

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการสุขภาพทุกระดับ การพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทันต่อวิทยาการที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือการพัฒนาทักษะ ความชำนาญจากประสบการณ์ในการให้บริการ แต่ทว่าประสบการณ์เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมด้วยดังที่ ศิริอร สิ้นธุ (2546) กล่าวว่างานวิจัยจะช่วยพัฒนาหรือพิสูจน์ความรู้และแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ และในทำนองเดียวกัน งานวิจัยจะปราศจากคุณค่าจนกว่าจะถูกนำมาสู่การปฏิบัติ เพราะการนำผลงานวิจัยมาใช้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาสุขภาพลดความเสี่ยงในการตัดสินใจปฏิบัติงานรวมถึงเป็นแหล่งข้อมูลเพื่อสร้างคุณภาพและมาตรฐานของการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ระยะเวลาที่ผู้ป่วยอยู่โรงพยาบาลสั้นลง ลดค่าใช้จ่ายทั้งจากรัฐ สถานบริการ และจากผู้ป่วยและครอบครัว

เบิร์นและโกล์บ (Burns and Grove, 2005:21) กล่าวว่า บุคลากรในทีมสหสาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล และบุคลากรสุขภาพต่าง ๆ สามารถสร้างกระบวนการในการนำผลการวิจัยไปใช้โดยเน้นที่การพัฒนาหลักฐานเชิงประจักษ์ เริ่มตั้งแต่ต้น ค.ศ.1990 ทีมนักวิจัยของมหาวิทยาลัยแมคมาสเตอร์ในแคนาดาพยายามที่จะพัฒนาแนวปฏิบัติของการนำหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ในการแพทย์ (Evidence-based medicine) ที่จะทำให้มีการใช้ข้อมูลที่มีการศึกษาวิจัยเพื่อการตัดสินใจในคลินิกมากกว่าการปฏิบัติตามแนวทางเดิมๆที่ได้จากประสบการณ์ในอดีตนำโดยซัคเก็ต (Sackett D,1996) ซึ่งได้พัฒนาวิทยาการวิจัย (research methodologies) เพื่อสร้างหลักฐานที่ดีที่สุด (best evidence) ในการปฏิบัติงานการสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ที่ดี และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

การวิจัยเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ เป็นผลให้ค้นพบองค์ความรู้และนวัตกรรมอันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบริการสุขภาพและองค์กรในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาองค์กรเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรด้านสุขภาพและการแพทย์จึงต้องมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา (ทองดี ชัยพานิช,2553) ซึ่งกลยุทธ์สำคัญหนึ่ง

ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการใช้ความรู้จากการวิจัยเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สู่ความเป็นเลิศ

ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ปีเตอร์เซงเก้ (Peter M.Senge ,2006) กล่าวว่าหัวใจอยู่ที่การสร้างวินัย 5 ประการในการปฏิบัติงานของ บุคคล ทีม และองค์กรอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ประการแรก ความรอบรู้ของบุคคล (Personal Mastery) เป็นบุคลิกภาพของคนในองค์กรที่มีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง ประการถัดมาได้แก่ แบบแผนความคิด (Mental Models) ของคนในองค์กรที่มีสติ คิดอย่างมีเหตุผล เปิดกว้างต่อเรื่องราวต่างๆที่ปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร ประการที่สาม วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ของบุคคลในองค์กร ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ประการที่สี่ ทีมแห่งการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของทีม บนพื้นฐานของความรอบรู้ของบุคคลเพื่อสร้างสรรค์ผลงานจากวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร และประการสุดท้าย การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นความสามารถของบุคคลในการเข้าใจความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆในระบบ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาคับข้องใจได้ วิจัย พานิชให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านต่าง ๆ คล้ายมีชีวิตมีผลงานดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์กรในลักษณะที่เรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์ สามารถรู้สึกได้ การขับเคลื่อนองค์กร สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถทำได้โดยอาศัยกระบวนการจัดการให้ความรู้ทั้งหลาย กลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร

คุณค่าของงานวิจัยขึ้นอยู่กับการถูกนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพบริการ ดังพระราชดำรัสของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนกที่ว่า “ความสำเร็จที่แท้จริงของการศึกษาอยู่ที่การนำวิทยาการไปประยุกต์ใช้ เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ” แต่ในการปฏิบัติงานจริง พบว่าการนำผลการวิจัยไปใช้ยังน้อยกว่าที่ควรจะเป็น แม้แต่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นผู้นำด้านการวิจัยทางการแพทย์ และการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยทางการแพทย์ยังพบว่ามีคนนำไปใช้ประโยชน์น้อย (Funk et al., 1991, 1995) นอกจากนี้จากการศึกษาของ ยาวาและคณะ (Yava, et al., 2007) ในพยาบาลวิชาชีพประเทศตุรกี จำนวน 631 คน พบว่ามีพยาบาลเพียง ร้อยละ 11.3 ที่มีการใช้ประโยชน์จากการวิจัยสำหรับในประเทศไทย จากการศึกษาของ ศิริอร สินธุและเรณู พุกบุญมี (2541) ในพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย 717 คนพบที่มีการใช้ผลงานวิจัยเพียงร้อยละ 17.6

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์คือความสัมพันธ์ระหว่างผู้สร้างงานวิจัยและผู้ใช้งานวิจัย และลักษณะการสื่อสารงานวิจัย การสื่อสารงานวิจัยที่มี

ประสิทธิภาพต่างกันเป็นส่วนให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้แตกต่างกัน ดังนั้นหากผู้สร้างงานวิจัยและผู้ใช้งานวิจัยเป็นคนกลุ่มเดียวกันหรือเป็นคนคนเดียวกัน (Near Peer) อาจทำให้เกิดการนำผลการวิจัยไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุด (ศิริอร ลิ้นกู, 2546) ดังนั้นการสร้างงานวิจัยในลักษณะ การพัฒนางานประจำสู่การวิจัย (Routine to Research: R2R) ซึ่งกำหนดให้ผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นผู้ที่คลุกคลีมีส่วนร่วม ใกล้ชิดกับปัญหาเป็นผู้ค้นหาหนทางในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานด้วยตนเอง จึงมีส่วนในการลดช่องว่างระหว่างผู้สร้างและผู้ใช้งานวิจัย และช่วยเสริมสร้างกระบวนการนำผลการวิจัยไปใช้ให้ได้มากยิ่งขึ้น

งานวิจัยในขอบข่ายลักษณะการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยหมายถึงงานวิจัยที่มีเป้าหมายในการนำผลของการวิจัยไปพัฒนางานประจำนั้นๆ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) โจทย์วิจัยต้องมาจากปัญหาในงานมาจากการประจำที่ทำอยู่และต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น ไม่จำกัดว่าต้องเป็นปัญหาทางคลินิกเท่านั้น ฝ่ายสนับสนุนก็สามารถสร้างงานวิจัยได้ 2) ผู้ทำวิจัยต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั่นเองโดยแสดงบทบาทหลักของงานวิจัย และควรเป็นการทำงานเป็นทีม 3) ผลลัพธ์ของงานวิจัย ต้องวัดถึงผลต่อตัวผู้ป่วย หรือต่อผู้รับบริการโดยตรง 4) การนำผลการวิจัยไปใช้ สามารถนำไปพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ตามแต่บริบทของแต่ละองค์การ ใช้ระเบียบวิจัยสามารถใช้ได้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ไม่ต้องการระเบียบวิธีวิจัยและการวิเคราะห์ทางสถิติที่ซับซ้อน แต่ต้องมีความแม่นยำและเชื่อถือได้ แม้ไม่มีความรู้เรื่องการทำวิจัยก็สามารถทำวิจัยได้โดยได้รับการช่วยเหลือจากทีมพี่เลี้ยงที่เรียกว่าคุณอำนวย ซึ่งเป็นหนึ่งในผู้เกี่ยวข้องสำคัญของงานวิจัย R2R

ผู้เกี่ยวข้องสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิจัย R2R ประกอบด้วย 3 ฝ่ายได้แก่ 1) *กลุ่มผู้วิจัย*: ต้องเริ่มด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นต้องการพัฒนางานประจำ 2) *คุณอำนวย*: เป็นผู้ที่มีหน้าที่อำนวยความสะดวกต่อการดำเนินกิจกรรม R2R ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในระหว่างดำเนินการวิจัย โดยใช้แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เริ่มต้นจากความสำเร็จของคนจำนวนน้อยมาแล้ว แลกเปลี่ยนและต่อยอด (Success Story Telling) มีการสนับสนุนกิจกรรม R2R เชิงรุก มีการวิพากษ์งานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ 3) *ผู้บริหาร*: ต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงแนวคิดและปรัชญา R2R อย่างแท้จริงให้การสนับสนุนการทำกิจกรรม R2R อย่างเหมาะสมและใช้งานวิจัย R2R สำหรับเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนางานและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) (หน่วยพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล, 2557)

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเป็นทั้งโรงพยาบาลและโรงเรียนแพทย์แห่งแรกที่ใหญ่และเก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2431 โดยมีพันธกิจที่จะจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำการวิจัยสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และนำมาซึ่งศรัทธาและความนิยมสูงสุดจากประชาชน รวมทั้งชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2557)

จากพันธกิจและวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จึงให้ความสำคัญกับสร้างงานวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพบริการหนึ่งในพันธกิจด้านการวิจัยได้แก่ การจัดตั้ง โครงการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย (Routine to Research Project: R2R) คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ใน พ.ศ.2547 ถือเป็นการเริ่ม การพัฒนางานประจำสู่การวิจัยเป็นแห่งแรกในประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2556) โดยโครงการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย มีจุดประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการสร้างความรู้จากงานประจำอย่างเป็นระบบ (วิจารณ์ พานิช, 2552) รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของการก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับในองค์กร ซึ่งมีจำนวนมากถึง 12,000 คน ให้มีโอกาสดำเนินงานตนเอง พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ด้วยการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานของตนเองด้วยตัวของบุคลากรในหน่วยงานเองหรือการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ นอกจากนี้ยังมีทีมงานพี่เลี้ยง (Cluster Facilitators: CF) ทำหน้าที่คุณอำนวย ให้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่ทีมวิจัย ด้วยการดำเนินงานอย่างมืออาชีพ ทำให้โครงการมีความก้าวหน้าเป็นอย่างยิ่ง มีการพัฒนาประสบการณ์มากขึ้น จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นต้นแบบของ R2R ในประเทศไทย จากความก้าวหน้าข้างต้น โครงการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย จึงได้เปลี่ยนสถานะเป็น “หน่วยพัฒนางานประจำสู่การวิจัย: Routine to Research Unit” เมื่อ พ.ศ.2557 มีสำนักงานถาวรในโรงพยาบาลศิริราช

งานวิจัยลักษณะ พัฒนางานประจำสู่การวิจัย มีปัจจัยแห่งความสำเร็จและยั่งยืนของ R2R (Key success Factors) คือประโยชน์ของผลงาน R2R ที่มีต่อผู้รับบริการและองค์กรอย่างแท้จริงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขสนุกกับงานที่ไม่ได้ทำไปวันๆ อีกต่อไปจน R2R กลายเป็นวิถีชีวิตและวัฒนธรรมองค์กร (หน่วยพัฒนางานประจำสู่การวิจัย คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล , 2557) ผลงานของโครงการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยโรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ตลอดระยะเวลาหนึ่งทศวรรษ เป็นที่ประจักษ์ มีงานวิจัยที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จนถึงสิ้นปี พ.ศ. 2556 จำนวน 162 โครงการ โครงการวิจัยหลายเรื่องได้รับรางวัลในระดับประเทศ อาทิ ในปี

พ.ศ. 2556 มีงานวิจัยจำนวนมากถึง 7 เรื่องได้รับรางวัลผลงานวิจัย R2R ดีเด่น จากโครงการวิจัยทั่วประเทศ 46 รางวัล ในการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากงานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) ครั้งที่ 6 ในระดับนานาชาติได้รับรางวัล Asian Hospital Management Award ในสาขา Human Resource Development เมื่อปี พ.ศ.2550 นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ นับแต่เริ่มโครงการจนถึงปี พ.ศ.2556 เป็นจำนวนถึง 50 เรื่อง

จำนวนของงานวิจัยไม่ใช่ตัววัดผลความสำเร็จของโครงการ แต่อยู่ที่การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ นับแต่เริ่มดำเนินการจนถึงสิ้นปี พ.ศ.2553 หน่วยพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย รายงานว่ามีโครงการวิจัยที่ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นจำนวน 68 โครงการ และพบว่าบางโครงการวิจัยไม่มีการนำไปใช้หรือ นำไปใช้น้อย จากสาเหตุหลายประการ อาทิ ไม่มีการตีพิมพ์ผลการวิจัยสู่สาธารณะ งานวิจัยเป็นงานลักษณะการวิจัยเชิงพรรณนาไม่สามารถนำไปใช้ในทางคลินิกได้โดยตรงสอดคล้องกับรายงานการศึกษาแหล่งต่างๆพบว่ายังคงมีช่องว่างระหว่างงานวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ (Funk et al., 1991,1995:Closs and Cheater, 1994:Estabrooks et al., 2003) สมบูรณ์ เทียนทองและคณะ (2547) ศึกษาเรื่องการสำรวจผลงานวิจัยประเภท Routine to Research (R2R) และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการดูแลผู้ป่วยในงานบริการวิสัญญีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่ามีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการดูแลรักษาผู้ป่วย เพียงร้อยละ 15 ของผลงานวิจัยทั้งหมด อุปสรรคที่เป็นสาเหตุให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้น้อยได้แก่ งานวิจัยมีการดำเนินการล่าช้าทำให้องค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยไม่ทันสมัย และผลการวิจัยไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้มีการนำไปใช้น้อยหรือไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ นอกจากนั้นได้แก่ไม่มีการส่งผลการวิจัยไปตีพิมพ์ การพัฒนางานวิจัยแต่ละเรื่อง ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการร่วมสนับสนุน บุคลากรต้องมีความรู้และทักษะหลายด้าน อาทิระเบียบวิธีวิจัย สถิติ การสืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ จึงเป็นเรื่องค่อนข้างยากสำหรับ บุคลากรในระดับปฏิบัติการ ในการพัฒนางานวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังที่ ฟิงค์ (Fink, 2008) กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานนอกจากจะไม่เชื่อว่าตนเองมีอำนาจหน้าที่หรือสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานแล้ว ปัญหาใหญ่อีกอย่างหนึ่งคือ มีความรู้พื้นฐานทางสถิติและการวิจัยไม่เพียงพอ และต้องการเวลาสำหรับการพัฒนางานวิจัย ในด้านของผู้สร้างงานวิจัย ปัจจัยที่ทำให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์น้อยเนื่องจากขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารและขาดที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์

หน่วยพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลตระหนักถึงความสำคัญและมีเป้าหมายการดำเนินการต้องการให้มีการนำผลการวิจัยจากโครงการที่ได้รับทุนสนับสนุนออกสู่การใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด จึงมีการประเมินผลการดำเนินงานของโครงการอย่าง

สม่ำเสมอ รวมถึงส่งเสริมให้มีการสร้างงานวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามพบว่ายังมีงานวิจัยหลายโครงการที่มีการนำไปใช้น้อยหรือยังไม่มีให้นำผลการวิจัยไปใช้ หลายโครงการยังไม่มีเผยแพร่ตีพิมพ์ผลการวิจัย และอีกหลายโครงการมีการดำเนินการวิจัยไม่เสร็จสิ้น จากอุปสรรคเรื่องเวลาในการดำเนินการตามกระบวนการวิจัย การขาดความรู้ทักษะที่จำเป็น เช่นความรู้ทางสถิติ ระเบียบวิธีวิจัย เป็นต้น จากรายงานของหน่วยพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (2557) พบว่ามีโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยพัฒนางานประจำสู่การวิจัย แต่ดำเนินการวิจัยไม่เสร็จสิ้นคิดเป็นร้อยละ 14.45 และโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแต่ยังไม่มีเผยแพร่ผลการวิจัยคิดเป็นร้อยละ 55.56 การพัฒนางานวิจัยแต่ละโครงการใช้ต้นทุนในการดำเนินงานสูง ทั้งด้านจำนวนเงินทุน แรงงาน เวลา การใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของบุคลากร เพื่อให้การพัฒนางานวิจัยโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย มีความคุ้มค่า คำนึงต้นทุนสอดคล้องกับการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความพยายามในการลดช่องว่างระหว่างการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง การศึกษาเพื่อค้นหาอุปสรรคอันเป็นสาเหตุให้ไม่มีการนำผลการวิจัย R2R ไปใช้ประโยชน์หรือนำไปใช้น้อย สามารถเป็นข้อมูลสำหรับค้นหากลยุทธ์แนวทาง หรือวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม ในการจัดอุปสรรค สิ่งขัดขวางให้ลดลงหรือหมดไป รวมถึงสามารถส่งเสริมสิ่งเอื้ออำนวยในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานหรือองค์กร (Funk et al., 1991, 1995)

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อสำรวจการนำผลการวิจัยที่ลงสู่การปฏิบัติของหน่วยพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้อุปสรรคในการนำผลการวิจัยจากหน่วยพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลไปใช้ประโยชน์ระหว่างกลุ่มผู้สร้างงานวิจัยกับกลุ่มผู้ใช้งานวิจัย

2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้อุปสรรคในการนำผลงานวิจัยจากหน่วยพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลไปใช้ประโยชน์ ระหว่างกลุ่มโครงการวิจัยที่มีการนำผลการวิจัยมาใช้น้อยกว่าร้อยละ 50 กับกลุ่มโครงการวิจัยที่มีการนำผลการวิจัยมาใช้น้อยกว่าร้อยละ 50

2.4 เพื่อสำรวจความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการนำผลการวิจัยจากหน่วยงานประจำสำนักงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิด การปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ของสมาคมพยาบาลแห่งออนตาริโอ (The Registered Nurses Association of Ontario: RNAO, 2012) เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดการดำเนินงานในระบบสุขภาพที่สอดคล้องกับกระบวนการของหน่วยงานประจำสำนักงานวิจัยคือการดำเนินงานที่ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานตามหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Base Practice: EBP)

แนวทางการดำเนินงานจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based clinical practice guidelines) มีลักษณะคล้ายคลึงกับการทบทวนงานวิจัยอย่างเป็นระบบในด้านการสกัดความรู้จากหลายๆแหล่ง เพื่อสามารถหาแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างเฉพาะเจาะจง เป็นรูปธรรม ซึ่งได้มาจากการเห็นชอบร่วมกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยและแพทย์ รวมถึงการชี้แนะอย่างชัดเจนถึงข้อดีข้อเสียเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจนำไปใช้ (Polit and Beck, 2008) การปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานจากหลักฐานเชิงประจักษ์ของสมาคมพยาบาลแห่งออนตาริโอ เริ่มพัฒนารูปแบบครั้งแรกเมื่อ ค.ศ. 2002 และมีการปรับปรุงอีกครั้งใน ค.ศ. 2012 โดยแนวทางการดำเนินงานมีจุดประสงค์เพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับบุคลากรสุขภาพ ทุกสาขาวิชาชีพ ในการเพิ่มศักยภาพด้านการวางแผนจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ นำไปเป็นแนวทางดำเนินงานตามหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยในการดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัตินั้นต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องและมีขั้นตอนการดำเนินการได้แก่ 1) คุณภาพและความเหมาะสมของงานวิจัยที่จะนำไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรว่าเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพน่าเชื่อถือเพียงใด สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในบริบทของหน่วยงานได้หรือไม่ 2) ความพร้อมของตัวผู้เกี่ยวข้องกับการนำผลการวิจัยลงสู่การปฏิบัติในหน่วยงานจริง ทั้งด้านทักษะ ประสพการณ์ รวมถึงทัศนคติที่มีต่องานวิจัย 3) การค้นหาความพร้อมขององค์กรหรือหน่วยงานที่จะมีการนำผลการวิจัยไปใช้ ว่ามีโครงสร้างองค์กรอย่างไร วัฒนธรรมองค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ การสื่อสารเผยแพร่ข้อมูลเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร ทรัพยากร ความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน 4) กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้รวมถึง ปัจจัยแวดล้อมของหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้มีการนำผลการวิจัยได้สู่การปฏิบัติจริง 5) การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติเมื่อมีการนำไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อใช้เป็น

ข้อมูลในการตัดสินใจดำเนินการต่อหรือยุติโครงการ และ 6) ทรัพยากรที่จำเป็นหรือต้นทุนสำหรับการปฏิบัติงานตามหลักฐานเชิงประจักษ์ด้วยกลยุทธ์ที่คัดเลือก หรือมีความเหมาะสมที่สุด ซึ่งสิ่งสำคัญของการปฏิบัติตามรูปแบบการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ของสมาคมพยาบาลแห่งอนตาริโอคือ *จำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบหรือเป็นผู้นำในกระบวนการทั้งหมด* อาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเช่นทีมปฏิบัติการ คณะกรรมการดำเนินงานเป็นต้น โดยจะต้องรับผิดชอบครอบคลุมทั้งกระบวนการวางแผน (Planning processes) เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง กระบวนการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ (Implementation processes) และกระบวนการในการประเมินผลกระทบจากปฏิบัติงาน (Evaluation processes) เพื่อนำมาพิจารณาดำเนินการต่อหรือยุติการดำเนินการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การระบุประเด็นปัญหา ทบทวนและเลือกงานวิจัยที่จะนำไปใช้ (Identify problem, review and select knowledge) เกิดจากประเมินพบปัญหาขณะปฏิบัติงานหรือมีความต้องการพัฒนาคุณภาพการบริการให้ดียิ่งขึ้น หรือศึกษาพบว่ามีความรู้ หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการคัดแปลง นำหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะที่ ผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและทรัพยากรที่มีอยู่ (Adapt knowledge to local context, Stakeholders and Resources) เป็นขั้นตอนการสืบค้น คัดเลือกหลักฐาน งานวิจัยที่มีคุณภาพเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน และมีความเป็นไปได้ในการนำสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 3 ค้นหาสิ่งเอื้ออำนวยและอุปสรรคในการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง (Assess facilitators and barriers to knowledge use) ระบุอุปสรรคและสิ่งเอื้ออำนวยที่พบจากบริบทเฉพาะของหน่วยงานหรือองค์กรด้านทรัพยากร ผู้บริหารองค์กร ขนาดขององค์กร และผู้ตัวผู้เกี่ยวข้องกับการนำออกสู่การปฏิบัติงานจริง ในทุกขั้นตอน เช่นบุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถหากมีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง หรือบุคลากรขาดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ หรือมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเป็นต้น นอกจากนั้นยังต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเอื้ออำนวยเพื่อลดอุปสรรคให้น้อยลง

ขั้นตอนที่ 4 การเลือกนำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติ (Select, tailor and implement interventions and strategies) โดยพิจารณาเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุดกับบริบท และทรัพยากรที่มีอยู่ สร้างความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคลากรระหว่างการนำผลการวิจัยลงสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 5 การติดตาม ประเมินผลลัพธ์ (Monitor knowledge use and evaluate outcomes) ทั้งผลดี ผลเสียที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีการปฏิบัติงานตามแนวทางที่วางแผนไว้แล้ว

ขั้นตอนที่ 6 ปรับปรุง พัฒนาและปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างยั่งยืน (Sustain knowledge use) หากดำเนินการตามแนวทางที่เลือกสู่การปฏิบัติแล้วผลลัพธ์ดี พิจารณาดำเนินการต่อไปอย่างยั่งยืน หรือพบว่าเกิดผลกระทบหรือผลลัพธ์ไม่เป็นที่พึงพอใจ ผลดีน้อยกว่าผลเสียให้ยุติการดำเนินการ

4. คำถามการวิจัย

4.1 การนำผลงานวิจัยลงสู่การปฏิบัติของโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีมากน้อยเพียงใด

4.2 การรับรู้อุปสรรคในการนำผลงานวิจัยของหน่วยพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลไปใช้ประโยชน์ระหว่างกลุ่มผู้สร้างงานวิจัยและกลุ่มผู้ใช้ผลการวิจัยมีความแตกต่างกันหรือไม่

4.3 การรับรู้อุปสรรคในการนำผลการวิจัยของหน่วยพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลไปใช้ประโยชน์ ระหว่างกลุ่มโครงการวิจัยที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้น้อยกว่าร้อยละ 50 กับกลุ่มโครงการวิจัยที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้มากกว่าร้อยละ 50 มีความแตกต่างกันหรือไม่

4.4 กลยุทธ์ใดที่เหมาะสมสำหรับเอื้ออำนวยให้ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยสามารถนำผลการวิจัยออกสู่การปฏิบัติจริงได้มากขึ้น

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ศึกษาการรับรู้ของผู้เกี่ยวข้อง กับโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยพัฒนางานประจำสู่การวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ซึ่งโครงการวิจัยต้องมีลักษณะสำคัญคือ โจทย์การวิจัยต้องมาจากปัญหาในการปฏิบัติงานประจำ ผู้วิจัยต้องเป็นบุคลากรในหน่วยงานนั้น โดยแสดงบทบาทหลักของการดำเนินการวิจัย ผลลัพธ์การวิจัยต้องวัดที่ตัวผู้ป่วยหรือผู้รับบริการโดยตรง และการนำผลการวิจัยไปใช้สามารถนำไปพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้นตามบริบทของหน่วยงาน โดยในกระบวนการดำเนินการวิจัย หน่วยพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยให้การสนับสนุน ด้านเงินทุน และผลักดันให้งานวิจัยดำเนินการสำเร็จ

บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้สร้างงานวิจัย ได้แก่ผู้วิจัยหลักและผู้ร่วมวิจัย 1 คนของแต่ละโครงการวิจัย และ 2) กลุ่มผู้ใช้งานวิจัยของแต่ละโครงการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานเป้าหมายโครงการวิจัยระดับหัวหน้าหน่วยงาน 1 คนและระดับปฏิบัติการ 1 คน โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแต่ละโครงการวิจัย เป็นบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล หลากสาขาวิชาชีพ ได้แก่อาจารย์แพทย์ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ แพทย์แผนไทยประยุกต์ จำนวน 147 คน

6.นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 อุปสรรคในการนำผลการวิจัยโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยออกสู่การใช้ประโยชน์ หมายถึงความขัดข้อง เครื่องขัดขวางที่เป็นเหตุให้การนำผลการวิจัยจากงานวิจัยในโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลที่ดำเนินการแล้วเสร็จ *ไม่มี* การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือใช้น้อยกว่าที่ควรในหน่วยงานเป้าหมายโครงการวิจัย โดยวัดจากแบบสอบถาม The BARRIERS to Research Utilization Scaleของ ฟังก์และคณะ (Funk et al., 1991) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 29 ข้อ แบ่งเป็นการรับรู้อุปสรรคใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านตัวผู้เกี่ยวข้องกับงานวิจัย 2) ด้านองค์กร หรือหน่วยงานที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 3) ด้านคุณภาพและความเหมาะสมของงานวิจัยและ 4) ด้านการเผยแพร่และการเข้าถึงงานวิจัย คะแนนสูงหมายถึง มีการรับรู้อุปสรรคมาก คะแนนต่ำหมายถึงมีการรับรู้อุปสรรคต่ำ

6.2 สิ่งเอื้ออำนวยในการนำผลการวิจัยโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยออกสู่การใช้ประโยชน์ หมายถึงสิ่งที่เป็นเครื่องส่งเสริม หรือ เปิดโอกาสให้มีการนำผลการวิจัยจากงานวิจัยในโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลออกสู่การใช้ประโยชน์ในหน่วยงานที่เป็นเป้าหมายโครงการวิจัยวัดได้โดยใช้แบบสอบถามความต้องการสิ่งเอื้ออำนวยในการนำผลการวิจัยออกสู่การใช้ประโยชน์ของโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ซึ่งโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล พัฒนาขึ้นตามแนวทาง Evidence on Implement strategies ของ Bero et al. (1998) และ Grimshaw (2004) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ

6.3 สถานะ ความเกี่ยวข้องของกลุ่มตัวอย่างกับงานวิจัยหน่วยพัฒนางานประจำสู่การวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (Stakeholder) ประกอบด้วย

6.3.1 ผู้วิจัยหลัก (Principle Investigator: PI) ได้แก่บุคคลผู้ปรากฏเป็นชื่อแรกของโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยพัฒนางานประจำสู่การวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

6.3.2 ผู้ร่วมวิจัย หมายถึงบุคคลผู้ปรากฏชื่อตั้งแต่ชื่อที่สองเป็นต้นไปของโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยพัฒนางานประจำสู่การวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลโดยสุมโครงการวิจัยละ 1 คน

6.3.3 ผู้บริหารระดับต้นหน่วยงานเป้าหมายโครงการวิจัย หมายถึงผู้บริหารระดับต้นของหน่วยงานที่ระบุว่าเป็นเป้าหมายของโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยพัฒนางานประจำสู่การวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลแต่ละ โครงการ

6.3.4 บุคลากรระดับปฏิบัติการหน่วยงานเป้าหมายโครงการวิจัย หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป้าหมายของโครงการวิจัย โดยสุมโครงการวิจัยละ 1 คน ในแต่ละหน่วยงาน

6.4 ลักษณะของงานวิจัยโครงการวิจัยแยกตามสมมติฐานการวิจัย แบ่งตามที่โครงการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลกำหนดได้แก่

6.4.1 Positive Study หมายถึงโครงการวิจัยที่มีผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ทดสอบเช่น Intervention ได้ผลตามคาด

6.4.2 Negative Study หมายถึงโครงการวิจัยที่มีผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ทดสอบเช่น Intervention ไม่ได้ผลตามคาด

6.4.3 Descriptive Study หมายถึงโครงการวิจัยที่เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (ไม่มีการทดสอบสมมติฐาน เช่น การวิจัยเพื่อหาขนาดปัญหาหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เป็นต้น)

6.5 ลักษณะของงานวิจัยแยกตามประเภทของการดำเนินงาน ได้แก่

6.5.1 Innovation/Technical development หมายถึง โครงการวิจัยที่มีการสร้างนวัตกรรมใหม่หรือพัฒนาเทคโนโลยี

6.5.2 Lab intervention หมายถึง โครงการวิจัยที่เกี่ยวกับการตรวจทางห้องปฏิบัติการเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสม

6.5.3 Magnitude/Association หมายถึง โครงการวิจัยที่เป็นการสำรวจความคิดเห็น ความถี่ ทิศนคติของบุคลากร หรือผู้รับบริการ

6.5.4 Measurement หมายถึง โครงการวิจัยที่เปรียบเทียบระหว่างวิธีการรักษาว่าวิธีการรักษาใดเป็นอย่างไร เช่นแบบวัดคุณภาพชีวิตผู้ป่วย แบบประเมินอาการผู้ป่วย เป็นต้น

6.5.5 Therapy หมายถึง โครงการวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีการรักษา การพยาบาล

6.6 ระดับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

6.6.1 โครงการวิจัยที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้น้อยกว่าร้อยละ 50 หมายถึง โครงการวิจัยที่ผู้วิจัยหลักของโครงการตัดสินใจว่ามีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานทุกรูปแบบทั้งโดยตรงและโดยอ้อม น้อยกว่าร้อยละ 50

6.6.2 โครงการวิจัยที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้มากกว่าร้อยละ 50 หมายถึง โครงการวิจัยที่ผู้วิจัยหลักของโครงการตัดสินใจว่ามีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานทุกรูปแบบทั้งโดยตรงและโดยอ้อม มากกว่าร้อยละ 50

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานระดับต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ตัดสินใจ หาแนวทางในการลดอุปสรรคและสนับสนุนส่งเสริมให้มีการสร้างงานวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การบริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว ลดค่าใช้จ่าย หรือมีการใช้จ่ายที่คุ้มค่า เกิดนวัตกรรมใหม่ บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพิ่มบรรยากาศการปฏิบัติงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์กรที่มีความสุข (Happy work place)

7.2 เพื่อให้ผู้บริหารหน่วยพัฒนางานประจำสู่การวิจัยคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ เกี่ยวกับการกำหนดหรือสร้างกลยุทธ์แก้ไขหรือกำจัดปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างงานวิจัยและการนำผลการวิจัยจากหน่วยพัฒนางานประจำสู่การวิจัยไปใช้ประโยชน์รวมถึงสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยที่เอื้อให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

7.3 เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระยะยาวเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือสร้างกลยุทธ์ในการลดอุปสรรคและสร้างเสริมสิ่งเอื้ออำนวยให้มีการนำผลการวิจัยจากหน่วยพัฒนางานประจำสู่การวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน