

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

Factors Affecting Doing Research among the Personnel of Kalasin Hospital, Kalasin Province.

(Received: December 9,2024 ; Revised: December 14,2024 ; Accepted: December 15,2024)

อภิชนา อารีเอื้อ¹Abhichaya Areeauey¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวน 180 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามการทำงานวิจัย และพฤติกรรมการทำงานวิจัย ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86 และ 0.92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่าการทำงานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานวิจัยร้อยละ 22.5 มีความสนใจทำงานวิจัย ร้อยละ 51.1 สนใจทำการวิจัยแบบกึ่งทดลองมากที่สุด ร้อยละ 45 มีความต้องการทำวิจัย ร้อยละ 45.52 และใช้งบประมาณส่วนตัว ร้อยละ 64.4 ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย ทักษะการทำงานวิจัย และลักษณะงานที่รับผิดชอบสามารถร่วมกันทำนายการทำงานวิจัยของบุคลากรได้ร้อยละ 11.80 ($R^2_{adj} = 0.116$ $p < .05$) โดยทัศนคติต่อการทำวิจัยมีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสูงสุด ($Beta = .555$; $p < .01$) รองลงมา ได้แก่ ทักษะการทำงานวิจัย และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($Beta = .192$, $p < .05$; $Beta = .178$, $p < .05$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผล, การทำงานวิจัย , บุคลากรโรงพยาบาล

Abstract

This study was survey research by cross-sectional study. The objective was study factors affecting the research of personnel in Kalasin Hospital. The sample group were consisted of 180 working personnel. The research tool was a research questionnaire and research behavior. The confidence values were 0.86 and 0.92, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis

The research results found that Research work by personnel in Kalasin Hospital found that the personnel have research experience 22.5 percent were interested in doing research; 51.11 percent, and 45 percent were most interested in doing quasi-experimental research, 45.52 percent wanted to do research, and 64.4 percent used their personal budget. Attitude towards research skills and the nature of work responsibilities can together predict 11.80 percent of personnel's research work ($R^2_{adj} = 0.116$ $p < .05$), with attitude towards research having the highest effect on personnel's research work ($Beta = .555$; $p < .01$), followed by research skills and nature of work responsibilities ($Beta = .192$, $p < .05$; $Beta = .178$, $p < .05$), respectively.

Keywords: Affecting factors, Research work, Hospital personnel.

บทนำ

การวิจัยถือเป็นรากฐานสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ดังจะเห็นได้จากในทุกองค์กรทุกสาขาวิชาต่างสนับสนุนในองค์กรหรือหน่วยงานของตนสร้างงานวิจัยเพื่อนำมาซึ่งความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงงานและพัฒนาองค์กร โดยในการทำวิจัยมีเป้าหมายเพื่อนำเสนอข้อมูล

สำหรับการวางแผน กำหนด นโยบาย และตัดสินใจทางการบริหารให้สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการวิจัยที่สนับสนุนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนั้นการทำวิจัยมีเป้าหมายอีกอย่างคือ เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม การดูแลสุขภาพเพื่อให้มีสุขภาพดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

¹ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลกาฬสินธุ์

ดี² ดังนั้น โจทย์ของการวิจัยในโรงพยาบาลจึงมีที่มาจากปัญหาหรือความต้องการที่ปรากฏอยู่ในงานประจำที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดความรู้ เพื่อนำมาพัฒนางานประจำ ขณะเดียวกันทำให้คนที่ทำงานประจำมีโอกาสได้สร้างสรรค์ความคิดทดลอง และตั้งโจทย์ของการวิจัยให้มีความชัดเจนมากขึ้น หลังจากนั้นจึงทำการค้นคว้า เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และ สรุปผลการวิจัย ผลที่ได้จากการศึกษาจึงนำกลับไปพัฒนางาน ประจำให้ดีขึ้น หรือช่วยลดภาระงานประจำลงได้³

งานวิจัยยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรทุกคน เป็นการสร้างเครือข่ายและการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนางานองค์กร และผู้ใช้บริการ⁴ โดยงานวิจัยที่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้นำองค์กรต้องเห็นความสำคัญ และสนับสนุนทรัพยากรอย่างเต็มที่ กำลัง และต้องมีกระบวนการสื่อสารที่ใช้เป็นเครื่องมือในการส่งผ่านข้อมูลความรู้ นอกจากนั้นแล้ว ต้องสนับสนุนด้านเวลาให้ผู้ทำวิจัยอย่างเหมาะสม ตลอดจนต้องมีผู้อำนวยความสะดวก เช่น ฝ่ายวิจัยขององค์กร ผู้เชี่ยวชาญที่เลี้ยงเข้าไปช่วยเป็นที่ปรึกษา แนะนำให้ งานวิจัยสามารถเกิดขึ้นได้ โดยความต้องการในการทำวิจัยมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกบุคคลโดยปัจจัยภายใน เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำวิจัย ความรู้และทักษะการทำวิจัย และการจัดเวลาในการทำวิจัยส่วนปัจจัยภายนอก เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากสถาบัน และการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย⁴ และยังพบว่าปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของบุคลากรทาง การแพทย์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัย ด้านงบประมาณในการทำวิจัย ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย ด้านการจัดสรรเวลาในการทำวิจัย ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่

อายุระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำวิจัยแตกต่างกัน⁵ การส่งเสริมความต้องการและความ สามารถในการทำวิจัยจึงจำเป็นต้องสนับสนุนทั้งด้านความรู้และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

โรงพยาบาลกาฬสินธุ์เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ที่ให้บริการประชาชนในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพสถานพยาบาล มาตรฐานโรงพยาบาลชั้น 3 ซึ่งพบสถานการณ์การผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร ใน 3 ปี ที่ผ่านมา ปี 2564-2566 มีจำนวน 18,23 และ 17 เรื่อง ตามลำดับ ซึ่งไม่ผ่านตัวชี้วัดของโรงพยาบาลที่กำหนดไว้ 30 เรื่อง ต่อปี⁶ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์

วิธีการศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2567 – มิถุนายน พ.ศ. 2567 มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร การวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ แบ่งเป็น 4 สายงาน ได้แก่ สายงานการแพทย์ จำนวน 98 ราย สายงานการพยาบาล จำนวน 641 ราย สายงานสหวิชาชีพ จำนวน 53 ราย และสายงานสนับสนุนบริการ จำนวน 251 ราย จำนวน 1,841 ราย

กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ตาม วิธีของยามาเน่ (Yamaro, 1973)⁷ ได้จำนวน ตัวอย่าง 180 ราย ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มจาก ประชากรตามแต่ละสายงานในองค์กร แต่ละชั้นใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แบ่งเป็น 4 รายการ ได้แก่ สายงานการแพทย์ จำนวน 25 ราย สายงานการพยาบาล จำนวน 132 ราย สายงาน สหวิชาชีพ จำนวน 18 ราย และสายงาน สนับสนุนบริการ จำนวน 87 ราย ผู้วิจัยแจก แบบสอบถามเรียงรายชื่อ ตามลำดับตัวอักษร โดย คำนวณช่วงการสุ่มได้เท่ากับ 2.9 เริ่มนับจากรายชื่อ แรกและสุ่มทุก ๆ รายชื่อที่ 3 ของแต่ละสายงาน เนื่องจากผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและสุ่ม ตามรายชื่อ ในกรณีรายชื่อที่ไม่สามารถ ใช้เป็น ตัวอย่างได้ หรือคนได้รับการสุ่มไม่ตอบ จะใช้รายชื่อ ในลำดับถัดไปจนกระทั่งครบ 180 ราย จึงไม่ได้ คำนวณยอดเพื่อการขาดตกบกพร่องของข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัย ปรับจากแบบสอบถามของอิทธิพร ขำประเสริฐ⁸ ซึ่ง กำหนดตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการ วิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมด้านวิจัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเฉพาะ บุคคลและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการการวิจัยของ บุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็นปัจจัยเฉพาะบุคคล จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย ทศนคติต่อการทำวิจัย จำนวน 5 ข้อ ทักษะในการทำวิจัย จำนวน 6 ข้อ การจัดสรรในการ ทำวิจัย จำนวน 5 ข้อ และแรงจูงใจในการทำวิจัย 24 ข้อ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 6 ข้อ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ การส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย จำนวน 6 ข้อ งบประมาณในการทำวิจัย จำนวน 4 ข้อ วัสดุอุปกรณ์

เพื่อการวิจัย จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบ ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ 1 คือ ไม่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ไม่เห็นด้วย 3 คือเห็นด้วยปาน กลาง 4 คือเห็นด้วย และ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง การ แปลผลคะแนนเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) 5 ระดับ รายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	ระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	ระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมและทักษะ

ในการทำวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการวิจัย ลักษณะการวิจัย ความสนใจที่จะทำวิจัย ความ ต้องการที่จะทำวิจัย งบประมาณที่ใช้ในการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

จริยธรรมงานวิจัย

การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของ บุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับ การรับรองจริยธรรมงานวิจัยจากคณะกรรมการ จริยธรรมงานวิจัยโรงพยาบาลกาฬสินธุ์

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 149 ราย ร้อยละ 82.8 อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 81 ราย ร้อยละ 45 อายุเฉลี่ย 38.70 ปี ($M=38.70$, $SD=10.90$) จบ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 162 ราย ร้อยละ 90 ปฏิบัติงานสายการพยาบาล จำนวน 125 ราย ร้อยละ 55.56 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล 10-20 ปี จำนวน 122 ราย ร้อยละ 67.77 ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 14.62 ปี ($M = 14.62$, $SD= 11.67$)

2. การทำงานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาล กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีความสนใจที่จะ ทำงานวิจัยระดับปานกลาง จำนวน 134 ราย ร้อยละ

74.44 มีความสนใจที่จะทำงานงานวิจัยเกี่ยวกับพัฒนางานประจำ จำนวน 131 ราย ร้อยละ 55.13 มีประสบการณ์การทำงานวิจัย งานวิจัยพัฒนางานประจำ (รวมวิทยานิพนธ์) จำนวน 69 ราย ร้อยละ 38.33 ไม่เคยทำวิจัย จำนวน 111 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.66 ลักษณะ การทำวิจัยเป็นงานวิจัยที่ทำคนเดียว จำนวน 25 ราย ร้อยละ 42.7 ประเภทการทำวิจัยลักษณะการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง จำนวน 32 ราย ร้อยละ 46.37 งบประมาณที่ใช้วิจัยเป็นงบประมาณส่วนตัวจำนวน 38 ราย ร้อยละ 64.4 และอนาคตอันใกล้มีความต้องการจะทำวิจัย จำนวน 119 ราย ร้อยละ 66.11

3.การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเฉพาะบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำวิจัย ทักษะการทำวิจัย การจัดสรรเวลาทำวิจัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย งบประมาณทำวิจัย และวัสดุอุปกรณ์เพื่อการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับน้อยถึงปานกลางกับการทำวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าไม่เกิน 0.80 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

ตาราง 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยเฉพาะบุคคลที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ (n=180)

ปัจจัยเฉพาะบุคคล	1	2	3	4
การทำวิจัย (ความต้องการ)	1.00			
ทัศนคติต่อการทำวิจัย	0.303**	1.00		
ทักษะการทำวิจัย	0.107*	0.727**	1.00	
การจัดสรรเวลาในการทำวิจัย	0.170*	0.700**	0.714**	1.00

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ตาราง 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ (n =180)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย	1	2	3	4	5	6
การทำวิจัย (ความต้องการ)	1.00					
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.110*	1.00				
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	0.202**	0.734**	1.00			
การส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย	0.107*	0.748**	0.652**	1.00		
งบประมาณในการทำวิจัย	0.123*	0.645**	0.463**	0.795**	1.00	
วัสดุอุปกรณ์เพื่อการวิจัย	0.107*	0.567**	0.386**	0.729**	0.702*	1.00

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

4.ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จากการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำวิจัย ทักษะการทำวิจัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายการทำวิจัยของบุคลากร ในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 11.80 ($R^2_{adj} = 0.118$)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (n =180)

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	p
ปัจจัยเฉพาะบุคคล					
ทัศนคติต่อการทำวิจัย	0.403	0.069	0.556	6.914	0.00**
ทักษะการทำวิจัย	0.145	0.067	0.198	2.179	0.03**
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย					
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	0.128	0.069	0.178	2.059	0.05**
Constant=0.394, R=0.358, $R^2=0.128$, $R^2 adj=0.118$, $F=4.231$, Sig=0.041					

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

สรุปและอภิปรายผล

1. จากการศึกษาการทำงานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีประสบการณ์การทำงานวิจัย งานวิจัยพัฒนางานประจำ (รวมวิทยานิพนธ์) จำนวน 69 ราย ร้อยละ 38.33 ไม่เคยทำวิจัย จำนวน 111 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.66 ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ทำคนเดียว และเป็นวิจัยกึ่งทดลอง ใช้งบประมาณส่วนตัว ซึ่งส่วนใหญ่ที่ทำวิจัยเป็นการทำเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ในการเลื่อนตำแหน่งวิชาการ ซึ่งมีจำนวนไม่มาก ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของ นิภาพรณ ล้มเทียนรัตน์¹¹ ที่พบว่า บุคลากรมีเหตุผลในการทำวิจัย เพราะต้องการเลื่อนตำแหน่งวิชาการ แต่มีจำนวนน้อย จึงทำให้บุคลากรไม่อยากทำวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญไทย จันทระเสนา¹² ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดหนองบัวลำภู ที่พบว่าส่วนใหญ่แล้วบุคลากรทำวิจัยคนเดียว ทำให้ไม่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการขยายผลมีน้อย

จากการวิเคราะห์ พบว่าสาเหตุที่บุคลากรมี การทำวิจัยคนเดียวเพราะ ต้องการนำผลงานไปใช้ ประกอบในการเลื่อนตำแหน่งเฉพาะบุคคล นอกจากนี้แล้วยังพบว่าแรงจูงใจด้านงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย ไม่มี ขาดการฝึกอบรมด้านการวิจัยมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้ไม่มีความรู้ในการทำวิจัย

2. จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล ได้แก่เรื่องทัศนคติต่อการ

ทำวิจัย มีความสามารถในการทำนายการทำวิจัยของบุคลากรสูงสุด (Beta = 0.55, $p < 0.01$) รองลงมา ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบและทักษะการทำวิจัย (Beta=0.193, $p < 0.05$; Beta=0.176, $p < 0.05$ ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปรพร้อมทำนายการทำวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 11.80 ($R^2 adj=0.118$, $p=0.41$) ทั้งนี้พบว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนาเป็นงานวิจัย สามารถเป็นผลงานเพื่อเลื่อนระดับหรือประเมินผลงานทางวิชาการ จึงมีความต้องการและแรงจูงใจในการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ รื่นแสง และคณะ ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่าลักษณะงาน และงานประจำสามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้¹³

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ทัศนคติต่อการทำวิจัย ทักษะการทำวิจัย และลักษณะงานที่รับผิดชอบมีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ดังนั้น

1. ควรจัดให้มีทีมบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ในการดูแลควบคุมกำกับกำกับการดำเนินการวิจัย มีการสนับสนุนทรัพยากรทั้งงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานวิจัย ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรสนใจทำงานวิจัยและพัฒนา งานวิจัยเพิ่มมากขึ้น

2. ควรมีการพัฒนาทักษะการทำวิจัยให้แก่บุคลากร โดยเสริมสร้างความรู้ มีการจัดอบรมด้านงานวิจัย สื่อความรู้ออนไลน์ หรือช่องทางการสื่อสาร

เพื่อให้บุคลากรมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งผลให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความราบรื่น

3. ควรมีการสื่อสารให้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลที่ถึงกำหนดในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะตามลักษณะงานที่รับผิดชอบทราบล่วงหน้า เพื่อให้กลุ่มบุคลากรดังกล่าวมีความตระหนักในการเข้าร่วมอบรมการทำวิจัย เพื่อพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสนทนากลุ่ม การศึกษา

เอกสารการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่หลากหลายและเชื่อถือได้มากขึ้น และนำผลสรุปที่ได้สอบถามบุคลากรทั้งโรงพยาบาล

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ที่ได้ให้การสนับสนุนการทำวิจัยนี้ และขอบคุณอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ตรวจคุณภาพของเครื่องมือให้ และขอบคุณบุคลากรโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ที่มีส่วนร่วมกับการงานวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

1. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2560). ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy. นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
2. ทศนีย์ นิมนภาโรจน์. (2562). การรับรู้การบริหารของหัวหน้างานและการสนับสนุนทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ราชชมกล ล้านนา, 7(1), 64-75.
3. ญัฏฐญา พัฒนาวณิชนันท์ และจุฬพร กระเทศ. (2563). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขระดับพื้นที่จากงานประจำสู่ งานวิจัย (R2R) ระดับประเทศ ปี 2562.วารสารวิชาการสาธารณสุข, 29(2), 358-370.
4. Khamprasoet, I. (2020). Research Institute: Challenges of Academic Support Personnel. Journal of Routine Development to Research, 7, 1-14
5. Chanthonrot, S. (2014). Problems and research need of medical personnel in Chon Buri Hospital. Master thesis (Arts), Kasetsart University, Bangkok.
6. ศูนย์พัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลกาฬสินธุ์. รายงานประจำปี โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ปี2566
7. Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed). New York. Harper and Row Publication.
8. Phingsanoi, W. (2013). Factors Influencing Research of Academic Personnel of Health
9. ภรกรต สุฝน และคณะ. (2563). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำโรงพยาบาลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย. วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพและการสาธารณสุขชุมชน, 3(2), 127-143.
10. มณีนรัตน์ เจริญศิลป์, วรพล แวงนอก, ประภาพร เมืองแก้ว, จิตราณูช เทียมเขา และมณเฑียร พิทักษ์.รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแรงสนับสนุน ทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว.วารสารมหาจุฬานาครธรรม, ปีที่ 9, ฉ. 4, น.387-401, 2565.
11. นิภาพรณ ลิมเทียนรัตน์. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี.วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต.ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม -สิงหาคม 2564.
12. บุญไทย จันทระเสนา. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดหนองบัวลำภู Journal of Graduate Research., Vol. 4 No. 2 (2013): July-December 2013
13. นพวรรณ รื่นแสง.ปัจจัยส่งผลต่อการทำวิจัยบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. Factors affecting in conducting research by support staff at Mahasarakham University (MSU). วารสารสาระคาม:ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2564