



แบบฟอร์มเสนอผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

1. ชื่อผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

ภาษาไทย: เรื่อง..แผนพัฒนาบุคลากรพยาบาลด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล รพ. สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

ภาษาอังกฤษ: Nursing personnel development planning for research/R2R/Innovation, Nursing Division, Queen Sirikit Hospital.

2. กลุ่มการประกวดนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

☒ กลุ่มที่ 1 นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ด้านหลักการ กระบวนการ การบริการ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และแอปพลิเคชัน

☐ กลุ่มที่ 2 นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ด้านเครื่องมืออุปกรณ์

3. รายชื่อคณะผู้ประดิษฐ์คิดค้น

ชื่อ: ว่าที่ น.ท.หญิง วราภรณ์ ปฏิสงษ์ มือถือ 081-7332027 E-mail: mommam3274@gmail.com

4. หน่วยงานที่สังกัด. กลุ่มงานบริหารการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล (เบอร์ 60006)

5. รูปภาพผลงานนวัตกรรม: จัดทำโปรแกรมแผนพัฒนาบุคลากรพยาบาลเชิงระบบ (Personnel Development) ด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาล เพื่อก่อเกิดนักวิจัยหน้าใหม่ และเป็นชุมชนนักปฏิบัติด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation (Community of Practice: CoPs. R2R owner) ของฝ่ายการพยาบาลที่ยั่งยืน เป็นการตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาลตาม Hospital goals ด้าน Academic Hospital ในการพัฒนางานวิจัยทางการแพทย์

โปรแกรมแผนพัฒนาบุคลากร R2R owner และ KM Facilitator ประจำหน่วย ด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาล ใน สป.66-68



สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย/ R2R/ Innovation ภายในองค์กร



6. ที่มาของแนวคิดในการประดิษฐ์

โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ เป็นสถาบันร่วมผลิตและเป็นแหล่งอบรม นักศึกษาแพทย์ในสาขาต่างๆ รวมทั้งการทำวิจัยทางการแพทย์ ตาม Hospital goal ด้าน Academic Hospital แต่พบว่าฝ่ายการพยาบาลมีผลงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาลจำนวนน้อย แสดงให้เห็นว่า บุคลากรพยาบาล มีความรู้และทักษะด้านการทำวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาลน้อย ในขณะที่ฝ่ายการพยาบาลมีจำนวนบุคลากรพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 11.47 และมีผู้ที่ผ่านการอบรม หลักสูตรเฉพาะทางพยาบาล 4 เดือนแต่ละสาขาการพยาบาลมากถึงร้อยละ 51.27 ของพยาบาลทั้งหมด ที่สังกัดฝ่ายการพยาบาล (อ้างอิงจากสถิติฝ่ายการพยาบาล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์, 2567) ซึ่งแสดงว่า บุคลากรพยาบาลเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสืบค้นข้อมูล และเลือกใช้ข้อมูลในการอ้างอิงจากตำรา บทความวิชาการ งานวิจัย และสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ปฏิบัติทางการพยาบาลภายใต้หลักฐานเชิงประจักษ์ได้ มากกว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรพยาบาลทั้งหมด ที่สังกัดฝ่ายการพยาบาล

ดังนั้นกลุ่มงานบริหารการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล จึงใช้แนวคิดการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) ในการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาล ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และ พัฒนาองค์กร ตามมาตรฐาน โรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (ฉบับที่ 5) มาตรฐาน I-5.1 (คือ องค์กรควรมีการบริหารขีดความสามารถบุคลากร ในการพัฒนางานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ) โดยใช้กระบวนการ KM ตามมาตรฐาน I-4.2 (คือ องค์กรควรมีการจัดการความรู้ที่ดี มีการปลูกฝังการเรียนรู้เข้าไปในงานประจำ)

ซึ่งแนวคิดการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) เป็นกระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากรเชิงระบบ มีจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนางานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation แก่บุคลากรพยาบาล โดยประยุกต์ใช้ SIPOC model ในการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาล และวิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุที่ทำให้ฝ่ายการพยาบาล มีผลงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาลจำนวนน้อย โดยใช้แผนภูมิแก๊งปลา (Fishbone diagram) และใช้หลัก 4P (people, policy, procedure และ place)

7. วัตถุประสงค์

1. เพื่อยกระดับ (Up skill / Re skill) ความรู้ความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรพยาบาล ด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาลของฝ่ายการพยาบาล ซึ่งเป็นสมรรถนะด้านที่ 5 ตามที่สภาการพยาบาล (2553) กำหนดให้พยาบาลวิชาชีพ ต้องมีสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย

2. เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าของบุคลากรพยาบาลที่จบปริญญาโท และผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางการพยาบาล 4 เดือนแต่ละสาขาการพยาบาล จากการพัฒนาผลงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางการศึกษาพยาบาล

3. เพื่อให้เกิดนักวิจัยหน้าใหม่ (นักวิจัย junior) และก่อเกิดชุมชนนักปฏิบัติด้านงานวิจัย/ R2R/ Innovation ทางการศึกษาพยาบาล (Community of Practice: CoPs. R2R owner) ของฝ่ายการศึกษาพยาบาล

8. คุณสมบัติ / คุณลักษณะเฉพาะและขอบเขตการใช้งานของผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

1.คุณลักษณะเฉพาะของผลงานนวัตกรรม:

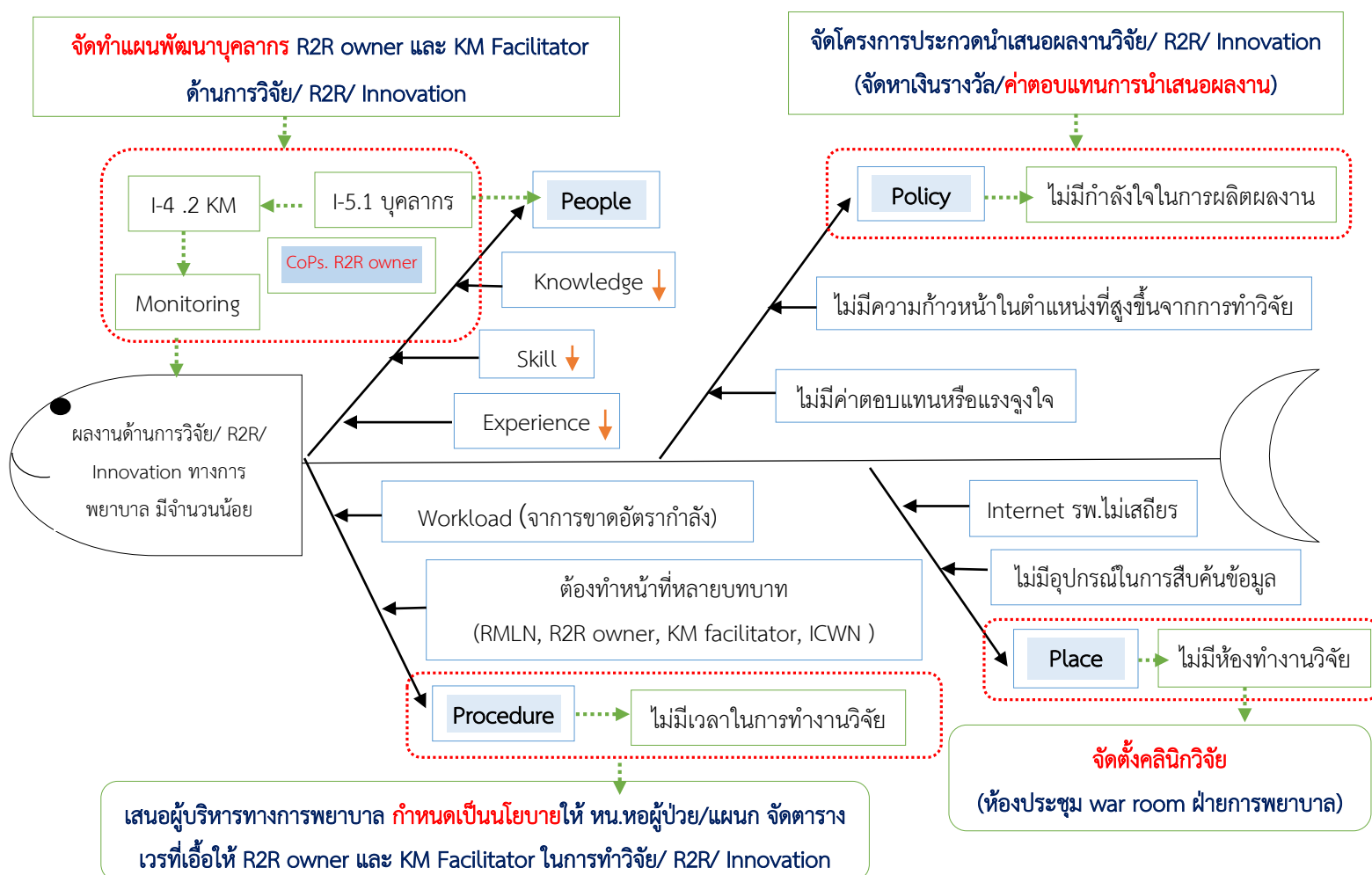
สิ่งประดิษฐ์ที่คิดค้นเป็นนวัตกรรมรูปแบบ **นวัตกรรมกระบวนการ** (Process Innovation) โดยการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Personnel Development) ด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางการศึกษาพยาบาล และใช้กระบวนการ KM ในการจัดการความรู้ เพื่อทำวิจัย/ R2R/ Innovation โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรพยาบาลที่จบปริญญาโท และผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางการพยาบาล 4 เดือน แต่ละสาขาการพยาบาลให้มีศักยภาพ (competency) ทั้งทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ในการผลิตผลงานการวิจัย/R2R/ Innovation ทางการศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพ ก่อเกิดองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาและพัฒนาระบบบริการพยาบาลได้อย่างคุ้มค่า คุ่มทุน ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาระบบบริการพยาบาลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ขอบเขตการใช้งานของผลงานนวัตกรรม:

ผลงานนวัตกรรมนี้ เป็นโปรแกรมแผนพัฒนาสมรรถนะ R2R owner และ KM Facilitator ประจำหน่วยที่สังกัดฝ่ายการศึกษาพยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรพยาบาลที่จบปริญญาโท และผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางการพยาบาล 4 เดือนแต่ละสาขาการพยาบาล

9. วิธีการและขั้นตอนการทำงานของผลงานนวัตกรรม

9.1. วิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุที่ทำให้ฝ่ายการศึกษาพยาบาล มีผลงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางการศึกษาพยาบาลจำนวนน้อย โดยใช้แผนภูมิแก๊งปลา (Fishbone diagram) และหลัก **4P** (people, policy, procedure และ place) ดังแผนผังสาเหตุและผลการวิเคราะห์ปัจจัย ที่ทำให้ฝ่ายการศึกษาพยาบาลผลิตผลงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางการศึกษาพยาบาลได้น้อย



ผลการวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่ทำให้ฝ่ายการพยาบาล ผลิตผลงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ได้น้อย ตามหลัก 4P พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรพยาบาล (people) ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ยังขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย/ R2R/ Innovation ซึ่งสืบเนื่องจากบุคลากรพยาบาลขาดความรู้และทักษะด้านการทำวิจัย/ R2R/ Innovation และคิดว่าการทำงานด้านวิจัย/ R2R/ Innovation เป็นเรื่องยากและต้องใช้เวลานานในการทำผลงาน ซึ่งอุปสรรคของความไม่ประสบความสำเร็จในการสร้างสรรค์ผลงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ที่สำคัญ คือ บุคลากรพยาบาลมีภาระงานที่มาก (workload) และมีหน้าที่เป็นคณะกรรมการหลายบทบาทในหน่วย ทำให้ไม่มีเวลาในการทำผลงานวิจัย/ R2R/ Innovation (procedure) อีกทั้งขาดแรงบันดาลใจในการผลิตผลงาน เนื่องจากไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำวิจัย และไม่มีค่าตอบแทนหรือแรงจูงใจในการทำวิจัย/ R2R/ Innovation (policy) ซึ่งเป็นความท้าทายของกลุ่มงานบริหารการพยาบาลในการผลักดันให้บุคลากรพยาบาลของฝ่ายการพยาบาล เห็นความสำคัญในการผลิตผลงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางกายภาพ เพื่อรองรับการเติบโตของโรงพยาบาลในอนาคต และตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาลตาม Hospital goals ด้าน Academic Hospital ในการพัฒนาด้านงานวิจัยทางการแพทย์ /พยาบาล

9.2. วิเคราะห์ภาพรวมกระบวนการพัฒนาบุคลากรพยาบาลด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาล โดยประยุกต์ใช้ SIPOC model เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพยาบาล R2R owner และ KM Facilitator ด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ของฝ่ายการพยาบาล

S: Supplier/providers	I: Input	P: Process	O: Output	C: Customer
- พยาบาลที่จบปริญญาโท - พยาบาลที่ผ่านการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางการพยาบาล 4 เดือน แต่ละสาขาการพยาบาล - R2R owner ประจำหน่วย - KM Facilitator ประจำหน่วย	- ระบบ IT (ใช้ในการสืบค้นข้อมูล) - Computer - Printer - ห้องสำหรับนั่งศึกษาและทำงานวิจัย (คลินิกวิจัย) - จัดหาแหล่งทุน และให้เวลาพี่เลี้ยงนักวิจัย และนักวิจัย Junior - จัดหาค่าตอบแทนหรือแรงจูงใจ สำหรับผู้ที่เผยแพร่ผลงานวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาล ทั้งภายในโรงพยาบาล และภายนอกโรงพยาบาล	- กำหนดนโยบายด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาล จากงานประจำ - จัดอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาล โดยใช้กระบวนการ KM แก่นักวิจัย junior - จัดโครงการพี่เลี้ยงนักวิจัย เพื่อให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักวิจัย junior (ใช้หลัก Mentor & Coaching & Role model) - จัดตั้งคลินิกนักวิจัย เพื่อให้ นักวิจัย Junior มีเวลารับคำปรึกษา และทำงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ร่วมกับพี่เลี้ยงนักวิจัย - กำกับ ติดตาม ดูแลให้นักวิจัย Junior และพี่เลี้ยงนักวิจัย ปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนด - จัดโครงการประกวดนำเสนอผลงานวิจัย/ R2R/ Innovation ของฝ่ายการพยาบาล (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง/ปี)	- จำนวนผลงานวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาล ที่เผยแพร่ทั้งภายในโรงพยาบาล - จำนวนผลงานวิจัย/ R2R/ Innovation ทางพยาบาล ที่เผยแพร่ภายนอกโรงพยาบาล	<u>Customer ภายใน:</u> ฝ่ายการพยาบาล (บุคลากรพยาบาล ผู้ปฏิบัติงาน, ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น - ระดับกลาง - ระดับสูง) <u>Customer ภายนอก:</u> - สำนักงานวิจัยและการจัดการความรู้ รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

9.3. ดำเนินกระบวนการตามแผนพัฒนาบุคลากรเชิงระบบ (Personnel Development) ที่ได้จากการวิเคราะห์ตามแนวคิด SIPOC model

Research / R2R/ Innovation Nursing: NSO's Journey by CoPs KM Facilitator & R2R owner

ประจำปี ๒๕๖๖

- จัดอบรมการใช้ KM Process แก่ R2R owner และ KM Facilitator ประจำหน่วย



- จัดโครงการ NSO Quality Care Award 2023 จากผลงานการใช้ KM Process



สนับสนุนเผยแพร่ผลงานวิจัย/ R2R/
Innovation ภายในองค์กร

ประจำปี ๒๕๖๗

- จัดอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางกายภาพ โดยใช้กระบวนการ KM แก่ นักวิจัย Junior



- จัดโครงการนำเสนอผลงาน One Unit One Topic Research by Junior Researcher 2024



- นักวิจัย junior นำผลงานที่อบรมเข้าร่วมประกวดโครงการ SRK Innovation Day 2024



ประจำปี ๒๕๖๘

- จัดโครงการ one unit one KM Project ทุกหน่วย/ แผนกที่สังกัดฝ่ายการพยาบาล เพื่อย่อยอดผลงานเป็น R2R



- จัดโครงการพี่เลี้ยงนักวิจัย เพื่อให้คำปรึกษา และช่วยเหลือนักวิจัย Junior (ใช้หลัก Mentor & Coaching & Role Model)
- จัดตั้งคลินิกนักวิจัย ฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้นักวิจัย junior มีเวลาปรึกษา และทำงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ร่วมกับพี่เลี้ยงนักวิจัย



9.4 กำกับ ติดตาม ดูแลให้นักวิจัย junior (R2R owner และ KM Facilitator ประจำหน่วย) และพี่เลี้ยงนักวิจัย ปฏิบัติตามนโยบายในการผลิตผลงานด้านการวิจัย/R2R/Innovation ทางโรงพยาบาล

ตารางที่ 1. ผลการพัฒนางานวิชาการ/วิจัย/R2R ทางโรงพยาบาล ของ R2R owner และ KM Facilitator ประจำหน่วย

ผลการพัฒนางานวิชาการ/วิจัย/R2R/Innovation	จำนวนผลงานวิชาการ/วิจัย/R2R/Innovation			
	งป.66	งป.67	งป.68 (ต.ค 67- เม.ย 68)	รวม
การสร้างความรู้ใหม่จากผลงานวิจัย/R2R	1	2	4 (กำลังเก็บข้อมูลและกำลังขอ IRB)	7
การสร้างความรู้ใหม่จากการทำ Innovation	19	14	16	49
รวม	20	16	19	56

ตารางที่ 2. ผลจากการสร้างความรู้ใหม่ด้วย KM process ในการทำ Innovation

การสร้างความรู้ใหม่จากการทำ Innovation	จำนวนการสร้างความรู้ใหม่จาก Innovation			
	งป.66	งป.67	งป.68 (ต.ค 67- เม.ย 68)	รวม
ความรู้ใหม่ในรูปแบบ Process Innovation เช่น WI, CNPG, CLI.P, คู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น.	5	6	14	25
ความรู้ใหม่ในรูปแบบ Product Innovation เช่น Application, Line OA ในการบริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ	14	8	2	24
รวม	19	14	16	49

สรุปผลการพัฒนางานวิชาการ/วิจัย/R2R/Innovation ตั้งแต่ งป. 66-68 (ต.ค 67- เม.ย 68) ของฝ่ายการพยาบาล จากตารางที่ 1 และตารางที่ 2 พบว่า...

1. ผลการพัฒนางานวิชาการ/วิจัย/R2R/Innovation ส่วนใหญ่เป็นความรู้ใหม่ที่ได้จากการทำ Innovation ถึงร้อยละ 87.50 โดยเป็น Process Innovation ในรูปแบบการพัฒนาแนวทางปฏิบัติ WI, CNPG, CLI.P, คู่มือปฏิบัติงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 51.02 และเป็น Product Innovation เช่น Application, Line OA ในการให้บริการผู้ป่วย/ผู้รับบริการ คิดเป็นร้อยละ 48.98 (แสดงในตารางที่ 2)

2. จำนวนผลงานวิชาการ/วิจัย/R2R ที่ได้รับการตีพิมพ์และนำไปใช้ประโยชน์ ใน งป. 66-68 (ต.ค 67-เม.ย 68) ยังมีจำนวนน้อย มีเพียงร้อยละ 12.5 เท่านั้น แต่แนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี (ใน งป.67 และ งป.68 เพิ่มขึ้นร้อยละ 50)

จากการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค ในการพัฒนางานวิชาการ/วิจัย/R2R ของฝ่ายการพยาบาลที่ยังมีจำนวนน้อยพบว่า....

- นักวิจัยมีความเหนื่อยล้า จากการปฏิบัติงานประจำในการขึ้นเวร เข้า-ป่วย-ตึก และต้องขึ้นเวรเสริมภายในหน่วย เนื่องจากหน่วยขาดอัตรากำลัง (เฉลี่ยเดือนละ 25-28 เวร/เดือน) ทำให้หาโอกาสในการทำวิจัยน้อย
- นักวิจัยมีความคิดว่า ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือ ค่าตอบแทน/แรงจูงใจจากการทำวิจัย
- กระบวนการขอรับพิจารณาจริยธรรมการวิจัย (IRB) กรมแพทย์ ต้องใช้เวลาในการดำเนินการยื่นเรื่องและแก้ไขมาก และจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลมีน้อย

จากปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว ส่งผลให้ผู้วิจัยเกิดความท้อแท้ในการทำวิจัย และทางกลุ่มงานบริหารการพยาบาลได้นำปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว มาหา Gap Analysis เพื่อหาปัจจัยที่เอื้อให้การผลิตผลงานวิจัย/R2R ของฝ่ายการพยาบาลประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยในช่วง ประจำปี งป.66 - 68 มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเชิงระบบ (Personnel Development) อย่างต่อเนื่อง ดังนี้.....

งป.66 – 68: จัดโปรแกรมแผนอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางการพยาบาล แก่ R2R owner และ KM Facilitator ประจำหน่วย โดยเน้นการใช้ KM process ในการจัดการความรู้ (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) เพื่อเป็นการ Up-skill ให้กับ R2R owner และ KM Facilitator คนเก่า และ Re-skill ให้กับ R2R owner และ KM Facilitator คนใหม่ ให้มีความรู้ มีทักษะด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย/ R2R/ Innovation เพื่อก่อเกิดนักวิจัยหน้าใหม่ และเป็นชุมชนนักปฏิบัติด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation (Community of Practice: CoPs. R2R owner & CoPs. KM Facilitator) ของฝ่ายการพยาบาลที่ยั่งยืน

งป.66 – 68: จัดโครงการประกวดนำเสนอผลงานวิจัย/ R2R/ Innovation ของฝ่ายการพยาบาล (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง/ปี) และจัดหาค่าตอบแทนในการนำเสนอผลงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำวิจัย และเป็นการเพิ่มคุณค่าในตัวเองของผู้วิจัยจากการที่ได้นำเสนอผลงาน

งป. 68: จัดโครงการพี่เลี้ยงนักวิจัย เพื่อให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักวิจัย junior แต่ละสาขาการพยาบาล โดยพี่เลี้ยงนักวิจัยใช้หลัก Mentor & Coaching & Role model ในการดูแลช่วยเหลือนักวิจัย junior

: จัดตั้งคลินิกนักวิจัย เพื่อให้นักวิจัย junior มีเวลารับคำปรึกษา และทำงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ร่วมกับพี่เลี้ยงนักวิจัย ณ ห้องประชุม war room ฝ่ายการพยาบาล

: นำเสนอผู้บริหารทางการพยาบาลระดับสูง กำหนดนโยบายให้ หน.กลุ่มงานการพยาบาลแต่ละสาขาการพยาบาล แจ้ง หน.หอผู้ป่วย/แผนก จัดตารางเวรที่เอื้อให้ R2R owner และ KM Facilitator ประจำหน่วย ได้มีเวลารับคำปรึกษาและทำงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ร่วมกับพี่เลี้ยงนักวิจัยตามตารางโปรแกรมที่กำหนด

: กำกับ ติดตาม ดูแลช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่ส่งผลให้การทำผลงานวิจัย/ R2R/ Innovation ของนักวิจัย junior และพี่เลี้ยงนักวิจัย ไม่ประสบความสำเร็จ

: กระตุ้นพี่เลี้ยงนักวิจัย ในการผลักดันผลงานวิจัย/ R2R/ Innovation ของนักวิจัย junior ให้สามารถตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานภายนอกองค์กร

10. จุดเด่น หรือกลไกการทำงานที่เป็นจุดเด่นที่แตกต่างจากของผู้อื่นที่มีอยู่แล้ว (กรณีระบุให้ชัดเจน)

- โปรแกรมแผนพัฒนาบุคลากรเชิงระบบ (Personnel Development) ด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางกายภาพ เป็น Process Innovation ในการ Up-skill สมรรถนะด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ให้กับ R2R owner และ KM Facilitator คนเก่า และ Re-skill ให้กับ R2R owner และ KM Facilitator คนใหม่ เพื่อให้บุคลากรพยาบาล มีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย/ R2R/ Innovation ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของนักวิจัย ก่อให้เกิดนักวิจัยหน้าใหม่ และกลายเป็นชุมชนนักปฏิบัติด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation (Community of Practice: CoPs. R2R owner) ของฝ่ายการพยาบาลที่ยั่งยืน โดยมีพี่เลี้ยงนักวิจัยคอยเป็น Mentor และ Role model ในการ coaching การทำวิจัย/ R2R/ Innovation

11. วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการประดิษฐ์คิดค้น

- ชิ้นงานประดิษฐ์นี้เป็น Process Innovation ซึ่งใช้ computer เป็นอุปกรณ์เท่านั้น

12. ประโยชน์และคุณค่าของผลงานสิ่งประดิษฐ์

ด้านบุคลากรพยาบาล:

- สามารถพัฒนาศักยภาพ และสร้างคุณค่าให้กับบุคลากรพยาบาล จากการพัฒนาผลงานด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางกายภาพ เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการพยาบาล

ด้านผู้รับบริการ:

- ทำให้ผู้รับบริการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้รับบริการที่มีความซับซ้อนของโรคในปัจจุบันที่เพิ่มมากขึ้น จากการที่บุคลากรพยาบาล นำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Base Practice Nursing) มาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลดูแลผู้ป่วย

ด้านองค์กร:

- ฝ่ายการพยาบาล ก่อเกิดนักวิจัยหน้าใหม่ และองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ได้จากผลการวิจัย และนำมาใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาล (Evidence Base Practice Nursing) ตลอดจนสามารถนำใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการพยาบาลได้อย่างคุ้มค่า คุ้มทุน ตอบสนองความต้องการการพัฒนากระบวนการพยาบาลที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

- โรงพยาบาล มีบุคลากรพยาบาลที่มีศักยภาพในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ จากผลการวิจัย เพื่อรองรับการเติบโตของโรงพยาบาลในอนาคต เป็นการตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาลตาม Hospital goals ด้าน Academic Hospital

13. กลุ่มเป้าหมายในการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

(✓) ผู้บริหารทางการพยาบาล

- มอบหมายให้ HRD (Human Resource Development) ของฝ่ายการพยาบาล นำ Process Innovation แนวคิดการพัฒนาบุคลากรเชิงระบบ (Personnel Development) ในบุคลากรพยาบาล ไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรพยาบาลแต่ละ level ของฝ่ายการพยาบาล
- สามารถนำผลการวิจัย/ R2R/ Innovation ทางการพยาบาล ไปใช้ในการบริหารจัดการทางการพยาบาล และพัฒนาระบบบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(✓) ผู้ปฏิบัติการพยาบาล

- สามารถนำผลการวิจัยทางการพยาบาล มาใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาล (Evidence Base Practice Nursing) จากองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากผลงานการวิจัยทางการพยาบาล

14. ความโดดเด่นของผลงาน (กรุณาระบุเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ)

- เป็นนวัตกรรมที่จัดทำขึ้นใหม่

(✓) นำไปใช้ประโยชน์มาแล้ว เป็นเวลา 2 ปี 6 เดือน

- งบประมาณในการดำเนินการจัดทำนวัตกรรม/ประดิษฐ์นี้ เป็นแผนพัฒนาบุคลากรเชิงระบบ (Personnel Development) ด้านการวิจัย/ R2R/ Innovation งบประมาณที่ใช้จะเป็นการจัดอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรพยาบาล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร

ประจำปี	โครงการจัดอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะของ R2R owner และ KM Facilitator	จำนวนเงิน (บาท)
งป.66	โครงการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านการจัดการความรู้	35,000
งป.67	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบ Classroom Training Program: นักวิจัย junior	28,500
งป.68	โครงการ One Unit One KM project & Sharing in Nursing	60,000
งป.68	โครงการพี่เลี้ยงนักวิจัยจูเนียร์	30,000
รวม		153,500

- เป็นผลงานที่

(✓) ไม่เคยส่งเข้าประกวด

15. ผู้ติดต่อประสานงาน (โปรดระบุรายละเอียดติดต่อที่ใช้ในปัจจุบัน)

ว่าที่ น.ท.หญิง วราภรณ์ ปฏิสังข์ มือถือ 081-7332027 (เบอร์ที่ทำงาน 60006)

E-mail: mommam3274@gmail.com กลุ่มงานบริหารการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล