

นิพนธ์ต้นฉบับ

รูปแบบการพัฒนาและส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมในงานประจำ โรงพยาบาลวารินชำราบ อำเภовารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

สินันท์พัทธ์ รวบรวม*, สงครามชัย ลีทองดี*, เมธีรัตน์ มั่นวงศ์**

*คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานวิจัยและนวัตกรรมในงานประจำ โรงพยาบาลวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจำนวน 140 คน เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มเฉพาะ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาบริบทพื้นที่ วิเคราะห์ปัญหาและรวบรวมข้อมูล 2) แต่งตั้งคณะทำงาน 3) ประชุมวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติการ 4) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ตามแผนปฏิบัติการ 5) การสังเกตกิจกรรมที่ดำเนินการ 6) ประเมินผลและถอดบทเรียน กระบวนการดังกล่าวส่งผลให้ กลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และแรงจูงใจ รวมถึงผลการประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของกลุ่มเป้าหมาย เปลี่ยนแปลงดีขึ้น รูปแบบการพัฒนาครั้งนี้ เรียกว่า LINK model กล่าวคือ เป็นองค์กรนวัตกรรม (Learning and Innovation organization) ที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ที่ดีและต่อเนื่อง (Network and Knowledge management) ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาระบบงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในโรงพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

โดยสรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ การจัดการความรู้ที่เป็นระบบและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระหว่างกลุ่มผู้เรียนรู้ ส่งผลให้เกิดเครือข่ายด้านการพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมในองค์กรอย่างเข้มแข็งเกิดขึ้น

คำสำคัญ: งานวิจัยและนวัตกรรม, รูปแบบการพัฒนา

Article info:

Received: Oct 5, 2019

Revised: Nov 30, 2019

Accepted: Dec 8, 2019

Original article

Development model for research and innovation capacity building in routine-work, Warinchamrab Hospital, Ubon Ratchathani Province

Thinanpath Ruamtham*, Songkramchai Leethongdee*, Mereerat Manwong**

*Faculty of Public Health, Mahasarakham University

**College of Medicine and Public Health, Ubon Ratchathani University

Abstract

This action research aimed to development model for research and innovation capacity building in Routine-work, Warinchamrab Hospital, Ubon Ratchathani Province. Target group is nursing personnel who working in hospitals for 140 people. Quantitative and qualitative data were collected by questionnaires, interviews and focus group. Quantitative data analyzed the descriptive statistics; frequency distribution, percentage, mean, minimum, maximum and standard deviation and qualitative data analyzed by content analysis.

Results: the model developments were comprised of 6 steps 1) to study context explore problem and collect the data 2) meeting to appoint a working group/team for research 3) action plan formulation 4) compliance with the plan by organizing training activities to provide practical knowledge 5) observation of activities performed 6) evaluate and remove lessons. This process resulted in the target group has changed their knowledge and motivation in the research and innovation skills. Additionally, the results of the evaluation of research and innovation development competencies of the target group have increasing changed with significantly. This model implementation may be called the "LINK model". That was deployed with uniqueness of learning and innovation aspects by creating network and knowledge management techniques.

In summary, the key success factors in this research were divided in a systematic arrangement and sustain with continuous knowledge management among multi-professional groups as prolong their collaborative in research and innovation activities in the organization.

Keywords: Research and innovation, development model



บทนำ

แนวคิดการพัฒนาประเทศไทยในนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรืองานวิจัยเพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้น ทั้งในด้านการสร้างขีดความสามารถทางเทคโนโลยี นวัตกรรม การผลักดันให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาในมิติทางสังคม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2559) การวิจัยและการสร้างนวัตกรรมถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้มีความก้าวหน้า ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และการขับเคลื่อนกระบวนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเพิ่มคุณค่าในทุกระดับ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและความสามารถด้านการวิจัยให้เกิดขึ้นในกลุ่มคนรุ่นใหม่ให้มากขึ้น เพราะการวิจัยทำให้เกิดปัญญา สร้างองค์ความรู้ต่อยอดให้กับคนรุ่นต่อไป จำเป็นต้องมีกรอบ เป้าหมาย และกำหนดแนวทางที่จะสะสมองค์ความรู้เพื่อนำพาประเทศไทยให้เดินไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทำให้ผู้ทำงานได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การวิจัยสถาบันซึ่งเป็นการวิจัยในงานประจำจึงน่าจะเป็นกิจกรรมที่ดีที่สุดที่เป็นเครื่องมือสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรขององค์กรควบคู่ไปด้วยกัน โดยเฉพาะองค์กรในระบบสุขภาพที่มีหน้าที่จัดบริการและตอบสนองความจำเป็นด้านสุขภาพให้กับประชาชน มีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ ภูมิปัญญา และนวัตกรรมต่างๆ อยู่เสมอ แนวคิดการพัฒนาการทำงานควบคู่กับการวิจัยจึงเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา และเป็นความจำเป็นทั้งในแง่เป้าหมายและวิธีการในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ดีขึ้น (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2559)

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ เพื่อให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีผลงานวิจัย / R to R ที่ให้หน่วยงานต่างๆ นำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งจังหวัดอุบลราชธานีมีผลงานวิจัย/R to R ด้านสุขภาพ ที่ให้หน่วยงานต่างๆ นำไปใช้ประโยชน์ จำนวน 163 เรื่อง จากทั้งหมด 600 เรื่องคิดเป็นร้อยละ 27.17 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี, 2561)

โรงพยาบาลวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี กำหนดนโยบาย พันธกิจที่สำคัญประการหนึ่งคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดผลงานทางด้านการวิชาการและนวัตกรรมด้านสุขภาพ ดังปรากฏในยุทธศาสตร์ที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร กำหนดตัวชี้วัดให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัย นวัตกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และมีผลงานได้รับการเผยแพร่นำเสนอภายนอกองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 พบว่า มีหน่วยงานที่ส่งผลงานส่งเข้าร่วมประกวดในงานมหกรรมคุณภาพโรงพยาบาล สรุปได้ว่าในปี พ.ศ. 2559 – 2561 ผลิตผลงานวิจัยได้ คิดเป็นร้อยละ 60.40, 84.90 และ 55.90 ตามลำดับ และได้รับคัดเลือกนำเสนอในเวทีภายนอก คิดเป็นร้อยละ 20.37, 14.75 และ 19.67 ตามลำดับ จะเห็นว่าผลงานวิจัยยังมีน้อยและไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่วางไว้ อีกทั้งยังพบว่าผลงานที่ส่งมายังเขียนไม่ถูกต้องตามแบบฟอร์ม และไม่ครบตามหัวข้อที่กำหนด จากการวิเคราะห์สาเหตุพบว่า ยังขาดกระบวนการและผลลัพธ์การดำเนินงานที่ชัดเจน ไม่มีงบประมาณสนับสนุนการวิจัยในโรงพยาบาล การถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติไม่ชัดเจน บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความชัดเจนในโครงสร้างงานและผู้รับผิดชอบงานวิจัย ไม่มีรูปแบบของการพัฒนางานวิจัยที่ชัดเจน ไม่มีทีมพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัยหน้าใหม่ ขาดการคืนข้อมูลให้แก่กลุ่มงาน และพบว่าหลายงานมีข้อมูลแต่ยังไม่สามารถเขียนเป็นงานวิจัย หรือ R to R ได้มองว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยาก เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษากระบวนการพัฒนารูปแบบการวิจัยและนวัตกรรม ในโรงพยาบาลวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานีโดยใช้กระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีส่วนร่วมของบุคลากร กระบวนการ P-A-O-R ในการแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้และต่อยอดการพัฒนาคุณภาพโดยประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานประจำ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนางานจนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนารูปแบบการวิจัยและนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพ ในโรงพยาบาลวารินชำราบ อำเภовารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวารินชำราบ อำเภовารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 749 คน

กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 140 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่มงานจำนวน 8 คน 2) ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานและหัวหน้าแผนก จำนวน 66 คน 3) กลุ่มที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกกลุ่มงาน ทุกแผนก จำนวน 66 คน มีเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิจัย (Inclusion criteria) ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวารินชำราบ อำเภовารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานีอย่างน้อย 1 ปี 2) ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนก 3) ระดับผู้ปฏิบัติได้จากการคัดเลือกของหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก 4) ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงกระบวนการสุดท้าย และเกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) คือ บุคลากรที่ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ครบทุกขั้นตอน หรือย้ายสถานที่ทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิด คือ

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนา งานวิจัยและนวัตกรรมในงานประจำของบุคลากรโรงพยาบาลวารินชำราบ
2. แบบสัมภาษณ์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลวารินชำราบ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย แนวทางการดำเนินงาน และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัย
2. การตรวจสอบด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไปทุกข้อคำถาม
3. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขไปปรับปรุง ทดลองใช้ (Try out) กับพื้นที่ของโรงพยาบาล 50 พรรษามหาวิราลงกรณ์ ซึ่งเป็นพื้นที่ใกล้เคียงและมีลักษณะของชุมชนที่คล้ายคลึงกัน มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.89

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

กระบวนการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมในโรงพยาบาลวารินชำราบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 4 ขั้นตอน (P-A-O-R) (Kemmis and McTaggart, 1988) จำนวน 6 กระบวนการ คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคและการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนางานประจำฐานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลวารินชำราบ และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอในที่ประชุม พบว่า สถานการณ์ การพัฒนาและส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรม ในโรงพยาบาลวารินชำราบ ระดับปัญหาในการทำวิจัยของบุคลากรหลังการพัฒนา มีค่าคะแนนเฉลี่ยลดลงในทุกด้าน โดยด้านที่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย ค่าคะแนนเฉลี่ยลดลงเท่ากับ 0.82 (ค่าเฉลี่ยก่อน $\bar{X}$ =3.41, ค่าเฉลี่ยหลัง $\bar{X}$ =2.59) ส่วนด้านที่ยังมีปัญหายู่ระดับมาก ได้แก่ ด้านงบประมาณ

ในการทำวิจัย ค่าคะแนนเฉลี่ยลดลงน้อยสุด เท่ากับ 0.33 (ค่าเฉลี่ยก่อน $\bar{X}=3.58$, ค่าเฉลี่ยหลัง $\bar{X}=3.25$) และ พบว่าระดับความต้องการในการสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรมีค่าคะแนนเฉลี่ยลดลงในทุกด้าน โดยด้านที่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย ค่าคะแนนเฉลี่ยลดลง เท่ากับ 0.87 (ก่อน $\bar{X}=4.48$, หลัง $\bar{X}=3.61$) ส่วนด้านที่ยังมีความต้องการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์เพื่อการวิจัย ค่าคะแนนเฉลี่ยลดลง เท่ากับ 0.09 (ก่อน $\bar{X}=4.38$, หลัง $\bar{X}=4.29$) 2) การประชุมกลุ่ม (Focus Group Discussion) มีการแต่งตั้งคณะทำงานและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคและการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในโรงพยาบาลวารินชำราบ 3) ประชุมวางแผนการดำเนินงาน (Action plan) ดังนี้ 1. ด้านงบประมาณโรงพยาบาลสนับสนุนงบประมาณและรางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงพยาบาล 2. ด้านการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรด้วยการสร้างความรู้ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมในงาน 3. จัดกิจกรรมโครงการเยี่ยมสำรวจภายใน (Internal survey) เพื่อการสร้างพลังบวก เสริมพลังใจ ให้แก่บุคลากรทุกแผนกในโรงพยาบาลวารินชำราบ และรับฟังปัญหา ความต้องการ อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน 4) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่ได้จากขั้นที่ 1 โดยมีกิจกรรมการพัฒนา คือ

1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมในงานประจำในโรงพยาบาล พบว่า มีผลงานวิจัย นวัตกรรม R to R ได้รับคัดเลือกให้นำเสนอในเวทีภายนอกหน่วยงาน ร้อยละ 61.29 (>ร้อยละ 25), ร้อยละผลงานวิชาการ (วิจัย, นวัตกรรม, R to R, CQI) = ร้อยละ 74.24 (>ร้อยละ 80) 2. โครงการเยี่ยมสำรวจภายใน (Internal Survey) 3. โครงการมหกรรมคุณภาพโรงพยาบาลประจำปีและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 5) ขั้นการสังเกตผล (Observation) การติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูล 6) ขั้นสะท้อนผล (Reflection)

ประชุมผู้ร่วมวิจัยเพื่อถอดบทเรียน ประเมิน และสรุปผลที่ได้จากการปฏิบัติ เพื่อหาปัจจัยแห่งความสำเร็จจากการวิจัย

2. จากการดำเนินงานทั้ง 6 กระบวนการ พบว่าบุคลากร มีความรู้ มีแรงจูงใจ มีสมรรถนะด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 18.34 และผลงานวิจัยของโรงพยาบาลวารินชำราบ ที่ได้รับคัดเลือกนำเสนอภายนอกองค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ 45.84 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรู้หลังดำเนินการคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพิ่มขึ้นเท่ากับ 13.10 สูงกว่าคะแนนคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยก่อนดำเนินการ เท่ากับ 2.16 คะแนน, ด้านแรงจูงใจหลังการดำเนินการพัฒนารูปแบบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่า ก่อนการพัฒนาทุกด้าน และพบว่าแรงจูงใจด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด เท่ากับ 1.09 (ก่อน "x"=3.12, หลัง"x"=4.21) และด้านสมรรถนะการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความสามารถในการนำผลการวิจัยจากงานประจำไปพัฒนางาน มากที่สุด และมีสมรรถนะ ด้านความรู้ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพิ่มขึ้นมากที่สุด ค่าคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.41

3. จากการผลการสัมภาษณ์ บุคลากรในโรงพยาบาลวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งหมด 140 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ พบว่า

3.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย

บุคลากรส่วนใหญ่ เห็นว่าโรงพยาบาลควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่บุคลากร โดยเฉพาะเรื่องความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และความรู้เกี่ยวกับวิธีการเขียนบทความเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องทุกปี และอยากให้มีหน่วยงานที่ให้บริการ เป็นที่ปรึกษาด้านการวิจัยภายในโรงพยาบาล

3.2 ด้านงบประมาณในการทำวิจัย

บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า โรงพยาบาลยังมีงบประมาณในการสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัยไม่เพียงพอ และต้องการทุนสนับสนุนในการทำวิจัยและบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย ต้องการรับการสนับสนุนรางวัลหรือ

คำตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลงานวิจัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งและเงินเดือนสำหรับผู้ที่มีผลงาน

3.3 ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์เพื่อทำการวิจัย

บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจุบันโรงพยาบาลไม่มีสถานที่สำหรับศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เพียงพอ และขาดอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่จะใช้ในการสืบค้นฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยใดที่เพียงพอ

3.4 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย

บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า โรงพยาบาลควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมทางการวิจัย ทั้งโดยผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการทำวิจัยของบุคลากรทุกระดับ

3.5 ด้านการจัดสรรเวลาในการทำวิจัย

เนื่องด้วยบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นพยาบาลต้องขึ้นเวร อีกทั้งขาดอัตรากำลังทำให้ภาระงานในแต่ละวันมาก จึงไม่มีเวลาในการทำวิจัยและอยากให้หัวหน้างานจัดสรรเวลาให้แก่ผู้ที่สนใจทำวิจัย เพื่อลดภาระงานประจำเพื่อเอื้ออำนวยในการทำวิจัยภายในและภายนอกองค์กร แต่ยังขาดกลุ่มงานจะให้บริการช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาและส่งเสริมการทำวิจัยและควรการถ่ายทอดนโยบายลงสู่ผู้ปฏิบัติยังไม่ทั่วถึง ควรผลักดันนโยบายในการพิจารณา งานวิจัย อย่างเป็นรูปธรรม

จากผลการวิจัย พบรูปแบบการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานวิจัยและนวัตกรรมในงานประจำในโรงพยาบาลรูปแบบใหม่ โดยสามารถสร้างแบบจำลองได้เป็น “LINK Model” ประกอบด้วย การสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (L: Learning organization) การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในงานประจำ (I: Innovation) เน้นการสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนางานวิจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร (N: Network) และการสนับสนุนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (K: Knowledge management) โดยเน้นการสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ที่ดีและต่อเนื่อง ทำให้เกิดระบบการบริหารจัดการเพื่อการส่งเสริม ผลักดันและสนับสนุนในการสร้างงานวิจัย จากการบริการสุขภาพที่ตอบสนองต่อความ

ต้องการของผู้ป่วยและสังคม ผลของรูปแบบดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากร มีความรู้ มี แรงจูงใจ มีสมรรถนะด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น และปัญหาในการทำงานวิจัยในงานประจำลดลง ส่งผลให้มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 18.34

สรุปผลการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนาและส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมในงานประจำที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล โดยเน้นการสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ที่ดีและต่อเนื่อง ทำให้เกิดระบบการบริหารจัดการ เพื่อการส่งเสริม ผลักดัน และสนับสนุนในการสร้างงานวิจัย จากการบริการสุขภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและสังคม หรือเรียกว่า LINK Model ประกอบด้วย “L: Learning Organization” หมายถึง “การสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” “I : Innovation” หมายถึง “การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในงานประจำ” “N : Network” หมายถึง “การสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาด้านการวิจัยและนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร” “K : Knowledge Management” หมายถึง “การสนับสนุนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง”

2. ได้การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลวรินทร์ชาราบ โดยการส่งเสริมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้และสมรรถนะด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น

3. ได้ภาคีเครือข่ายด้านการพัฒนางานวิจัย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ประสพการณ์ระหว่างกัน

4. ได้รับการสนับสนุนด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคลากรในโรงพยาบาลวรินทร์ชาราบมีแรงจูงใจในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น

5. ได้ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาและส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมในงานประจำของโรงพยาบาลวรินทร์ชาราบ ใช้

รูปแบบ “LINK Model” เป็นรูปแบบของการสร้างให้เกิด “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในองค์กร มีการจัดกิจกรรมกลุ่มเล่าปัจจัยแห่งความสำเร็จ เพื่อจุดประกายและสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ให้ผู้เริ่มต้นทำงานวิจัย มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Learning organization) มีการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในงานประจำภายในองค์กร ตามนโยบายของโรงพยาบาล เช่น เน้นการค้นหาคำถามในการพัฒนางานวิจัย, ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม, จัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (Innovation) มีการสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน โดยมีการจัดตั้งกลุ่มสนทนาออนไลน์สำหรับนักวิจัย และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษา อันจะนำมาซึ่งผลงานวิจัยจากงานประจำที่น่าเชื่อถือและสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงงานประจำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ป่วยและผู้รับบริการอย่างแท้จริง (Network) และการสนับสนุนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นหลักในการทำงาน เพื่อให้เกิดการนำข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมภายในองค์กรมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการพัฒนาเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เพื่อมาพัฒนาบุคลากรภายในโรงพยาบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Knowledge management) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีววรรณ ลิ้มสกุล (2549) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิสัญญีวิทยาโรงพยาบาลตะกั่วป่า พบว่า เกิดกระบวนการจัดการความรู้ 5 กระบวนการ คือ การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ การจัดการให้เกิดการใช้ความรู้ การจัดการให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการให้เกิดชุมชนทรัพยากรความรู้ มีการคำนึงถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ทุนเดิมของโรงพยาบาลที่มีอยู่ ความพร้อมของทีมงาน มีเวทีที่ชัดเจน ความสามารถในการ บูรณาการเครื่องมือต่างๆ ให้เป็นแนวทางเดียวกัน และความพยายามแทรกซึมไปกับงานประจำ จนเกิดกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมต่อองค์กร และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา อินทวาท (2557) ได้ศึกษารูปแบบการส่งเสริมการทำงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จากการศึกษาได้รูปแบบประกอบด้วย การกำหนดทิศทางการวิจัย การจัดทำตัวชี้วัดการประเมินนักวิจัย การจัดกิจกรรมและส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัยและการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการวิจัย ผลการประเมินการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย พบว่า ด้านสมรรถนะการวิจัย ด้านคุณภาพของงานวิจัย มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

รูปแบบ “LINK model” ที่พัฒนาขึ้นในการศึกษาค้างนี้ช่วยในการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานวิจัยและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของบุคลากรในโรงพยาบาลวารินชำราบ ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ในการศึกษาค้างนี้ คือ 1) สนับสนุนการสร้างความรู้และการทำงานวิจัยจากงานประจำตามนโยบายของโรงพยาบาล เน้นการค้นหาคำถามในการพัฒนางานวิจัย, ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม, การเสริมสร้างความรู้, จัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 2) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ โดนเน้นหลักการเล่าเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Success story) 3) การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางวิชาการเชิงรุก โดยมีกิจกรรม คือ (3.1) การให้มีทีม Facilitator เป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรในโรงพยาบาล ทั้งการส่งเสริม การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยทั้งหน่วยงานด้านดูแลผู้ป่วยและหน่วยงานสนับสนุน (3.2) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะด้านการวิจัยและการเขียนโครงร่างการวิจัย โดยเน้นที่การลงมือปฏิบัติจริง (Training on the job) (3.3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ จัดกิจกรรมกลุ่ม เล่าปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อจุดประกาย สร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ให้ผู้เริ่มต้นทำงานวิจัย (3.4) พัฒนาให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Online บนระบบ Intranet ของโรงพยาบาลเป็นระบบ KM Online 4) การจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดการนำข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมภายในองค์กรมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการพัฒนาเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เพื่อมาพัฒนาบุคลากร

ภายในโรงพยาบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) การสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนางานวิจัย มีการประสานงานกับทีมผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสนับสนุนทางด้านวิชาการ และเครือข่ายนักวิจัยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษา รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้มีเครือข่ายนักวิจัย ที่มีความสนใจตรงกันมาทำงานวิจัยร่วมกันในเชิงระบบ 6) การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย R2R และนวัตกรรม มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งเวทีภายในและภายนอกองค์กร เช่น เวทีระดับจังหวัด ระดับเขต ระดับกระทรวง และระดับประเทศ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคลากรภายนอกองค์กร เพื่อรับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม ที่จะส่งผลดีต่อการพัฒนางานภายในองค์กร และสร้างความภาคภูมิใจให้กับเจ้าของผลงานเอง และในปี 2562 มีผลงานที่ได้รับคัดเลือกนำเสนอและได้รับรางวัลในเวทีระดับต่างๆ ภายนอกองค์กร ดังนี้ 1) เวทีวิชาการเขตสุขภาพที่ 10 ส่งผลงานจำนวน 10 เรื่อง คัดเลือกให้นำเสนอ 4 เรื่อง ได้รับรางวัลดีเด่น จำนวน 3 เรื่อง 2) เวทีวิชาการสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ส่งผลงานจำนวน 14 เรื่อง คัดเลือกให้นำเสนอ 14 เรื่อง ได้รับรางวัล 5 เรื่อง (ผลงานยอดเยี่ยม 2 เรื่อง/ผลงานดี 3 เรื่อง) ซึ่งผลของรูปแบบดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ มีแรงจูงใจ มีสมรรถนะด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น และปัญหาในการทำงานวิจัยในงานประจำลดลง ส่งผลให้มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 18.34 สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา อินทวาท (2557) ได้ศึกษารูปแบบการส่งเสริมการทำงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จากการศึกษาได้รูปแบบประกอบด้วย การกำหนดทิศทางการวิจัย การจัดทำตัวชี้วัด การบ่มเพาะนักวิจัย การจัดกิจกรรมและส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยและการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการวิจัย ผลการประเมินการส่งเสริมการทำงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย พบว่า ด้านสมรรถนะการวิจัย ด้านคุณภาพของงานวิจัย มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานวิจัยและนวัตกรรมในงานประจำในโรงพยาบาล

รินชาอรบ อำเภวารินชาอรบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความรู้ แรงจูงใจ และสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น กล่าวคือ การจัดการความรู้ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลองค์รัฐ อินทรี (2550) การจัดการความรู้ในคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี พบว่า หลังการจัดการความรู้ที่ได้รับการพัฒนา ได้องค์ความรู้เกิดขึ้นในองค์กรเพิ่มขึ้น ประเมินความสำเร็จในองค์กรอยู่ในระดับดีมาก และณัฐกานต์ นาคันต์ (2552) ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาความรู้ เช่น สนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา แสดงผลงานและดูงานเพื่อแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) ด้านการสร้างความรู้ เช่น องค์กรสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีอิสระในการคิดและการทำงาน และ 3) ด้านการจัดเก็บความรู้ เช่น องค์กรมีระบบสารสนเทศจัดเก็บข้อมูล องค์กรมีการจัดเก็บความรู้เป็นคลังความรู้ ทั้งเอกสารที่เป็นกระดาษและอิเล็กทรอนิกส์ อีกทั้งการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย และนวัตกรรมในองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีความรู้ ได้แก่ ทุนสนับสนุน เพื่อบริหารงานผู้บังคับบัญชา และความรู้ด้านการวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลในระดับมาก ในการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ และกุลยารัตน์ ทศมีและคณะ (2553) พบว่า ระบบบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนินทร์ พบว่า ระบบบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ควรประกอบไปด้วย 1) ระบบสนับสนุนการผลิตงานวิจัย ประกอบด้วย ทุนอุดหนุนการวิจัย แหล่งสืบค้นข้อมูลการวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย และการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยแก่นักวิจัย 2) ระบบประกันคุณภาพงานวิจัย เป็นระบบที่สนับสนุนให้นักวิจัยสามารถผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพมาตรฐาน 3) ระบบการ

จัดการความรู้จากการวิจัย เป็นระบบที่สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย และการนำผลงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์ และจากการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลวารินชำราบ ในครั้งนี้ ส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น สามารถผลิตผลงานวิจัยได้เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามควรมีการประเมิน ติดตามผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผ่านตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นมาตรการสำคัญในการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม จึงควรส่งเสริมและสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ที่หลากหลายใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในองค์กรให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน และควรผลักดันนโยบายการสร้างงานวิจัยและ

นวัตกรรมให้เป็นงานประจำ และเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินในทุกระดับ

2. ควรมีการประเมิน ติดตามผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลและทำการศึกษา ใน ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้า ระดับผู้ปฏิบัติและ ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมบุคลากรในการทำวิจัยจากโรงพยาบาลหรือหน่วยงานที่มุ่งเน้นการวิจัยแล้วประสบผลสำเร็จ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลวารินชำราบ หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือครบถ้วน และเพื่อนร่วมงานทุกท่านเป็นอย่างสูงที่คอยให้การสนับสนุนในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

คณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Faculty of Public Health, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Ubon Ratchathani Rajabhat University

เอกสารอ้างอิง

- กุลยรัตน์ ทัศนีย์และคณะ. (2553). ความตระหนักในคุณค่าภูมิปัญญาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่ได้รับการสอนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในวิชาฟิสิกส์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์และการสอน (มัธยมศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฉลองรัฐ อินทรีย์. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยราชธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉวีวรรณ ลิ้มสกุล. (2549). การพัฒนาตัวแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิสัญญีวิทยาโรงพยาบาลตะกั่วป่า โดยการเทียบรอย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ณัฐกานต์ นาคันต์. (2552). ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี. รายงานการวิจัย. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- รุ่งนภา อินทวา. (2548). ความรู้และเจตคติที่มีต่อการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สงครามชัย ลีทองดี. (2558). การจัดการระบบสุขภาพ. ขอนแก่น: หจก.โรงพิมพ์น่านวิทยา.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2556). การพัฒนารูปแบบโดยประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากงานประจำสู่งานวิจัย. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2559). นโยบายของรัฐบาลได้กำหนดกรอบเป้าหมาย เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ประเทศไทย 4.0. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (1988). The Action Research Reader. Australia: Victoria Deakin University Press.