



บทวิชาการ

Original Article

แนวทางการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญประชารักษ์

นิลาวรรณ มัศยานนท์ พย.ม* พัทธรา สิริวัฒนเกตุ วท.ม** ประวิทย์ ทองไชย ปร.ด***

* หัวหน้าพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

*** วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: 1) เพื่อศึกษาประเด็นปัญหาและทิศทางสู่อนาคตในการวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย: เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงจำนวน 2 คน ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล จำนวน 5 คน หัวหน้าหอผู้ป่วยและหน่วยงาน จำนวน 10 คน และพยาบาลวิชาชีพจำนวน 10 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย: แนวทางในการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ การพัฒนาระบบการส่งเสริมการวิจัยของฝ่ายการพยาบาล โดยเน้นในประเด็นปัญหา และทิศทางสู่อนาคตในการวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โดยมี 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ประเด็นปัญหาด้านระบบการดำเนินการวิจัยและขอพิจารณาจริยธรรม ควรมีการจัดหาที่ปรึกษาและพี่เลี้ยงด้านการดำเนินการวิจัย รวมทั้งการจัดการอบรมด้านการขอจริยธรรมและขั้นตอนการขอทุน และ 2) ประเด็นในด้านบุคลากรที่ขาดความรู้ความเข้าใจและแรงบันดาลใจในการทำวิจัย ควรเสริมพลังการทำวิจัยให้กับบุคลากรทางการแพทย์โดยจัดเวทีเพื่อนำเสนอผลงานและสนับสนุนผู้ที่มีผลงานการวิจัย การให้รางวัล การจัดอบรมพื้นฐานการวิจัยอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรทางการแพทย์ทุกคน

สรุป: ประเด็นปัญหาในการส่งเสริมการวิจัยมี 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ประเด็นปัญหาด้านระบบการดำเนินการวิจัยและขอพิจารณาจริยธรรม และ 2) ประเด็นในด้านบุคลากรที่ขาดความรู้ความเข้าใจและแรงบันดาลใจในการทำวิจัย โดยการส่งเสริมให้หน่วยงานเกิดการพัฒนากการวิจัยและทิศทางสู่อนาคตของการวิจัยนั้น สามารถนำมากำหนดเป็นแนวทาง 7 แนวทาง ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายหรือยุทธศาสตร์ในหน่วยงานหรือองค์กร 2) จัดชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัย 3) ตั้งทีมพี่เลี้ยง 4) ใช้รางวัลล่อปัญญา 5) ขับเคลื่อนด้วยวารสาร 6) สร้างเครือข่ายระดับชาติ เน้นความร่วมมือกับภาคี และ 7) ยกระดับจิตใจวิจัย

คำสำคัญ: บุคลากรทางการแพทย์ นโยบายการส่งเสริมการวิจัย



บทความวิชาการ

Original Article

Research promotive guideline for nurses in division of nursing at Charoenkrung Phacharak Hospital

Nilawan Massaya-anon M.N.S *, Patchara Sirivattanaket M.Sc.** , Prawit Tongchai Ph.D***

* The chief nurse office, CharoenkrungPhacharak Hospital, Medical Service Department, Bangkok.

** Professional Nurse, CharoenkrungPhacharak Hospital, Medical Service Department, Bangkok.

*** College of Research Methodology and Cognitive Science at Burapha University, Thailand.

Abstract

Objectives: 1) To investigate the underlying problems together with the future perspectives pertain to research by nursing personnel from the Division of Nursing at CharoenkrungPhacharak Hospital and 2) To study the Research Promotive Guideline for nurse in the Division of Nursing at Charoenkrung Phacharak Hospital.

Method: The present study was qualitative research by used in-dept interview and focus group. The key informant were 2 chief executives of Charoenkrung Phacharak Hospital, 5 assistants of chief nurse, 10 head nurses and 10 register nurses.

Results: The research promotive guideline for nurse in division of nursing was develop the promotive research system which related and focused the related problems and the ongoing paths attributed to future research by the nursing personnel of Charoenkrung Phacharak Hospital in 2 issues that recommendations, 1) to providing the nursing personnel or advisor with research mentors educating about research methodology and the ethical of research conduction and 2) to empowerment by supporting nurses who lack of understanding in research methodology and inspiration by give the opportunities and many rewards to them who have many works and increasing their research educations by training basic research methodology.

Conclusion: The two crucial questions in research promotion were 1) the issues related to research methodology and ethical concerns 2) the issues with the qualifications of personnel who lacked knowledge and inspiration in conducting research. In order to promote research development and a path towards research conducted in the future, the department should establish seven strategies, namely, 1) setting targets or strategic plans within the department or organization 2) allocating time for knowledge sharing in research 3) setting up team mentors 4) giving awards to elicit knowledge 5) pushing research promotion through journals 6) building up national networks to enhance alliance cooperation and 7) elevating research questions.

Keywords: nursing personnel, the research promotive guideline for nurse

บทนำ

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบสุขภาพไทย การสร้างระบบสุขภาพฐานความรู้ด้วยการจัดการความรู้โดยการสร้างระบบการจัดการที่เน้นการใช้ความรู้เป็นฐานการตัดสินใจด้วยการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยและการจัดการความรู้ ในทุกระดับองค์กรด้านสุขภาพ¹ ส่วนด้านการพยาบาลในปัจจุบัน องค์กรพยาบาลในสถาบันต่าง ๆ ได้นำเอาเทคนิควิธีการของการวิจัยสถาบันไปใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาหน่วยงานกันอย่างแพร่หลาย สอดคล้องกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practices) นำไปสู่การพัฒนาและสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (core competence) ขององค์กร ทำให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม² การวิจัยสำหรับบุคลากรทางการพยาบาลมีความสำคัญต่อการสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาการศึกษา การปฏิบัติการพยาบาล และพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนพัฒนาสุขภาพของประชาชน ดังนั้น จึงควรเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายองค์ความรู้ทางการพยาบาล และแสดงความเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพให้มีความเด่นชัดหรือเป็นที่ประจักษ์ทางสังคม เพราะเมื่อวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาสุขภาพของประชาชน จะพบว่าสภาพปัญหาสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ซับซ้อนและต้องการการดูแลในเชิงรุกมากขึ้น ทำให้มีวิธีการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาในทิศทางที่มีเป้าหมายชัดเจนบนฐานข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิจัย²

โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ มีวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล คือ ภายในปี 2560 เราจะเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิขั้นสูง ที่ได้รับความเชื่อมั่นด้าน

การให้บริการที่คุ้มค่า และเป็นโรงพยาบาลชั้นนำในระดับภูมิภาคด้านการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งนโยบายการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์งานวิจัยของโรงพยาบาลเป็น 1 ในนโยบายที่ตอบสนองกับวิสัยทัศน์ในด้านการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการแพทย์

ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ เป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญในการพัฒนางานเพื่อให้โรงพยาบาลบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ โดยมีภารกิจและบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการงานการพยาบาลเพื่อสร้างคุณค่าการบริการให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามนโยบายดังกล่าว ฝ่ายการพยาบาลจึงกำหนดพันธกิจขึ้นเพื่อเป็นตัวชี้้นำให้กับบุคลากรของฝ่ายการพยาบาลทุกคนใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ การกำกับดูแลพยาบาลวิชาชีพให้ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ อย่างมีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย เกิดความพึงพอใจในการบริการพยาบาล สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดูแลส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพใจที่แข็งแรง มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพและองค์กร³

โครงสร้างของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล โดยมีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุด มีผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยและหน่วยงาน เป็นทีมผู้บริหารทางการพยาบาล ซึ่งทีมผู้บริหารทางการพยาบาลนี้เป็นผู้ที่จะร่วมกำหนดนโยบายและวางแผนทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนางานของฝ่ายการพยาบาล เช่น การจัดสรรอัตรากำลัง การมอบหมายงาน การตรวจสอบและกำกับดูแลการปฏิบัติงาน การพิจารณาแก้ไขปัญหาและปรับปรุงคุณภาพการบริการพยาบาล สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาล ให้มีสมรรถนะในการให้บริการพยาบาลตาม

มาตรฐานวิชาชีพโดยยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม ประสานความร่วมมือกับทีมสหสาขาวิชาชีพ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก โรงพยาบาลโดยมีจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ (2559) ทั้งหมด 558 คน ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ 524 คน และพยาบาลเทคนิค 34 คน³ ฝ่ายการพยาบาลจึงได้มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์ได้สร้างสรรค์ผลงานวิจัยมาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ แต่จากสถิติการทําวิจัยของฝ่ายการพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ ย้อนหลัง 3 ปี พบว่า ปี พ.ศ.2557-2559 มีผลงานวิจัยทางการแพทย์เท่ากับ 0, 2 และ 4 เรื่อง ตามลำดับ³ ซึ่งสามารถสรุปและวิเคราะห์ได้ว่า การสร้างสรรค์ผลงานวิจัยในบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์นั้นมีจำนวนน้อยมาก ถึงแม้ว่าจะมีนโยบาย รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังไม่สามารถทำให้บุคลากรทางการแพทย์สร้างสรรค์ผลงานวิจัยได้มากขึ้น³

ดังนั้น หัวหน้าพยาบาลในฐานะผู้บริหารสูงสุดของทีมบริหารทางการแพทย์ ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการแพทย์ในทุก ๆ ด้าน จึงเห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์สร้างสรรค์ผลงานวิจัยทางการแพทย์ให้มากขึ้น โดยการศึกษาประเด็นปัญหาที่ทำให้การสร้างสรรค์ผลงานวิจัยทางการแพทย์ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนหาแนวทางที่จะส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์มีการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประเด็นปัญหาและทิศทางสู่อนาคตในการวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ประเด็นปัญหา และทิศทางสู่อนาคตในการวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

2. ได้แนวทางในการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการส่งเสริมการวิจัยของสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 คน ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 5 คน หัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 31 คน และพยาบาลวิชาชีพ ทั้งเพศชาย และเพศหญิง จำนวน 487 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (purposive sampling)⁴ โดยแบ่งออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การเลือกแบบเจาะจง กำหนดผู้ให้ข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการส่งเสริมการวิจัยของโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ ซึ่งมีจำนวน 2 คน ได้แก่ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และหัวหน้าศูนย์วิจัย โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

2. การสนทนากลุ่ม ใช้การเลือก 2 วิธี ในการได้มาของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

2.1 การเลือกแบบเจาะจงกลุ่มผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางที่รับนโยบายจากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมาโดยตรง

2.2 ใช้ snow ball technique⁴ หลังจากที่ได้

มีการเลือกแบบเจาะจงกลุ่มผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล แล้ว ผู้วิจัยให้กลุ่มแรกช่วยนำผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มนี้ เนื่องจากผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลทั้ง 5 คน มีบทบาทหน้าที่ตรงในการดูแลผู้ป่วยในแต่ละสาขา และรู้ข้อมูลในด้านการดำเนินงาน และงานวิจัยของ หัวหน้าหอผู้ป่วยในความดูแลเป็นอย่างดี โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งยินดีเข้าร่วมการวิจัย พบว่า จากการแนะนำของกลุ่มผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลนั้น มีหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 14 คน แต่พบว่า สามารถเข้าร่วมการวิจัยได้ จำนวน 10 คน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Stewart DW.⁵ ที่กำหนดว่าจำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 8 - 10 คน

2.3 ใช้ snow ball technique⁴ โดยให้ทั้งผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำพยาบาลวิชาชีพ ตามเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดมีจำนวน 10 คน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Stewart DW.⁵ ที่กำหนดว่าจำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 8 - 10 คน

หลังจากโครงการวิจัยผ่านการรับรองของ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของกรุงเทพมหานคร และอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าศูนย์วิจัย โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และสนทนากลุ่มผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จำนวน 5 คน หัวหน้าหอผู้ป่วย และหัวหน้าหน่วยงานของฝ่ายการพยาบาล จำนวน 10 คน และพยาบาลวิชาชีพที่ผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 10 คน

พื้นที่ในการศึกษา

สถานที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ที่ห้องประชุมผู้บริหารโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และสนทนากลุ่ม ที่ห้องประชุมฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการงานวิจัย ได้แก่ ตัวผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัยเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ⁴ สมุดบันทึก ปากกา เครื่องบันทึกเสียง

2. ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

2.1 พัฒนาแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการส่งเสริมการวิจัยของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประเด็นปัญหาและทิศทางในอนาคตในการวิจัยของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ รวมทั้งแนวทางการในการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โดยประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีของ 2P4M model⁶ แนวคิดทฤษฎีระบบ (system theory)⁷

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม

นำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ และผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการวิจัยและมีประสบการณ์โดยตรงในการส่งเสริมการวิจัยของโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ การหาความตรงเชิงเนื้อหา หรือ CVI จากข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ และผ่านการประเมินความสอดคล้องที่ระดับ 3 หรือ 4 จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 คน ทั้งหมด จำนวน 15 ข้อ ดังนั้นค่า CVI เท่ากับ 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group) โดยใช้แนวคำถามที่สร้างขึ้นเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกประมาณ 1 ชั่วโมง และการสนทนากลุ่มเริ่มจากการต้อนรับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ประมาณ 30 นาที และเวลาการสนทนากลุ่ม คือ ประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที รวมทั้งสิ้น 2 ชั่วโมง สอดคล้องกับแนวคิดของ Stewart DW.⁵ ที่กล่าวว่าเวลาที่เหมาะสมในการสนทนากลุ่มนั้น ประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที - 2 ชั่วโมง โดยประมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยไปพบผู้ให้ข้อมูลทั้งสองคน (แยกเวลาพบ) ในวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย รายละเอียดของการวิจัย ผู้ร่วมวิจัย รวมทั้งการขออนุญาตในการบันทึกข้อมูลในระหว่างการดำเนินการเก็บข้อมูล

2. การสัมภาษณ์ครั้งที่ 1 วันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 เวลา 09.00 - 10.30 น. และ เวลา 13.00 - 14.30 น. โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ และผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ช่วยบันทึกข้อมูล และบันทึกเสียงโดยใช้เครื่องบันทึกเสียง เพื่อไม่ให้มีการพลาดประเด็นที่สำคัญ ผู้ให้ข้อมูลทั้งสองคน (แยกเวลาพบ)

3. การสัมภาษณ์ครั้งที่ 2 วันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 เวลา 09.00 - 10.30 น. และ เวลา 13.00 - 14.30 น. นำประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ครั้งที่ 1 ไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบอีกครั้ง รวมทั้งสอบถามประเด็นอื่น ๆ เพื่อความชัดเจนของข้อมูล

การสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนากลุ่มแยกกลุ่มกัน โดยแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มๆ โดยมีการดำเนินการดังนี้

1. วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 เวลา 09.00 - 10.00, 10.30 - 11.30 และ 13.00 - 14.00 น. นัดพบ

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ตามกลุ่มที่ได้แบ่งไว้ นัดแยกเวลา ตามลำดับเพื่อชี้แจงการวิจัย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม แนะนำผู้ร่วมวิจัย รวมทั้งการขออนุญาตในการบันทึกเสียงในขณะดำเนินการเก็บข้อมูล และนัดหมายเวลาในการสนทนากลุ่ม

2. ดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ครั้งที่ 1 วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 เวลา 09.00 - 10.00 น. นัดกลุ่มผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จำนวน 5 คน เวลา 10.30 - 12.00 น. หัวหน้าหอผู้ป่วย และหัวหน้าหน่วยงานของฝ่ายการพยาบาล จำนวน 10 คน และเวลา 13.00 - 14.30 น. พยาบาลวิชาชีพผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 10 คน

2.2 ครั้งที่ 2 วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 เวลา 09.00 - 10.00 น. นัดกลุ่มผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จำนวน 5 คน เวลา 10.30 - 12.00 น. หัวหน้าหอผู้ป่วย และหัวหน้าหน่วยงานของฝ่ายการพยาบาล จำนวน 10 คน และเวลา 13.00 - 14.30 น. พยาบาลวิชาชีพผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบข้อมูลและสนทนาประเด็นอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลของ Colaizzi PF.⁸ โดยวิเคราะห์ทั้งในขณะเก็บรวบรวมข้อมูล และภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากได้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แต่ละราย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความเชื่อถือได้ (credibility) ผู้วิจัยเลือกใช้การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (trustworthiness) ตามเกณฑ์ของ Lincoln YS.⁹ ดังนี้

1. ผู้วิจัยใช้ช่วงเวลาที่นานพอกับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลในการไปสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างน้อย 2 ครั้ง

2. ให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบข้อมูล (member checking) โดยหลังจากการถอดเทปการสัมภาษณ์จนได้

รายละเอียดครบถ้วน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปคำสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (verbatim) แล้วนำข้อมูลไปให้ผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายอ่านข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพื่อยืนยันว่าข้อมูลนั้นตรงกับความเป็นจริง

3. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยผู้เชี่ยวชาญ (peer debriefing) คือ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งนำผลการวิเคราะห์และข้อสรุป ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาประเด็นหลัก (major themes) หรือแบบแผนหลัก (major pattern) ที่พบในข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ คือ การแยกแยะข้อมูล การหาความหมาย และการหาความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วยการจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่แยกตามองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมีขั้นตอนวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยวิเคราะห์ตามวิธีของ Colaizzi PF.⁸

ขั้นตอนที่ 2 ความสามารถในการพึ่งพา (dependability) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลและการให้รหัสข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1 และ 2 ไปพูดคุยปรึกษากับอาจารย์จนได้ข้อสรุปเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 3 ความสามารถในการยืนยัน (confirmability) ผู้วิจัยรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ ได้แก่ ข้อมูลการสัมภาษณ์บันทึกภาคสนาม บันทึกความจำและบันทึกการสังเกต ข้อค้นพบจากการศึกษาเค้าโครงวิจัยหรือระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย สารที่ได้จากการวิเคราะห์การจัดกลุ่ม และการให้รหัสข้อมูล และแนวทางการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 4 ความสามารถในการถ่ายโอน (transferability) ผู้วิจัยได้มีการอธิบายเกี่ยวกับสถานที่ศึกษาการเลือกผู้ให้ข้อมูลวิธีดำเนินการวิจัยเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยไว้อย่างละเอียดชัดเจน

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงพยาบาล และการสนทนากลุ่ม มาจัดกลุ่มคำ ดังนี้

คำหลักด้านการวิจัย คือ ระบบการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีคำรอง ได้แก่ การพิจารณาจริยธรรม นโยบาย ศูนย์วิจัย เป็นต้น

คำหลักด้านบุคลากร คือ บุคลากรพยาบาล การส่งเสริมการวิจัย ซึ่งมีคำรอง ได้แก่ ความรู้ด้านการวิจัย แรงบันดาลใจ การสนับสนุนการทำวิจัย เป็นต้น

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำรายละเอียดที่มีอยู่ในคำรอง มาจัดกลุ่ม และหาความเชื่อมโยง เข้าในกลุ่มคำหลัก โดยสรุปได้ว่า ประเด็นปัญหาและทิศทางสู่อนาคตในการวิจัยของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ ได้แก่

ประเด็นปัญหาและทิศทางสู่อนาคตในการวิจัยของบุคลากรทางการพยาบาล
โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์มี 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ประเด็นด้านระบบการดำเนินการวิจัยและขอพิจารณาจริยธรรมเมื่อจำแนกผลการศึกษาตามกรอบแนวคิด 2P4M model⁶ และทฤษฎีระบบ⁷ ได้รายละเอียด ดังนี้

1. นโยบาย (policy: P1) พบว่า โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ได้รับนโยบายในการทำวิจัยจากสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร และบุคลากรฝ่ายการพยาบาลในระดับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล มีความรู้ ความเข้าใจในการส่งเสริมการวิจัยขององค์กร และระบบการดำเนินการวิจัย และการขอพิจารณาจริยธรรม ส่วนในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลระดับปฏิบัติการยังมีบางส่วนที่ไม่เข้าใจในระบบการดำเนินการวิจัยและการขอพิจารณาจริยธรรม และบุคลากรพยาบาลเกือบทั้งหมดมีความรู้สึกถึงความยุ่งยาก และซับซ้อนของขั้นตอนการพิจารณาจริยธรรม ดังตัวอย่างเช่น “การ

ส่งเสริมการวิจัยเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ผู้บริหารของ สำนักงานแพทย์มาทุก ๆ รุ่น”

2. แผน (plan: P2) พบว่า ในระดับสำนักงาน แพทย์ และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์มีการวางแผนในการจัดตั้งศูนย์วิจัย เพื่อช่วยในการส่งเสริม การวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลเจริญกรุง ประชารักษ์ ดังตัวอย่างเช่น “สำนักงานแพทย์มีการ ปรับโครงสร้างขององค์กรใหม่ ซึ่งในระบบใหม่ มี หน่วยงานต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับสำนักงานแพทย์ ลงไป จนถึงระดับโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ วิจัยที่เป็นรูปธรรม”

โดยจะเห็นได้ว่า ทั้งในด้านนโยบายและการวางแผน มีการแทรกในด้าน 4 M เข้ามาในเนื้อหาของ การพัฒนา และจากการสนทนากลุ่มปัญหาที่พบ ได้แก่ การพัฒนาด้านคน (man : M1) โดยการส่งเสริม ให้มีการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งการจัด อบรมวิจัยประจำปี ปีละ 1 ครั้ง ดังตัวอย่างเช่น “โครงสร้างที่จะประกาศไม่นานนี้ คือ แพทย์เป็น หัวหน้าศูนย์วิจัย พยาบาลที่อยู่ในตำแหน่ง นักวิจัย นักชีวสถิติ และเจ้าหน้าที่” “ฝ่ายการพยาบาลมีการ ส่งพยาบาลไปเรียนในระดับปริญญาโทและเอก รวมทั้งผลักดันให้หัวหน้าหอผู้ป่วยทำผลงานเพื่อ ขอเลื่อนระดับ” ในด้านเงินหรืองบประมาณ (money : M2) และด้านทรัพยากร (material : M3) มีการจัดสรร ในด้านงบประมาณและทุนตามนโยบาย ดังตัวอย่างเช่น “เท่าที่ทราบมา ในส่วนของกองวิชาการ สำนักงาน แพทย์ก็จะมีปรับปรุงโครงสร้างนี้เหมือนกัน เนื่องจากสำนักงานแพทย์มีหน้าที่ดูแลเรื่องการวิจัย ในคนของกรุงเทพมหานคร ในโครงสร้างใหม่ เข้าใจ ว่าจะมีการบริหารจัดการทั้งคน และทรัพยากรซึ่งยัง ไม่เห็นโครงสร้างที่ชัดเจน” และด้านการจัดการ นโยบาย (management : M4) มีคณะกรรมการส่งเสริม การวิจัยของโรงพยาบาลเกี่ยวกับการพิจารณา เค้าโครงงานวิจัย และการขอพิจารณาจริยธรรม

ดังตัวอย่างเช่น “การขออนุมัติจริยธรรมที่รู้สึก เหมือนว่าเนิ่นช้านี้คิดว่า เนื่องจากว่าตอนนี้ โครงสร้างเลื่อมกันอยู่ โครงสร้างของหน่วยส่งเสริม การวิจัยกับหน่วยที่จะพิจารณาเรื่องจริยธรรมในคน ถ้าเป็นสถาบันการศึกษาอื่นจะแยกกันเช่น หน่วยงาน ที่เกี่ยวกับ clinical research กับ IRB แต่ว่าในระดับ โรงพยาบาลของเราจะทำงาน การที่เราใช้คนกลุ่ม เดียวกันน่าจะเป็นสิ่งดีมากกว่าการที่แยกกันด้วย”

ประเด็นที่ 2 ประเด็นด้านบุคลากร ใน ประเด็นนี้ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดได้อธิบายถึงปัญหาของ การส่งเสริมการวิจัยในด้านบุคลากรไม่มีความคืบหน้า มาจากการที่บุคลากรส่วนมากในหน่วยงานขาด ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเบื้องต้น ภาระงาน การ ไม่เห็นประโยชน์หรือความสำคัญในการทำวิจัย และ การขาดแรงบันดาลใจในการทำงานวิจัย

แนวทางในการส่งเสริมการวิจัยสำหรับ บุคลากรของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล เจริญกรุงประชารักษ์ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และ การสนทนากลุ่ม และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎี 2P4M model⁶ ทฤษฎีระบบ⁷ ในการกำหนดกรอบแนวคิดครั้งแรกพร้อมกับแนวคิด ยุทธศาสตร์ R2R¹⁰ ซึ่งได้ข้อมูลบางส่วนมาจากการ สนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. นโยบาย (policy: P1) โดยข้อมูลที่ได้จาก การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารของโรงพยาบาล เจริญกรุงประชารักษ์ พบว่า นโยบายการส่งเสริม การวิจัยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านบุคลากร มีการ กำหนดโครงสร้างขึ้นใหม่เปลี่ยนจากศูนย์วิจัยเป็น กลุ่มงานส่งเสริมการวิจัย โดยโครงสร้างดังกล่าวมี แพทย์เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน มีนักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการสถิติ และนักจัดการงานทั่วไป ส่วนใน บริบทของฝ่ายการพยาบาลนั้นมีการมอบหมายให้ รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านวิชาการและการ วิจัยเป็นผู้ดูแลด้านการวิจัยโดยข้อมูลจากการสนทนา ดังตัวอย่างเช่น “โรงพยาบาลใหญ่จะมีการจัดตั้ง

ศูนย์วิจัยให้เป็นรูปธรรม และมีตำแหน่งชัดเจน ในระบบของข้าราชการ ระบบงานสารบรรณ ระบบบุคคล ดังนั้นในเมื่อมีตำแหน่งงานชัดเจน ก็จะทำให้มีการจัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินการพัสดุ ครุภัณฑ์ ตำแหน่งบุคลากรที่จะได้เพิ่มเข้ามา แล้วก็ในส่วนของผู้ที่ทำวิจัย ก็จะมีทุนส่งเสริมวิจัยให้”

ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวควรครอบคลุมถึงปัจจัยอย่างน้อย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคลากรวิจัย งบประมาณวิจัย ทรัพยากรวิจัย และการบริหารจัดการงานวิจัย หรือ 4M โดยแต่ละปัจจัยควรระบุว่า มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และมาตรการที่จะดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติสามารถดำเนินการได้ โดยแต่ละปัจจัยจะได้กล่าวถึงความเป็นมาและแนวทางการนำไปดำเนินการซึ่งต่างก็มีความสัมพันธ์กัน จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะส่งผลต่อผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ของงานวิจัยที่เกิดจากนโยบายที่ดีและชัดเจน

จากการสนทนากลุ่มพบประเด็นที่น่าสนใจ คือ การสรรหาพี่เลี้ยง เนื่องจากการดำเนินการในปัจจุบันนั้นยังไม่เพียงพอ และยังไม่ถึงบุคลากรในระดับปฏิบัติการของแต่ละหอผู้ป่วย เนื่องจากในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพที่มีส่วนโดยตรงในด้านการส่งเสริมการวิจัย หรือเป็นคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยนั้น มีจำนวนเพียง 1 คน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษานั้น จำนวน 10 คน แต่มีปัญหาเรื่องภาระงานที่เป็นงานประจำ ทำให้การเข้าถึงบุคลากรทางการพยาบาลนั้นยังไม่เข้าใจในการหาปัญหาในการวิจัย หรือกระบวนการในการนำปัญหาจากงานนั้นไปสู่การทำวิจัยได้นั้นไม่เพียงพอ สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการทำสนทนากลุ่มในระดับบริหารของฝ่ายการพยาบาล การดำเนินงานกับฝ่ายการพยาบาลในปัจจุบันที่เริ่มมีการกระตุ้นให้หัวหน้าหอผู้ป่วยทำวิชาการสำหรับการขอเลื่อนระดับ และการนำกระบวนการการทำ

วิจัยเข้าไปใช้ในหอผู้ป่วย โดยให้ใช้การแลกเปลี่ยนและการค้นคว้าหาความรู้มาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในงานประจำ และข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้ข้อมูลว่า ฝ่ายการพยาบาลควรมีการคัดสรร และจัดให้มีพี่เลี้ยงในการสนับสนุนการทำวิจัยในสาขาต่าง ๆ เช่น สูตินรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม ศัลยกรรมกระดูก กุมารเวชกรรม เป็นต้น ซึ่งบุคคลที่จะเป็นพี่เลี้ยงในการทำวิจัยนั้น ควรมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ได้แก่ มีองค์ความรู้ในการทำวิจัย องค์ความรู้ในสาขาทางการพยาบาล มีจิตอาสา และมีทักษะการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อช่วยให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลที่ต้องการทำวิจัย สามารถทำวิจัยได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยข้อมูลจากการสนทนา ตัวอย่างเช่น

“ด้านการขาดความรู้ในการทำวิจัย ที่ยังไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดงานวิจัยได้มากตามเป้าหมายได้นั้น จะพบว่า ฝ่ายการพยาบาล ยังมีพยาบาลที่จบการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาไม่เพียงพอ และพยาบาลอาวุโสส่วนมากยังขาดความรู้ในการทำวิจัย”

2. แผน (plan: P2) หมายถึง ข้อความที่บอกวิธีการว่าจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุตามนโยบายที่กำหนดไว้ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผน โดยมีกระบวนการวางแผน (planning process) เพื่อให้บรรลุนโยบายดังกล่าวข้างต้น

การพัฒนาบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ควรส่งเสริมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดประชุมวิชาการให้แก่บุคลากร ซึ่งในปัจจุบันมีแผนการอบรมปีละ 1 ครั้งของฝ่ายการพยาบาลร่วมกับศูนย์วิจัยของโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ แต่จากการสนทนากลุ่มนั้นได้ประเด็นว่า การอบรมปีละ 1 ครั้งนั้นไม่เพียงพอ เนื่องจาก คิดว่า ถ้ามีการอบรมบุคลากรพยาบาลได้ทั้งหมด หมุนเวียนกันไป บุคลากรพยาบาลทุกคนจะมีความรู้พื้นฐานในการทำวิจัย จะทำให้สามารถเข้าใจในกระบวนการการหาปัญหาการวิจัยซึ่งสามารถนำไปสู่การทำวิจัยได้

โดยข้อมูลจากการสนทนา ตัวอย่างเช่น “พี่เชื่อหนู จัดอบรมทุกคน เหมือน CPR เลย จะทำให้ทุกคน เข้าใจกระบวนการทำวิจัยง่ายขึ้น” “เห็นด้วยค่ะ เพราะที่ผ่านมามีคนที่อบรมวิจัย มักจะเป็นคนเดิม ทุกปีพอมีคนรู้แค่คนสองคนมาคุยกับคนในหน่วยงาน คนอื่นก็ไม่เข้าใจ ทำให้คนที่อบรมมาก็แข็ง”

รวมทั้งควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ ขั้นตอนการขอจริยธรรมและดำเนินการจัดทำขั้นตอน การขอทุนวิจัยให้เป็นรูปธรรมและไม่ซับซ้อนเนื่องจาก พบว่า บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการขอทุนวิจัยของโรงพยาบาล และ บางส่วนถึงแม้จะรู้ว่ามีทุนวิจัยของโรงพยาบาล แต่คิดว่าขั้นตอนยุ่งยาก เอกสารมาก และควรลด ขั้นตอน การขอทุนให้ง่ายขึ้น เช่น การยื่นเอกสาร หลายอย่าง ตั้งแต่การเขียนเค้าโครงการวิจัยใหม่ ไม่สามารถใช่แบบเดิมที่ยื่นขอจริยธรรมได้ การเขียน เอกสารฉบับเต็มหรือ 5 บท รวมทั้งขั้นตอนการขอ ทุนให้สามารถเข้าถึงง่าย เช่น เอกสารไม่ยุ่งยาก ไม่ ต้องเขียนเค้าโครงใหม่สามารถใช้เค้าโครงการวิจัยที่ ใช้ในการยื่นขอจริยธรรมได้ ควรมีการจัดอบรม ขั้นตอนและวิธีการขอทุนให้แก่บุคลากรที่ได้รับทุน สนับสนุนวิจัยได้นำผลการวิจัยไปปฏิบัติจริงแล้วพบ เกิดปัญหาการวิจัยหรือข้อค้นพบใหม่ และมีความ ประสงค์จะศึกษาต่อยอดงานวิจัยนั้น โดยข้อมูลจาก การสนทนา ตัวอย่างเช่น “อยากให้มีการจัดอบรม พื้นฐานการวิจัยครบ 100% เพราะว่า บางทีมีคนใน หน่วยงานที่จบปริญญาโทมา พูดภาษาวิจัยน้อง ๆ ในทีมไม่เข้าใจ เลยทำให้มองภาพไม่ออก”

ประเด็นที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ที่นอกเหนือ จากกรอบแนวคิด 2P4M และทฤษฎีระบบ ซึ่งมี ประโยชน์ในการกำหนดทิศทางในการอนาคตของ การส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรพยาบาล ฝ่ายการ พยาบาลโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์พบว่า โดยทิศทางในอนาคตของการส่งเสริมให้เกิดงาน วิจัยนั้น ควรมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญเพื่อ

ให้การผลิผลงานวิจัยประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายโดยควรมีการวางแผนยุทธศาสตร์ โดย ข้อมูลจากการสนทนา ตัวอย่างเช่น “นโยบายของ สำนักรแพทย์มีการกำหนดเป็นแผนการ พัฒนาการส่งเสริมการวิจัยอยู่แล้ว”

สอดคล้องกับการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมใน ด้านนโยบายการดำเนินการสำนักวิจัยของสำนัก การแพทย์ กรุงเทพมหานครพบว่า มีระดับการ วางแผน (level of planning) 3 ระดับ ได้แก่

1. แผนยุทธศาสตร์ (strategic plans) เป็นวิธีการ ที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายกลยุทธ์ กำหนดโดย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับสูงต้องออกแบบ แผนกลยุทธ์ โดยการจัดตั้งอำนาจความสะดวก หรือ ทรัพยากรวิจัย และงบประมาณไว้สูง เพื่อสร้าง แรงจูงใจให้นักวิจัย โดยข้อมูลจากการสนทนา ตัวอย่างเช่น

“โครงสร้างที่จะประกาศไม่นานนี้ คือ แพทย์ เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน พยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งนักวิจัย นักชีวสถิติ และเจ้าหน้าที่เท่าที่ทราบมา ในส่วน ของกองวิชาการ สำนักรแพทย์ก็จะมีการปรับปรุง โครงสร้างนี้เหมือนกัน เนื่องจากสำนักรแพทย์ มีหน้าที่ดูแลเรื่องการวิจัยในคนของกรุงเทพมหานคร ในโครงสร้างใหม่ เข้าใจว่าจะมีการบริหารจัดการ ทั้งคน และทรัพยากรซึ่งยังไม่เห็นโครงสร้างที่ชัดเจน”

“พี่เสนอว่าควรมีการกำหนดการสร้างงานวิจัย เป็นตัวชี้วัดด้วย เพราะถึงมีศูนย์ส่งเสริมวิจัย แต่ ไม่มีข้อบังคับ ก็คิดว่าไม่น่าจะเกิดงานวิจัยอยู่ดี”

2. แผนกลยุทธ์ (tactical plans) เป็นวิธีการ เพื่อให้เกิดบรรลุเป้าหมายยุทธวิธี เป็นหน้าที่ของบริหาร ระดับสูงและระดับกลางที่จะกำหนดแผนร่วมกัน เป็นแผนที่สนับสนุนการปฏิบัติการของแผนกลยุทธ์ เช่นการเตรียมความพร้อมในการทำวิจัยของบุคลากร ในหน่วยงาน โดยฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล เจริญกรุงประชารักษ์ มีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ในการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล

ใน 5 ทิศทางควบคู่กันไป ได้แก่

1) การสรรหาพี่เลี้ยง มีแผนในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนระยะยาว คือ การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา และแผนระยะสั้น คือ การพัฒนาบุคลากรที่จะมาเป็นพี่เลี้ยง โดยการสรรหาทั้งในรูปแบบผู้ให้ข้อมูล และบุคลากรที่สำเร็จระดับบัณฑิตศึกษา โดยจัดชั่วโมงการเรียนรู้ เพื่อให้พี่เลี้ยงนั้นสามารถมีเวลาออกมาจากงานประจำและมาช่วยเหลือบุคลากรที่ต้องการทำวิจัยได้อย่างเต็มที่

2) การสร้างความร่วมมือทางวิชาการระหว่างฝ่ายการพยาบาล และสถาบันทางการศึกษาทั้งในด้านการพยาบาล และด้านการวิจัยและสถิติ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลที่สนใจในการทำวิจัยมีอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปสู่ทิศทางที่เหมาะสมในการทำวิจัยและการเขียนบทความทางวิชาการ

3) การปฏิบัติการด้านการส่งเสริมการวิจัยในแต่ละหอผู้ป่วยหรือฝ่ายการพยาบาล เช่น การจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการเขียนโครงการการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูล และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการวิจัย เป็นต้น

4) การส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วย ทำผลงานวิชาการในการเลื่อนระดับ เพื่อใช้เป็นแรงกระตุ้นเนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแกนหลักและตัวขับเคลื่อนที่สำคัญให้แก่บุคลากรในหอผู้ป่วย

5) การส่งเสริมการทำวิจัยให้แก่บุคลากรทางการพยาบาลที่สนใจในด้านของเวลา ควรจัดให้มีชั่วโมงในการทำวิจัยโดยอาจเป็นสัปดาห์ละ 1/2 วัน โดยผู้ที่สนใจทำวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ แสดงความจำนง และจัดสรรเวลาให้เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถมีเวลาในการพัฒนาหัวข้อการวิจัย พบพี่เลี้ยงหรืออาจารย์ที่ปรึกษาที่ฝ่ายการพยาบาลจัดหา หรือมีเวลาในการทบทวนวรรณกรรมหรือค้นคว้าเพิ่มเติม เป็นต้น โดยข้อมูลจากการสนทนา ตัวอย่างเช่น “อยากมีพี่เลี้ยงเฉพาะสาขาเลย สถิติกรรม ศัลยกรรม

อายุรกรรม อะไรแบบนี้” “อยากให้มีการประสานงานกับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล มหาวิทยาลัย มาเป็นที่ปรึกษา ช่วยให้คำแนะนำในการเขียนโครงร่างการวิจัย”

3. แผนปฏิบัติการ (operational plans) เป็นวิธีที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติการ แผนนี้จะสนับสนุนแผนยุทธวิธีโดยการกำหนดการปฏิบัติการในแต่ละหอผู้ป่วย ใช้เวลาระยะสั้น ๆ ที่สามารถปรับใช้นำมาแก้ไขปัญหาในงานประจำได้ แต่ต่อเนื่องจนเข้าไปในเนื้องานประจำ เน้นกระบวนการการค้นหาคำตอบหรือวิจัยจากงานประจำและมีเวทีในการให้บุคลากรพยาบาลนำผลงานมานำเสนอ มีการให้รางวัลโดยควรจัดให้มีการให้รางวัลทุกรางวัลแต่แบ่งเป็นระดับต่าง ๆ ในด้านของกระบวนการการพัฒนาสู่การทำวิจัย โดยข้อมูลจากการสนทนา ตัวอย่างเช่น “ทุกวันนี้ก็ทำกันทุกเช้าแหละค่ะ โดยเริ่มที่พี่ก่อน เอาปัญหาในงานมาคุยกัน แล้วพี่เป็นคนนำเข้าสู่กระบวนการทำวิจัยแบบเค้าไม่รู้ตัว โดยในแต่ละเดือนก็จะมีรางวัลให้สำหรับคนที่คิดนวัตกรรม หรือเอาความรู้ใหม่ ๆ มาเสนอ”

การอภิปรายผล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยการทบทวนวรรณกรรมและการทบทวนข้อมูลของหน่วยงาน ได้ข้อสรุปในการส่งเสริมให้หน่วยงานเกิดการพัฒนาศักยภาพการวิจัยนั้นสามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางต่าง ๆ ได้แก่

แนวทางที่ 1 การกำหนดเป้าหมายหรือยุทธศาสตร์ในหน่วยงานหรือองค์กร พบว่า ในการกำหนดยุทธศาสตร์ในระดับผู้บริหารระดับสูงพิจารณาถึงการกำหนดโครงสร้างศูนย์วิจัยเพื่อมารองรับในการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาล แต่พบว่า จากข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มนั้นในระดับผู้บริหารระดับกลางมองในภาพการสนับสนุนนโยบาย โดยเสนอให้มีการกำหนดเป็นนโยบาย หรือตัวชี้วัดเพื่อเป็นข้อบังคับในการทำงาน

วิจัย ส่วนในผู้บริหารระดับต้นและพยาบาลระดับปฏิบัติการเสนอให้เริ่มต้นจากการที่หัวหน้าพาทำ แล้วชวนคนในหน่วยงานหรือองค์กรร่วมกัน “ตีความปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ที่พบ” ให้ได้ ประเด็นในการพัฒนางานประจำ โดยทีมงานไม่รู้ตัว โดยใช้วิธีส่งผ่านนโยบายของหัวหน้าหรือผู้ป่วยหรือการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการทำวิจัย (key informant) โดยหา S2R (success to research) ให้ลองทำดูก่อน หาเหตุผลที่หลัง หรือจะเรียกได้ว่าพัฒนาไปก่อนแล้วค่อยทำวิจัยตาม ซึ่งหัวหน้าทีมหรือหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นควรมีทักษะในการสร้างบรรยากาศให้เกิดการอยากพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยก่อน ทำให้เกิดความต่อเนื่อง แทรกซึมไปในเนื้องานในทุก ๆ วันจนเกิดเป็นทักษะ

แนวทางที่ 2 จัดเป็นชั่วโมงโดยวิจัยทางาน R2R หรือปัญหาวิจัยจากงานประจำที่มีอยู่แล้วในหน่วยงาน นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการจัดกลุ่มว่าเกิดอะไรขึ้น เกิดได้อย่างไรฟันฝ่าอย่างไรได้ประโยชน์อย่างไร เราเรียกกระบวนการนี้ว่า action โดยมีทีมพี่เลี้ยงคอยดูแลและดำเนินการตามกระบวนการตามวิจัยให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีเวทีให้เกิดการเรียนรู้โดยเริ่มต้นจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและส่งต่อไปยังพยาบาลในหอผู้ป่วย เมื่อได้ผลงานวิจัยให้นำมาเสนอฝ่ายการพยาบาลเพื่อสรรหาต้นแบบ และสร้างเวทีในการนำเสนอผลงานเพื่อสร้างกำลังใจให้แก่หน่วยงานที่สร้างผลงานและสร้างแรงบันดาลใจให้หน่วยงานอื่น

แนวทางที่ 3 ตั้งทีมพี่เลี้ยง (facilitator) จะเห็นได้ว่าที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ มีคณะกรรมการการวิจัยและฝ่ายการพยาบาล แต่ยังไม่สามารถเข้าถึง หรือตอบสนองต่อความต้องการในการทำวิจัยของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลได้อย่างเพียงพอและเต็มที่ เนื่องจากศูนย์

ส่งเสริมวิจัยของโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ ยังไม่เป็นรูปธรรม ไม่มีโครงสร้างชัดเจน และไม่เต็มรูปแบบ โดยมีเลขาธิการศูนย์ส่งเสริมวิจัย เพียง 1 คน รวมทั้งพยาบาลที่จบการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษามีไม่ถึง 10 คน และในลักษณะที่ต้องถูกดึงมาช่วยนอกเหนือจากงานประจำ จึงทำให้การช่วยเหลือบุคลากรพยาบาลหรือหอผู้ป่วยต่าง ๆ ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ดังนั้น ในการแก้ไขปัญหาควรต้องมีการสรรหาพี่เลี้ยงมาเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก โดยการจัดสรรเวลาออกมาจากงานประจำ และการคัดสรรโดยพิจารณาว่าพี่เลี้ยงต้องมีหลายทักษะประกอบกันได้แก่ สามารถจุดประกาย ทำทนายให้คนทำวิจัยจากงานประจำ พี่เลี้ยงควรรู้เนื้อหา ระเบียบวิธีวิจัย และสร้างเครือข่ายให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยสร้างพี่เลี้ยงภายในทั้งพี่เลี้ยงที่มีความรู้ในด้านระเบียบวิธีวิจัย พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา และหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำผลงานเพื่อขอเลื่อนระดับ มาเป็นแรงขับเคลื่อนให้แก่บุคลากรพยาบาลของฝ่ายการพยาบาล รวมทั้งการหาที่ปรึกษา การสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาภายนอก เช่น วิทยาลัยพยาบาลมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

แนวทางที่ 4 ใช้รางวัลล่อปัญญา ที่ผ่านมาฝ่ายพยาบาลมีการจัดรางวัลสำหรับผู้ที่ทำวิจัย แต่ก็ไม่ได้จริงจัง ดังนั้น จึงควรปรับปรุงโดยเริ่มต้นด้วยการด้วยการเสาะหาผลงานที่เป็นสุดยอดไอเดียที่ทำได้ดีจริงและเกิดผลประโยชน์จริง รางวัลนี้เน้นการยกย่อง มีคำอธิบาย มีการให้โอกาสเล่าเรื่อง ควรมีรางวัลจำนวนมาก และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจจากให้แก่บุคลากรในการสร้างงานวิจัยในรูปแบบการประชาสัมพันธ์ การเสริมแรงภายใน ให้บุคลากรที่สร้างงานวิจัยนั้นมีความภาคภูมิใจที่ได้พัฒนางานวิจัยและนำมาใช้ในการแก้ปัญหาให้แก่หน่วยงาน

แนวทางที่ 5 ขับเคลื่อนด้วยวารสาร เป็น

วารสารวิชาการที่เน้น knowledge translation (KT) คือ เป็นเวทีสำหรับการถกเถียงแลกเปลี่ยน ไม่ใช่แค่ตีพิมพ์ อาจทำในรูปแบบ e-journal เนื่องจากที่ผ่านมาพยาบาลมักจะทำแค่การเลื่อนระดับผลงาน การทำวิจัย และการตีพิมพ์วารสารนั้นมีปริมาณน้อย การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานโดยมีการจัดอบรมโดยทีมวารสารของโรงพยาบาล และที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์ หรือมีเครือข่ายในการเผยแพร่ผลงานให้แก่บุคลากรพยาบาล จึงมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจและแรงบันดาลใจให้แก่พยาบาลคนอื่น

แนวทางที่ 6 เครือข่ายระดับชาติ เน้นความร่วมมือกับภาคี ทั้งในรูปแบบ R2R เครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา (university knowledge management) เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลมีแค่การจัดอบรมพื้นฐานความรู้วิจัยในแต่ละปี แต่ขาดการขอความร่วมมือ และการสร้างเครือข่ายทางการวิจัย ซึ่งเครือข่ายเหล่านี้จะสร้างความร่วมมือในระดับชาติ และเพื่อยกระดับจิตใจวิจัย

แนวทางที่ 7 ยกย่องระดับจิตใจวิจัย เพื่อขยายจากหน่วยเล็กสู่หน่วยที่ใหญ่ขึ้น จากบริบทที่เฉพาะเจาะจงสู่ทั่วไปมากขึ้น จาก single center สู่ multi-center เพิ่มจำนวนให้หน่วยมากขึ้น และจากเก่าสู่ใหม่

สรุป (conclusion)

หากมุ่งหวังให้การส่งเสริมการวิจัยประสบความสำเร็จนั้น ควรมีทิศทางสู่อนาคตที่แน่นอนในการกำหนดยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ในระดับบริหารระดับสูง ระดับกลาง และนำไปสู่ระดับต้น โดยให้สอดคล้องกัน รวมทั้งคู่ขนานกันทั้งในเชิงโครงสร้าง และเชิงรุกในด้านการปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นไปที่การสรรหาพี่เลี้ยง และการสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมในการส่งเสริมการวิจัยให้แก่บุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ควรมีการต่อยอดองค์ความรู้และแนวทางการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรทางการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ ในครั้งนี้ไปใช้และวัดผลในเชิงการวิจัยทางปริมาณ

กิตติกรรมประกาศ

บทความทางวิชาการนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความช่วยเหลือจากอาจารย์ ดร. ประวิทย์ ทองไชย อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ หัวหน้าศูนย์วิจัยโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และผู้ให้ข้อมูลในการทำวิจัยทุกท่าน ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลและนักวิชาการทุกท่านที่ข้าพเจ้าได้อ้างถึงในบทความทางวิชาการเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรทางการพยาบาลฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัวที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้เขียนเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

1. กองบริหารงานวิจัยสำนักงานอธิการบดี. ยุทธศาสตร์การวิจัยพ.ศ. 2559-2562. มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร. 2559, 1-28.
2. เอื้อมพร ทองกระจาย. การวิจัยทางการพยาบาลในสังคมไทย: ทบทวนอดีตและทิศทางอนาคต. วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ. 2558, 38(1): 122-31.
3. ฝ่ายการพยาบาล สถิติการทำวิจัยของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์, 2560.

4. Gentles SJ, Charles C, Ploeg J, McKibbin KA. Sampling in qualitative research: Insights from an overview of the methods literature. *The Qualitative Report*. 2015; 20(11): 1772.
5. Stewart DW, Shamdasai P. Focus groups: Theory and research. Newbury Park, CA: SAGE.1990.
6. Kathryn MB, David CM. Management (2nd ed.). New York: McGraw-Hill. 1991.
7. Von Bertalanffy L. General system theory. *The Science of Synthesis: Exploring the Social Implications of General*. New York. 1968; 41973(1968): 40.
8. Colaizzi PF. Psychological research as the phenomenologist. Oxford New York: University Press. 1978.
9. Lincoln YS, Guba EG. Naturalistic inquiry (Vol. 75). Sage. 1985; 1-417.
10. วิจารย์ พานิช. เคล็ดไม่ลับ R2R. โครงการสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยระดับประเทศสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส). ร่วมกับหน่วยพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ยูเนียน ครีเอชั่น จำกัด, 2555.