบรมพัฒนาบุคลากร จะดำเนินการจัดที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเป็นประจำทุกปี ซึ่งสถานที่มีความคับแคบ อีกทั้งเป็นสถานที่ใกล้กับตลาด ธนาคาร โรงพยาบาลและสถานที่ราชการ ทำให้

ผู้เข้ารับการอบรมขออนุญาตออกไปทำธุระซึ่งเป็นปัญหาขาดการต่อเนื่องในการอบรม ควรมีการจัดอบรมนอกสถานที่ เพราะจะได้ตัดภาระจากการทำธุรกรรมภายนอกได้

2. การเชิญวิทยากรมาบรรยายและดูแลโครงการวิจัย ผู้รับผิดชอบโครงการไม่ได้บอกรายละเอียดขอบเขตของภาระงานที่รับผิดชอบให้แก่วิทยากร ซึ่งหน้าที่หลักคือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโครงการวิจัยที่ตนรับผิดชอบ ไม่ใช่มีหน้าที่เพียงให้การอบรม ทำให้บทบาทการให้คำปรึกษาจะไปเป็นภาระกับทีมงานบุคลากรของโครงการ จึงไม่เกิดการชี้แนะ (coaching) กับผู้วิจัยและวิทยากรในส่วนนี้

3. ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบโครงการควรมีการแก้ปัญหาผลการปฏิบัติงานในกลวิธีที่ การจัดทำเว็บไซต์ R2R ที่ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามการดำเนินงานของกลวิธียุทธศาสตร์ ขับเคลื่อน R2R ทำได้โดยเชิญวิทยากร หน่วยงานเองจัดอบรม การไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดทำเว็บไซต์ หรือการประกวดการจัดทำเว็บไซต์ R2R เพื่อชิงรางวัล เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้กระบวนการดำเนินงานของโครงการให้มีความพร้อมความเหมาะสมตลอดจนมีศักยภาพสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. ควรมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุดโครงการวิจัยที่มีประเด็นเดียวกันหรือคล้ายกัน เช่น การดูแลผู้ป่วยเบาหวาน เพราะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ว่าพื้นที่ให้บริการนี้ เมื่อทำโครงการแล้วขั้นตอนได้ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จอย่างไร ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาในพื้นที่บริบทของตนได้

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปในการประเมินโครงการแต่ละโครงการมีสภาพจำกัดการวิจัยควรเลือกรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินที่ชัดเจน แต่ไม่ควรยึดเป็นกรอบแนวคิดที่ต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเนื่องจากความเหมาะสม หรือสภาพบริบทที่สามารถผันแปรได้

บทสรุป

โครงการเพิ่มพูนสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเขียว พบว่ามีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินต่อไป เพราะเป็นการกระตุ้นการสร้างความรู้และการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (คณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , 2555) ที่ให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา อีกทั้งเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีสุขภาพที่ดี

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนส่วนหนึ่งจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ และขอขอบพระคุณผู้บริหาร ผู้ให้บริการ และผู้รับบริการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพฯ; 2555.

จรูญรักษ์ ยี่ภู่. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สถาบันชัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. [ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. การวิจัยและสถิติทางการศึกษา]. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร; 2551.

จรวยพร ศรีศศลักษณ์. เคล็ดไม่ลับ R2R บริบทโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป/ชุมชน. กรุงเทพฯ : บริษัท ยูเนี่ยน ศรีเอช จำกัด; 2552.

ทิพาพร ราชไกร. การประเมินโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า อำเภออมลไสย จังหวัดกาฬสินธุ์. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผล

การศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร; 2548.

วิจารณ์ พานิช. การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทธาดา; 2553.

วิวัฒน์ วรรังสิกุล.องค์ความรู้จะก้าวไกล ถ้าหมอนอนามัยทำวิจัยเป็น. วารสารหมอนามัย 21(1). 4 -1; 2554, กรกฎาคม - สิงหาคม.

สมคิด พรหมจ้อย. เทคนิคการประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จตุพร ดีไซน์; 2552.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement 1970; 30(3): 607-610

Stufflebeam, D.L. Educational Evaluation and Decision Making. Illinois: Peacock Publisher Inc; 1971