

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยทางการพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาล การศึกษาพยาบาล การบริหารการพยาบาลและการปรับปรุงองค์กร วิจัยทางการพยาบาลจะช่วยพัฒนาทฤษฎีทางการพยาบาลให้ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลและพัฒนาคุณภาพการพยาบาลได้อย่างต่อเนื่อง เพราะไม่มีผู้ใดที่จะเข้าใจศาสตร์ทางการพยาบาลได้ดีเท่าพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน การใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือทำให้เกิดการสร้างความรู้เพื่อนำมาพัฒนางาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสคิด โอกาสลอง และตั้งโจทย์ให้มีความชัดเจนขึ้น แล้วนำมาทดลองเก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยออกมาได้ แล้วนำกลับไปใช้พัฒนางานประจำให้ดีขึ้น (วิจารณ์, 2552) นอกจากนี้วิจัยทางการพยาบาลยังช่วยในการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับและการจัดการทางด้านองค์กรวิชาชีพ เพื่อให้ควบคุมการประกอบวิชาชีพให้มีความปลอดภัยต่อผู้ป่วยและส่งเสริมเกียรติของวิชาชีพพยาบาล

การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ เป็นกลวิธีที่สำคัญในการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร มีความสำคัญอย่างมากสำหรับความเจริญก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพพยาบาล ช่วยเพิ่มคุณภาพการพยาบาล ยกย่องมาตรฐานการให้บริการของแต่ละองค์กร งานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำมีความสำคัญไม่ได้อยู่ที่การวิจัยเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ที่สำคัญคือเป็นการพลิกวิธีคิด การประยุกต์ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำจึงเป็นรากฐานวิธีคิดที่เป็นการจัดการความรู้ใหม่ที่แตกต่างจากกระบวนทัศน์เดิม (โกมาตร, 2551: วิจารณ์, 2551: สมบูรณ์, 2555) หลายองค์กรเริ่มให้ความสำคัญและตื่นตัวกับการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องมีการแข่งขัน ในปัจจุบันนี้ต้องยอมรับว่าเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การดำรงชีวิต ที่มีความก้าวหน้า และท่ามกลางสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ก้าวนั้น การดำเนินธุรกิจทางด้านสุขภาพตั้งแต่เริ่มต้นมีบทบาทสำคัญที่ชี้ให้เห็นทิศทางการเติบโตขององค์กรในอนาคตได้เป็นอย่างดี เพราะข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึงกัน การเข้าถึงแหล่งข้อมูลก็ง่ายขึ้น ดังนั้น ความต้องการของผู้รับบริการจึงมีเพิ่มขึ้น คุณภาพการบริการทางการพยาบาลต้องเชี่ยวชาญ และน่าเชื่อถือ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ ดังนั้น จึงทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงการบริการทางการพยาบาลที่พัฒนาขึ้นชัดเจน เห็นการเปลี่ยนแปลงของการพยาบาลที่ดีขึ้น ซึ่งการจะพัฒนาการ

พยาบาลให้ดีขึ้นต้องพัฒนาการปฏิบัติงานที่ทำประจำให้ดีขึ้น โดยใช้การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำมาเป็นเครื่องมือที่สร้างความน่าเชื่อถือ

นอกจากการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มาตรฐานการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีเกณฑ์การประเมินที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในองค์กร รวมไปถึงมาตรฐานสถานพยาบาล Joint Commission International (JCI) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่โรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งใช้เป็นมาตรฐานในการจัดการการบริการทางด้านสุขภาพของโรงพยาบาล มาตรฐาน JCI ได้มีเกณฑ์การประเมินองค์กร ประเมินผู้บริหาร ประเมินบุคลากรและมาตรฐานการบริการที่นำงานวิจัยที่พัฒนาขึ้นในองค์กรมาปรับปรุงการบริการให้มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ บุคลากรในองค์กรคือแรงขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญก้าวหน้า การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำเป็นการแสวงหารูปแบบ แสวงหาคำตอบที่เชื่อถือได้ โดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดองค์กรเกิดความรู้ใหม่ๆ ที่ใช้ในการแก้ปัญหาทางงานภายในองค์กร อีกทั้งงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ผู้นำหรือผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำในองค์กร การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยจะถือได้ว่าเป็นประโยชน์และพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง

โรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาคใต้ มีนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด โรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาคใต้ ได้มีนโยบายในการทำงานวิจัยจากงานประจำ โดยมีเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากรชัดเจน กำหนดเป็นตัวชี้วัดสำหรับการปรับขึ้นตำแหน่งของพยาบาล (level) ปัจจุบันองค์กรได้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การทำวิจัยจากงานประจำโดยกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กร ต้องมีการเรียนรู้ฐานคุณภาพ งานวิชาการในองค์กร นำความรู้จากงานวิจัยมาปรับใช้กับงานพยาบาล รวมไปถึงการเข้าร่วมการเรียนรู้ การวิเคราะห์งานวิจัยที่ตีพิมพ์ โดยให้พยาบาลนำงานวิจัยมาวิเคราะห์และนำเสนอการวิเคราะห์งานวิจัย อีกทั้งมีการกำหนดให้พยาบาลคิดค้นงานวิจัยที่สามารถนำมาพัฒนางานประจำ รวมไปถึงจนถึงการใช้งานวิจัยเพื่อสร้างแนวปฏิบัติต่างๆและการนำงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการดูแลผู้รับบริการให้ปลอดภัย รวดเร็ว และเป็นไปตามมาตรฐาน โรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาคใต้ จัดให้มีที่ปรึกษางานวิจัยจากภายในโรงพยาบาลและอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่เชี่ยวชาญจากภายนอกมาเป็นที่ปรึกษาให้กับพยาบาลที่เริ่มทำวิจัย นอกจากการพัฒนาบุคลากร พัฒนางองค์ความรู้ด้านวิชาชีพ และสร้างความปลอดภัย ความเชื่อมั่นในการดูแลผู้รับบริการโดยใช้งานวิจัยแล้ว โรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาคใต้ มีนโยบายในการกำหนดผลงานด้านวิชาการของพยาบาลในโรงพยาบาลเครือข่ายดุสิตเวชการ มีผลต่อขั้นตำแหน่งของพยาบาล เงินประจำตำแหน่งของพยาบาลร่วมด้วย จึงเห็นได้ว่าโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาคใต้ วางนโยบาย

ไว้ชัดเจนในการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กรสร้างงานวิจัยเพื่อนำไปพัฒนางานประจำ พัฒนาการให้บริการ เพื่อความปลอดภัยสูงสุดของผู้รับบริการ

ผู้บริหารการพยาบาลมีส่วนสำคัญในการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำวิจัยจากงานประจำซึ่งเปรียบเสมือนกับนวัตกรรมหรือเครื่องมืออย่างหนึ่งในด้านการจัดการความรู้เป็นแนวทางใ้มนำให้เกิดการสร้างองค์การการเรียนรู้ ที่บุคลากรในองค์กรศึกษาค้นคว้า นำหลักกระบวนการของการทำวิจัยมาใช้ในเรื่องของการศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานประจำวัน และพัฒนาต่อยอดให้งานประจำนั้นๆ มีมาตรฐาน มีกฎเกณฑ์ในการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น (เชิดชัย, 2552) แต่การขับเคลื่อนดังกล่าวพยาบาลในองค์กรไม่สามารถสร้างความสำเร็จได้ด้วยตนเองเพียงลำพัง ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีส่วนขับเคลื่อนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อพัฒนาสู่การทำวิจัยจากงานประจำของพยาบาล จากการค้นคว้าพบว่าในภาคส่วนของโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยและการทำวิจัยจากงานประจำของพยาบาล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลและการทำวิจัยจากงานประจำของพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์เขตสุขภาพ ภาคใต้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้องค์กรปรับเปลี่ยนบรรยากาศการสร้างงานวิจัยและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการพยาบาลให้มีการพัฒนางานวิจัยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์เขตสุขภาพ ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์เขตสุขภาพ ภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลและการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์เขตสุขภาพ ภาคใต้

คำถามการวิจัย

1. การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการ ภาคใต้ อยู่ในระดับใด
2. การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของพยาบาลโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานคร ภาคใต้ อยู่ในระดับใด
3. การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของพยาบาลในโรงพยาบาลเครือข่ายเขตการ ภาคใต้ ระดับใด

สมมุติฐานการวิจัย

ระดับคะแนนการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคะแนนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของพยาบาลในโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานคร ภาคใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล ใช้กรอบแนวคิด นิยามการสร้างองค์การการเรียนรู้ ของมาร์ซิกและวัตคิน (Marsick and Watkins, 2003) ทั้งหมด 7 แนวทาง ดังนี้

1. ให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร (empower people toward collective vision) หมายถึง บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การแบ่งปันประสบการณ์ เพื่อนำพาสวิสัยทัศน์ร่วมกันและให้บุคลากรได้มีแรงจูงใจในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วม องค์กรการเรียนรู้ต้องแฝงเข้าไปในงาน ในกลุ่มการทำงานให้มีการตัดสินใจร่วมกัน องค์กรการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กรซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร
2. ใช้ภาวะผู้นำเป็นต้นแบบแห่งการสนับสนุนการเรียนรู้ (provide strategic leadership for learning) หมายถึง รูปแบบของผู้นำองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นการสะท้อนถึงความเป็นผู้นำของบุคลากรที่มีความคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้การเรียนรู้สร้างการเปลี่ยนแปลง

และพัฒนาสู่ทิศทางใหม่ ผู้บริหารสามารถจัดรูปแบบของบทบาทให้มีประสิทธิภาพโดยการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการการเรียนรู้ในองค์กร ทั้งการเป็นต้นแบบการเรียนรู้ และการสนับสนุนด้านการเรียนรู้ เพื่อนำการเรียนรู้ไปพัฒนาสู่การสร้างงานวิจัยจากงานประจำในองค์กร

3. เชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (connect the organization to its environment) หมายถึง เป็นกระบวนการสะท้อนถึงการคิดและการกระทำของบุคลากรที่ต้องมีความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมด้านต่างๆทั้งภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรได้รับการช่วยเหลือในการมองเห็นผลกระทบที่เกิดจากการทำงานต่อองค์กร การปรับสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เหมาะแก่การเรียนรู้และชี้ให้เห็นโอกาสพัฒนา

4. สร้างโอกาสที่เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (create continuous learning opportunities) หมายถึง การที่ต้องพยายามผลักดันให้บุคลากรทั้งหมดมีโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ถูกออกแบบมาให้อยู่ในงาน เพื่อที่บุคลากรสามารถเรียนรู้งานนั้น ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมไปถึงการพัฒนาในด้านต่างๆ

5. สนับสนุนให้มีการซักถามและการสนทนา (promote inquiry and dialogue) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับทักษะในการใช้เหตุผลที่มีประสิทธิภาพเพื่อแสดงมุมมองและความสามารถในการฟังและสอบถามมุมมองของผู้อื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับรวมถึงการทดลองสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล กระตุ้นให้มีการสนทนาในกลุ่ม การอภิปราย และยอมรับความคิดเห็น

6. ส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (encourage collaboration and team learning) หมายถึง การที่พยายามสร้างให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ และมีทักษะในการเรียนรู้การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานโดยรวมมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์กร

7. สร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (create systems to capture and share learning) หมายถึง เป็นกระบวนการในการพัฒนาระบบสำหรับการจัดเก็บข้อมูลและแบ่งปันการเรียนรู้ของบุคลากรรวมถึงการสร้างระบบเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ และเพิ่มความสะดวกในการค้นคว้าหาข้อมูล เปิดกว้างในการค้นคว้าหาความรู้ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร จัดระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย สะดวกต่อการใช้งานและง่ายต่อการเข้าถึง

นิยามศัพท์

การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัย หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่พยาบาลรับรู้ถึงการส่งเสริมการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล ภายใต้การสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาสู่การทำวิจัยจากงานประจำ เพิ่มความสามารถในการทำวิจัยของพยาบาล ซึ่งประเมินผลตามการรับรู้ของพยาบาลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของมาร์ชัค และวัตคิน

การทำวิจัยของพยาบาลเพื่อพัฒนางานประจำ หมายถึง การมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ได้แก่ การค้นหาหัวข้อวิจัยที่เหมาะสม การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเตรียมเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการวิจัย การนำเสนอผลงานวิจัย การเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ และการส่งบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ ซึ่งวัดด้วยแบบสอบถามการทำวิจัยที่สร้างขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์ (correlational descriptive research) ระหว่างการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล และการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของพยาบาลโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครดุสิตเวชการ ภาคใต้ โดยเก็บข้อมูลตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครดุสิตเวชการ ภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครดุสิตเวชการ ภาคใต้ อายุงาน 3 ปีขึ้นไป เก็บข้อมูลตั้งแต่ มกราคม-มีนาคม 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารการพยาบาลนำผลการวิจัยไปใช้พิจารณาสร้างบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของพยาบาล