

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา ระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล ระดับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล และการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการ ภาคใต้

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเครือข่าย กรุงเทพมหานครเขตการ ภาคใต้ มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 6 โรงพยาบาล กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของยามานะ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 215 คน และเพื่อป้องกันความไม่ครบถ้วนและไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามจึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 236 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนประชากรของแต่ละโรงพยาบาล ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 215 ฉบับ ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ก่อนการบันทึกข้อมูล พบว่า แบบสอบถามไม่สมบูรณ์จำนวน 3 ฉบับ จึงนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลได้เพียง 212 ฉบับ คิดเป็น 89.8 % ของกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 ข้อคำถาม และข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำวิจัยจากงานประจำ จำนวน 8 ข้อคำถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล ที่ประยุกต์กรอบแนวคิดในการสร้างองค์การการเรียนรู้ ของมาร์ซิคและวัตคิน (Marsick and Watkins, 2003) ทั้งหมด 7 ด้าน จำนวน 30 ข้อคำถาม ส่วนที่ 3 ข้อมูลการทำวิจัยจากงานประจำของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 9 ข้อคำถาม คุณภาพเครื่องมือวิจัยตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา กรอบแนวคิดและครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นที่ศึกษา ด้านการใช้ภาษา ที่ผู้ทรงคุณวุฒิ คำนวณหาค่าดัชนีความตรงด้านเนื้อหา (content validity index: CVI) 0.91 และตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม 0.98 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ใช้สถิติ KR-21 ได้ค่าความเที่ยง 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาจำนวน หาค่า

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนแรงค์ (spearman rank correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.7 มีอายุเฉลี่ย 33.18 ปี ($SD = 5.90$) สูงสุด 59 ปี ต่ำสุด 24 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 97.6 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลเฉลี่ย 10.30 ปี ($SD = 6.14$) สูงสุด 36 ปี ต่ำสุด 3 ปี มีอายุงานในโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเฉลี่ย 8.11 ปี ($SD = 4.78$) สูงสุด 28 ปี ต่ำสุด 3 ปี ปฏิบัติงานพยาบาล Level 3 ร้อยละ 31.0 รองลงมา คือ Level 4 ร้อยละ 30.7 และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน คือ งานผู้ป่วยนอก ร้อยละ 25.0 รองลงมา คือ งานอายุรกรรม ร้อยละ 13.7 ในส่วนของข้อมูลด้านประสบการณ์การทำวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพทำวิจัย นำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 51.9 มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ เพียง ร้อยละ 0.9 ไม่เคยนำเสนอผลงานวิจัย ร้อยละ 92.5 กำลังทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 17.0 การดำเนินการวิจัยล่าช้ากว่ากำหนด ร้อยละ 58.3 และเข้าร่วมกลุ่มการวิจัย หรือ กลุ่มพัฒนาแนวปฏิบัติ 1-2 ครั้ง ร้อยละ 47.2 รองลงมา คือ เข้าร่วมมากกว่า 2 ครั้ง ร้อยละ 19.4

2. การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานคร ภาคใต้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.35, SD = 0.86$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ($M = 3.48, SD = 0.92$) และด้านให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ($M = 3.46, SD = 0.94$) สำหรับคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 5 ด้าน เมื่อเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ด้านที่มีคะแนนมากกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านสร้างโอกาสที่เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($M = 3.39, SD = 0.90$) รองลงมา คือ ด้านส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม ($M = 3.33, SD = 0.97$) ด้านสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($M = 3.31, SD = 0.94$) สนับสนุนให้มีการซักถามและการสนทนา ($M = 3.29, SD = 0.90$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านใช้ภาวะผู้นำเป็นต้นแบบการสนับสนุนการเรียนรู้ ($M = 3.21, SD = 0.87$)

3. ข้อมูลการทำวิจัยจากงานประจำมีบทความวิจัยตีพิมพ์ ร้อยละ 3.3 ระดับการทำวิจัยของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานคร ภาคใต้ มีระดับการทำวิจัย อยู่ในระดับน้อย ($M = 1.43, SD = 2.44$)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล และการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนแรงค์ พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_s = 0.32$) กับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับความสัมพันธ์ในรายด้านของการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัย พบว่า มี 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ($r_s = 0.36$) ด้านส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม ($r_s = 0.33$) ด้านเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ($r_s = 0.32$) และ ด้านสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($r_s = 0.32$) โดยมี 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านสนับสนุนให้มีการซักถามและการสนทนา ($r_s = 0.26$) ด้านสร้างโอกาสที่เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($r_s = 0.25$) และด้านใช้ภาวะผู้นำเป็นต้นแบบการสนับสนุนการเรียนรู้ ($r_s = 0.21$)

ข้อเสนอแนะ

ด้านบริหาร

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าพยาบาลที่กำลังทำวิจัยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ผู้บริหารการพยาบาลควรพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการตีพิมพ์งานวิจัยและเผยแพร่งานวิจัย
2. เพื่อให้การทำวิจัยในงานประจำเป็นเครื่องมือพัฒนาสมรรถนะและคุณภาพการพยาบาล ผู้บริหารการพยาบาลระดับฝ่ายการพยาบาลควรเปิดโอกาสให้พยาบาลทุกระดับมีโอกาสในการเรียนรู้การสร้างงานวิจัยจากงานประจำและผู้บริหารระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยควรส่งเสริมการทำวิจัยเป็นรายบุคคล

ด้านการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบระดับการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อย ด้วยบริบทและปัจจัยเกี่ยวกับการทำวิจัยในแต่ละโรงพยาบาลอาจมีความแตกต่างกัน และอาจมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการสร้างบรรยากาศองค์กรเพื่อสร้างงานวิจัย ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับอุปสรรคในการสร้างงานวิจัยในแต่ละบริบทของโรงพยาบาลเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาการสร้างงานวิจัยในองค์กร

2. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร เช่น ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำวิจัย ปัจจัยด้านการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ทราบแนวทางว่าปัจจัยใดอีกบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างงานวิจัยในระดับสูง