

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลและการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลเครือข่ายเขตดุสิตเวชการ ภาคใต้ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล 2) ระดับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของพยาบาล โรงพยาบาลเครือข่ายเขตดุสิตเวชการ ภาคใต้ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล และการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลเครือข่ายเขตดุสิตเวชการ ภาคใต้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 ข้อมูลการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล

ตอนที่ 3 ประสพการณ์ด้านการทำวิจัยจากงานประจำของพยาบาล

ตอนที่ 4 การทำวิจัยจากงานประจำของพยาบาล

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล และการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลเครือข่ายเขตดุสิตเวชการ ภาคใต้

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ

ตาราง 2

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 212)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	3.3
หญิง	205	96.7
อายุ (ปี)		
$M = 33.18$ $SD = 5.90$ $Max = 59$ $Min = 24$		
น้อยกว่า 30 ปี	69	32.5
30-39 ปี	107	50.5
40-49 ปี	33	15.6
50 ปีขึ้นไป	3	1.4
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	207	97.6
ปริญญาโท	5	2.4
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล (ปี)		
$M = 10.30$ $SD = 6.14$ $Max = 36$ $Min = 3$		
น้อยกว่า 5 ปี	28	13.2
5-9 ปี	85	40.1
10-14 ปี	54	25.5
15-19 ปี	26	12.3
20 ปีขึ้นไป	19	9.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุงานในโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการภาคใต้ (ปี)		
$M = 8.11$ $SD = 4.78$ $Max = 28$ $Min = 3$		
น้อยกว่า 5 ปี	53	25.0
5-9 ปี	95	44.8
10-14 ปี	44	20.8
15-19 ปี	14	6.6
20 ปีขึ้นไป	6	2.8
ระดับความเชี่ยวชาญ		
Level 1	37	17.5
Level 2	44	20.8
Level 3	66	31.0
Level 4	65	30.7
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
งานผู้ป่วยนอก	53	25.0
งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน	23	10.8
งานห้องผ่าตัด	23	10.8
งานผู้ป่วยหนัก	27	12.7
งานห้องคลอด	2	0.9
งานศัลยกรรม	18	8.5
งานอายุรกรรม	29	13.7
งานกุมารเวชกรรม	11	5.2
งานสูติกรรม	6	2.8
งานฝ่ายการพยาบาล	7	3.3
งานอื่นๆ	13	6.1

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการ ภาคใต้ 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 มีอายุงานในโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานคร

การ ภาคใต้ เฉลี่ย 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 และ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน คือ งานผู้ป่วยนอก ร้อยละ 25.0 รองลงมา คือ งานอายุรกรรม ร้อยละ 13.7

ตอนที่ 2 ข้อมูลการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลตาม การรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของ ผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ โดยรวม และรายด้าน ($N = 212$)

การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัย	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	3.48	0.92	มาก
ด้านให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.46	0.94	มาก
ด้านสร้างโอกาสที่เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.39	0.90	ปานกลาง
ด้านส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	3.33	0.97	ปานกลาง
ด้านสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.31	0.94	ปานกลาง
ด้านสนับสนุนให้มีการซักถามและการสนทนา	3.29	0.90	ปานกลาง
ด้านใช้ภาวะผู้นำเป็นต้นแบบการสนับสนุนการเรียนรู้	3.21	0.87	ปานกลาง
รวม	3.35	0.86	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของ ผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ มี ค่าเฉลี่ยโดยรวม 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 ($M = 3.33, SD = 0.97$) ด้าน สร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($M = 3.31, SD = 0.94$) สนับสนุนให้มีการซักถามและการสนทนา

($M = 3.29$, $SD = 0.90$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านใช้ภาวะผู้นำเป็นต้นแบบการสนับสนุนการเรียนรู้ ($M = 3.21$, $SD = 0.87$)

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้านเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกรายข้อ ($N = 212$)

ด้านเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารการพยาบาลชี้ให้เห็นผลดีของการนำงานวิจัยมาพัฒนาแนวปฏิบัติในองค์กร	3.55	0.95	มาก
2. ผู้บริหารการพยาบาลชี้ให้เห็นโอกาสการพัฒนาด้านการพยาบาลจากการนำผลการวิจัยมาใช้	3.50	0.98	มาก
3. เมื่อมีปัญหาด้านการวิจัยผู้บริหารการพยาบาลสามารถให้คำปรึกษาได้	3.40	0.96	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล ด้านเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาลชี้ให้เห็นผลดีของการนำงานวิจัยมาพัฒนาแนวปฏิบัติในองค์กร ($M = 3.55$, $SD = 0.95$) และผู้บริหารการพยาบาลชี้ให้เห็นโอกาสการพัฒนาด้านการพยาบาลจากการนำผลการวิจัยมาใช้ ($M = 3.50$, $SD = 0.98$) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ เมื่อมีปัญหาด้านการวิจัยผู้บริหารการพยาบาลสามารถให้คำปรึกษาได้ ($M = 3.40$, $SD = 0.96$)

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยด้านให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกรายข้อ ($N = 212$)

ด้านให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในองค์กร	3.53	0.99	มาก
2. ความคิดริเริ่มในการพัฒนางานบริการของพยาบาลเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร	3.51	0.98	มาก
3. ผู้บริหารการพยาบาลเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ด้านการวิจัยจากงานที่รับผิดชอบ	3.46	1.05	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	M	SD	ระดับ
4. พยาบาลมีอิสระในการวางแผนดำเนินการวิจัยภายในกรอบเวลาที่กำหนด	3.44	1.01	มาก
5. ผู้บริหารการพยาบาลให้มีส่วนร่วมและกำหนดนโยบายด้านการทำวิจัย	3.37	1.13	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล ด้านให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในองค์กร ($M = 3.53, SD = 0.99$) รองลงมา คือ ความคิดริเริ่มในการพัฒนาบริการของพยาบาลเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร ($M = 3.51, SD = 0.98$) และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ พยาบาลมีส่วนร่วมและกำหนดนโยบายด้านการทำวิจัย ($M = 3.37, SD = 1.13$)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยด้านสร้างโอกาสที่เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกรายข้อ ($N = 212$)

ด้านสร้างโอกาสที่เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำวิจัยในองค์กร	3.44	0.96	มาก
2. ผู้บริหารการพยาบาลตรวจเยี่ยมหน่วยงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล	3.40	0.92	ปานกลาง
3. ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนให้มีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง	3.39	1.01	ปานกลาง
4. ผู้บริหารการพยาบาลจัดสรรพยาบาลไปอบรมนอกองค์กรเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในการทำวิจัย	3.32	0.96	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล ด้านสร้างโอกาสที่เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำวิจัยในองค์กร ($M = 3.44, SD = 0.96$) และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาลตรวจเยี่ยมหน่วยงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ($M = 3.40, SD = 0.92$) ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุน

ให้มีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ($M = 3.39, SD = 1.01$) และผู้บริหารการพยาบาลจัดสรรพยาบาลไปอบรมนอกองค์กรเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในการทำวิจัย ($M = 3.32, SD = 0.96$)

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยด้านส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกรายข้อ ($N = 212$)

ด้านส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนให้พยาบาลทำงานวิจัยเป็นทีม	3.37	1.04	ปานกลาง
2. ผู้บริหารการพยาบาลนำข้อเสนอจากทีมวิจัยไปใช้ประโยชน์	3.33	0.98	ปานกลาง
3. ผู้บริหารการพยาบาลจัดกิจกรรมกลุ่มทั้งในและนอกสถานที่เพื่อส่งเสริมการทำวิจัย	3.28	1.03	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล ด้านส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนให้พยาบาลทำงานวิจัยเป็นทีม ($M = 3.37, SD = 1.04$) รองลงมา คือ ผู้บริหารการพยาบาลนำข้อเสนอจากทีมวิจัยไปใช้ประโยชน์ ($M = 3.33, SD = 0.98$) และผู้บริหารการพยาบาลจัดกิจกรรมกลุ่มทั้งในและนอกสถานที่เพื่อส่งเสริมการทำวิจัย ($M = 3.28, SD = 1.03$)

ตาราง 8

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยด้านสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำแนกรายข้อ ($N = 212$)

ด้านสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนให้พยาบาลเผยแพร่ผลงานวิจัย/แนวปฏิบัติแก่องค์กรภายนอก	3.36	0.97	ปานกลาง
2. ผู้บริหารการพยาบาลจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำวิจัย	3.35	0.98	ปานกลาง
3. ผู้บริหารการพยาบาลจัดให้มีระบบฐานข้อมูลทางการพยาบาลที่ทันสมัย	3.28	0.97	ปานกลาง
4. ผู้บริหารการพยาบาลรวบรวมงานวิจัยและแนวปฏิบัติที่สร้างขึ้นเพื่อสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล	3.26	1.00	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการ ภาคใต้ ด้านสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนให้พยาบาลเผยแพร่ผลงานวิจัย/แนวปฏิบัติแก่องค์กรภายนอก ($M = 3.36, SD = 0.97$) รองลงมา คือ ผู้บริหารการพยาบาลจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำวิจัย ($M = 3.35, SD = 0.98$) ผู้บริหารการพยาบาลจัดให้มีระบบฐานข้อมูลทางการพยาบาลที่ทันสมัย ($M = 3.28, SD = 0.97$) และผู้บริหารการพยาบาลรวบรวมงานวิจัยและแนวปฏิบัติที่สร้างขึ้นเพื่อสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล ($M = 3.26, SD = 1.00$)

ตาราง 9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยด้านสนับสนุนให้มีการซักถามและการสนทนา จำแนกรายข้อ ($N = 212$)

ด้านสนับสนุนให้มีการซักถามและการสนทนา	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. ผู้บริหารการพยาบาลพูดคุยถึงประโยชน์ของการทำวิจัยจากงานประจำ	3.34	0.96	ปานกลาง
2. ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนให้มีกิจกรรมพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการนำของพยาบาลเพื่อให้เกิดความคิดใหม่	3.33	0.95	ปานกลาง
3. ผู้บริหารการพยาบาลสอบถามการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอื่นจากมุมมองของพยาบาล	3.28	0.92	ปานกลาง
4. ผู้บริหารการพยาบาลสอบถามความต้องการ ให้ความช่วยเหลือสำหรับการทำวิจัย	3.27	0.98	ปานกลาง
5. ผู้บริหารการพยาบาลจัดกิจกรรมให้มีการค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ๆ	3.21	0.96	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการ ภาคใต้ ด้านสนับสนุนให้มีการซักถามและการสนทนา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารการพยาบาลพูดคุยถึงประโยชน์ของการทำวิจัยจากงานประจำ ($M=3.34, SD = 0.96$) รองลงมา คือ ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนให้มีกิจกรรมพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการนำของพยาบาลเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ($M = 3.33, SD = 0.95$) ผู้บริหารการพยาบาลสอบถามการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอื่นจากมุมมองของพยาบาล ($M = 3.28, SD = 0.92$) ผู้บริหารการ

พยาบาลสอบถามความต้องการ ให้ความช่วยเหลือสำหรับการทำวิจัย ($M = 3.27, SD = 0.98$) และผู้บริหารการพยาบาลจัดกิจกรรมให้มีการค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ๆ ($M = 3.21, SD = 0.96$)

ตาราง 10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยด้านใช้ภาวะผู้นำเป็นต้นแบบการสนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกรายข้อ ($N = 212$)

ด้านใช้ภาวะผู้นำเป็นต้นแบบการสนับสนุนการเรียนรู้	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนวิทยากรจากภายนอกเพื่อให้ความรู้ด้านการทำวิจัยจากงานประจำ	3.47	1.09	มาก
2. ผู้บริหารการพยาบาลเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.39	0.969	ปานกลาง
3. ผู้บริหารการพยาบาลเป็นแบบอย่างในการใช้ผลงานวิจัยกับงานที่รับผิดชอบ	3.34	0.943	ปานกลาง
4. ผู้บริหารการพยาบาลเป็นที่ปรึกษางานวิจัยที่ดี	3.28	0.936	ปานกลาง
5. ผู้บริหารการพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับทุนวิจัย ภายในองค์กร ได้ชัดเจน	3.09	1.00	ปานกลาง
6. ผู้บริหารการพยาบาลลดภาระงานประจำสำหรับผู้ทำวิจัย เพื่อเพิ่มเวลาในการเรียนรู้การทำวิจัย	2.72	1.10	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล ด้านใช้ภาวะผู้นำเป็นต้นแบบการสนับสนุนการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนวิทยากรจากภายนอกเพื่อให้ความรู้ด้านการทำวิจัยจากงานประจำ ($M = 3.47, SD = 1.09$) และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยข้อที่มีคะแนนน้อยกว่าข้ออื่นอย่างเด่นชัด 2 อันดับ สุดท้าย คือ ผู้บริหารการพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับทุนวิจัย ภายในองค์กร ได้ชัดเจน ($M = 3.09, SD = 1.00$) และ ผู้บริหารการพยาบาลลดภาระงานประจำสำหรับผู้ทำวิจัยเพื่อเพิ่มเวลาในการเรียนรู้การทำวิจัย ($M = 2.72, SD = 1.10$)

ตอนที่ 3 ประสพการณ์ด้านการทำวิจัยจากงานประจำของพยาบาลวิชาชีพ

ตาราง 11

จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลการทำวิจัยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการ
ภาคใต้ (N = 212)

ประสพการณ์ด้านการทำวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
นำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบ		
เคยปฏิบัติ	110	51.9
ไม่เคยปฏิบัติ	102	48.1
มีผลงานวิจัยตีพิมพ์		
มี	2	0.9
ไม่มี	210	99.1
การนำเสนอผลงานวิจัย		
เคยนำเสนอ	16	7.5
ไม่เคยนำเสนอ	196	92.5
กำลังทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ		
ใช่	36	17.0
ไม่ใช่	176	83.0
ความก้าวหน้าของการดำเนินการวิจัยใน 6 เดือนที่ผ่านมา (n = 36)		
ล่าช้ากว่าที่กำหนด	21	58.3
เป็นไปตามแผนที่กำหนด	15	41.7

ตาราง 11(ต่อ)

ประสบการณ์ด้านการทำวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
การเข้าร่วมกลุ่มการวิจัยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ($n = 36$)		
เข้าร่วมทุกครั้ง	6	16.7
เข้าร่วม 1-2 ครั้ง	17	47.2
เข้าร่วมมากกว่า 2 ครั้ง	7	19.4
ไม่ได้เข้าร่วม	6	16.7

จากตาราง 11 พบว่า ประสบการณ์ด้านการทำวิจัยของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ นำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 51.9 มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ร้อยละ 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

ตอนที่ 4 การทำวิจัยจากงานประจำของพยาบาลวิชาชีพ

ตาราง 12

จำนวนและ ร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ทำวิจัยจากงานประจำในแต่ละขั้นตอน ($N = 212$)

การทำวิจัยจากงานประจำ	ทำ		ไม่ทำ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ค้นหาหัวข้อวิจัยที่เหมาะสม	67	31.6	145	68.4
2. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67	31.6	145	68.4
3. เตรียมเครื่องมือ/ทำแบบสอบถาม	48	22.6	164	77.4
4. เก็บรวบรวมข้อมูล	48	22.6	171	80.7
5. วิเคราะห์ข้อมูล	30	14.2	182	85.8
6. สรุปผลการวิจัย/อภิปรายผลการวิจัย	22	10.4	190	89.6

ตาราง 12 (ต่อ)

การทำวิจัยจากงานประจำ	ทำ		ไม่ทำ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. นำเสนอผลงานวิจัย(poster/Oral)	15	7.1	197	92.9
8. เขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์	7	3.3	205	96.7
9. ส่งบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์	7	3.3	205	96.7

จากตาราง 12 พบว่าพยาบาลวิชาชีพทำวิจัยจากงานประจำในขั้นตอนค้นหาหัวข้อวิจัยที่เหมาะสมและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีจำนวนเท่ากับ คือ 67 ราย ร้อยละ 31.6 ขั้นตอนเตรียมเครื่องมือ/แบบสอบถามจำนวน 48 ราย ร้อยละ 77.4 ขั้นตอนเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 41 ราย ร้อยละ 19.3 ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 30 ราย ร้อยละ 14.2 ขั้นตอนสรุปผลการวิจัย/อภิปรายผลการวิจัยจำนวน 22 ราย ร้อยละ 10.4 ขั้นตอนการนำเสนอผลงานวิจัยจำนวน 15 ราย ร้อยละ 7.1 ขั้นตอนเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์และส่งบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์จำนวนเท่ากับ คือ 7 ราย ร้อยละ 3.3

ตาราง 13

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและต่ำสุดของคะแนนการทำวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนน (N = 212)

การทำวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
0	139	65.6
1-2	23	10.8
3-5	28	13.2
6-9	22	10.4

$M = 1.43, SD = 2.44, Max=9, Min=0$

จากตาราง 13 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเครือข่าย กรุงเทพมหานครเขตการ ภาคใต้ ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำวิจัย ร้อยละ 65.6 รองลงมา คือ ทำวิจัย 3-5 ขั้นตอน ร้อยละ 13.2 ทำวิจัย 1-2 ขั้นตอน ร้อยละ 10.8 และทำวิจัย 1-2 ขั้นตอน ร้อยละ 10.4 ตามลำดับ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการ ภาคใต้ มีระดับการทำวิจัย อยู่ในระดับน้อย ($M = 1.43, SD = 2.44$)

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่าง การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหาร การพยาบาล และการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลเครือข่าย กรุงเทพมหานคร ภาคใต้

ตาราง 14

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ของผู้บริหารการพยาบาล และการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานคร ภาคใต้ (N = 212)

ตัวแปร	การทำวิจัยเพื่อ พัฒนางานประจำ
การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการวิจัย	0.32**
ด้านให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	0.36**
ด้านส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	0.33**
ด้านเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	0.32**
ด้านสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.32**
ด้านสนับสนุนให้มีการซักถามและการสนทนา	0.26**
ด้านสร้างโอกาสที่เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.25**
ด้านใช้ภาวะผู้นำเป็นต้นแบบการสนับสนุนการเรียนรู้	0.21**

จากตาราง 14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล และการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานคร ภาคใต้ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน แรงค์ (Spearman Rank Correlation Coefficient) พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_s = 0.32$) กับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ 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 ($r_s = 0.21$)

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ศึกษาระดับการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล ระดับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ และความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล และการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการ ภาคใต้

1. การสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล

ผลการวิจัยพบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการ ภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.35$, $SD=0.86$) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาด้านการสนับสนุนของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการทำงานวิจัยจากงานประจำของสมพิศ (2555) ที่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการทำงานวิจัยจากงานประจำซึ่งคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยนี้ยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของนารี (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาล คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งเป็นการศึกษาในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคใต้

การสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการ ภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลมีการดำเนินการเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัยในระดับหนึ่ง เนื่องจาก

1.1 โรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการ ภาคใต้ มีนโยบายที่เป็นแบบแผนเดียวกันในการพัฒนาความรู้ พัฒนาศักยภาพด้านการพยาบาลที่เห็นภาพชัดเจนโดยกำหนดให้การสร้างงานวิจัยเป็นสมรรถนะหนึ่งของพยาบาลที่ต้องการปรับระดับขั้นความเชี่ยวชาญในงาน ผู้บริหารการพยาบาลจึงต้องรับนโยบาย มอบหมายงานสู่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนและประเมินผลจากผลการวิจัยรายข้อ พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในองค์กร ($M = 3.53$, $SD = 0.99$) คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลให้ความสำคัญกับการสร้างงานวิจัยในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรทางการพยาบาลเห็นการกระทำดังกล่าว ปัจจุบันองค์กรได้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การทำวิจัยจากงานประจำโดยกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีการเรียนรู้งานคุณภาพ งานวิชาการในองค์กร รวมไปถึงการเข้าร่วมการเรียนรู้การวิเคราะห์งานวิจัยที่ตีพิมพ์ โดยให้พยาบาลวิชาชีพนำงานวิจัยที่ตีพิมพ์มาวิเคราะห์และนำเสนอการ

วิเคราะห์งานวิจัย อีกทั้งมีการกำหนดให้พยาบาลคิดค้นงานวิจัยที่สามารถนำมาพัฒนางานประจำ รวมไปถึงการใช้งานวิจัยเพื่อสร้างแนวปฏิบัติต่างๆ และการนำงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการดูแล ผู้รับบริการให้ปลอดภัย รวดเร็ว เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของบุคลากรและองค์กร ผู้บริหารการพยาบาลจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำในองค์กร (นฤมล, 2560) การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายสู่การเรียนรู้อย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับกิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน มีนโยบาย ส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน ทำให้บุคลากรทางการพยาบาลและทุกฝ่ายในองค์กรมีเป้าหมายที่เป็น แนวทางในการคิดและวางแผนทางกลยุทธ์และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทางการพยาบาลตระหนักที่ จะเรียนรู้ เริ่ม สร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาความรู้ทางการพยาบาล

1.2 การสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจนจากระดับผู้บริหารลงสู่ระดับปฏิบัติงาน มีการ สื่อสาร ให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับเมื่อทำงานวิจัยสำเร็จเพื่อปรับขึ้น (level) ใน งานของพยาบาล แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

รางวัลที่เป็นตัวเงิน (monetary reward) องค์กรมีการให้ รางวัลเป็นตัวเงิน เช่น การขึ้นเงินเดือนและเงินโบนัสตามผลงาน นำไปเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนางานประจำของผู้ที่อยู่ในทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการสร้างงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนางาน ประจำ

การเลื่อนขั้นบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการทำวิจัยเป็นแรงผลักดันให้ บุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และเป็นการส่งสัญญาณให้กับบุคลากร อื่นๆ ได้เห็นว่าการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำมีความสำคัญต่อองค์กร

การให้รางวัลทางสังคมและทางใจ การให้รางวัลทางสังคมโดยการยกย่อง งานวิจัยที่ประสบความสำเร็จมีระบบประชาสัมพันธ์ผ่านทางวารสารองค์กร ป้ายประกาศ อีเมล และ งานกิจกรรมทางวิชาการที่จัดขึ้น ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและผู้รับบริการทราบถึงสิ่งดีงามที่เกิดขึ้น ในองค์กร

1.3 การให้คุณค่างานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ จากการสนับสนุนของผู้บริหาร การพยาบาลที่ชี้ให้เห็นคุณค่าของการสร้างงานวิจัยจากงานประจำในองค์กร มีการจัดสิ่งแวดล้อมใน องค์กรด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้งานวิจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลจัดกิจกรรมกลุ่มทั้งในและนอกสถานที่เพื่อส่งเสริมการทำวิจัย ($M=3.28$, $SD=1.03$) ผู้บริหารการพยาบาลจัดสรรพยาบาลไปอบรมภายนอก ($M = 3.32$, $SD = 0.96$) ผู้บริหาร การพยาบาลสนับสนุนวิทยากรจากภายนอกเพื่อให้ความรู้ด้านการทำวิจัยจากงานประจำ ($M = 3.47$, $SD = 1.09$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลให้คุณค่ากับการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำได้ เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตามการสร้างบรรยากาศในการสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ ยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งน่าจะมีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้อง เช่น การสร้างงานวิจัยจากงานประจำเป็นแค่ส่วนหนึ่งในการพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาสมรรถนะพยาบาล ซึ่งโรงพยาบาลในเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ ซึ่งอาจทำให้เป็นตัวเลือกให้พยาบาลเลือกการพัฒนาการเรียนรู้วิธีอื่นที่ช่วยในการเลื่อนขั้นความเชี่ยวชาญของพยาบาลที่ปฏิบัติงานได้ การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ก็มีกิจกรรมการเรียนรู้อื่นๆที่สามารถนำมาเป็นสมรรถนะในการพัฒนาความรู้บุคลากรทางการพยาบาลได้ไม่น้อยไปกว่ากัน และการสนับสนุนการสร้างงานวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลในเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ มีการสนับสนุนที่ไม่เท่าเทียมกันในแต่ละโรงพยาบาล ประสิทธิภาพการจัดการองค์กรให้เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้จากงานประจำมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้เป็นการค้นพบวิธีการใหม่ทำให้กระบวนการดูแลผู้รับบริการดีขึ้น ปัญหาจากงานประจำหลายครั้งมีการดำเนินการเพื่อแก้ไข สามารถพัฒนาต่อยอดไปเป็นงานวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ นำเชื่อถือและเป็นต้นแบบที่ดี ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาล ผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานวิจัยก็ไม่เป็นภาระเพิ่มขึ้นแต่กลับส่งเสริมการทำงานให้ดีขึ้น และหากสามารถดำเนินการได้ทั่วทั้งองค์กรสุดท้ายแล้วภาระงานประจำที่หนักก็จะลดลงคนทำงานก็มีความสุขเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ เป็นองค์กรที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและการบริการที่เป็นเลิศ ภายใต้องค์ความรู้ที่นำเชื่อถือ

2. การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของพยาบาล

การทำวิจัยของพยาบาลโรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ ผลการวิจัยอยู่ในระดับน้อย ($M = 1.43$, $SD = 2.44$) ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำวิจัย ร้อยละ 65.5 อภิปรายผลการวิจัยได้ว่า การทำวิจัยของพยาบาลในโรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ มีอุปสรรคที่ไม่เอื้อในการสร้างงานวิจัย จากผลการวิจัยอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ข้อจำกัดด้านเวลาในการทำวิจัย เนื่องจากการทำวิจัยจากงานประจำต้องใช้เวลาในการทำวิจัย และลักษณะงานของพยาบาลต้องอยู่เวรผลัดเปลี่ยนตลอด 24 ชั่วโมง เข้าป่วย ดึก จึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการขึ้นปฏิบัติงาน มีการอยู่เวรในวันหยุด หรือทำงานติดต่อกันโดยไม่ได้พัก มีตารางการทำงานที่ไม่แน่นอน ซึ่งมีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่ทางผู้บริหารการพยาบาลจัดขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย ร้อยละ 42.0 พยาบาลเข้าร่วมกลุ่มการวิจัยหรือกลุ่มพัฒนาแนวปฏิบัติ ทุกครั้งที่ผู้บริหารการพยาบาลจัดขึ้นเพียงร้อยละ 16.7 เท่านั้นข้อจำกัดด้านเวลาจึงเป็นเหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผลการวิจัยอยู่ในระดับที่น้อย

2.2 ทักษะและประสบการณ์การทำวิจัย เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานวิจัยประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ ซอลตา (2554) ปัจจัยด้านทักษะเชิงวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนงานวิจัย เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับผู้ที่จะทำวิจัย เพราะฉะนั้นการวิจัยต้องอาศัยผู้ที่มีทักษะการวิจัย และประสบการณ์ในการทำวิจัย จึงทำให้การวิจัยประสบความสำเร็จ (ซอลตา, 2554) จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่ไม่ได้ทำวิจัย ร้อยละ 65.5 ระดับการศึกษาก็เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อความเชี่ยวชาญในการทำวิจัย จากผลงานวิจัยพบว่า ร้อยละ 2.4 เท่านั้นจบการศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งให้เห็นว่า ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยส่งผลให้งานวิจัยประสบความสำเร็จ จากผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 0.9 เท่านั้นที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ และร้อยละ 92.5 พยาบาลไม่เคยนำเสนอผลงานวิจัย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธรรมนาถ และมูทิตา (2554) ที่พบว่า การขาดประสบการณ์ในการทำวิจัยเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยของจิตแพทย์รุ่นเยาว์ อาจจะเป็นเพราะประสบการณ์การทำวิจัยในหลักสูตรที่สำเร็จ การศึกษาเป็นการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดให้เป็น คิดให้ได้ และกล้าแสดงความคิดเห็นของตนออกมาในลักษณะของการเลือกข้อคิดหรือปัญหาที่ตนสงสัยและอยากทราบคำตอบ ซึ่งจะนำมาสู่การเลือกปัญหาสำหรับทำวิจัย หากขาดประสบการณ์เหล่านี้ก็มักจะประสบปัญหาในการกำหนดหัวข้อที่จะทำวิจัย ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญ

อย่างไรก็ตามจำนวนการทำวิจัยจากงานประจำไม่ใช่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพงานบริการ ดังคำพูดของ วิจารณ์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า อย่าหลงประเด็นกับจำนวนผลงานวิจัย แต่ให้มองว่าผลงานดังกล่าวได้ถูกนำกลับไปใช้ในการพัฒนางานประจำได้จริงหรือไม่ แนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับความสามารถของพยาบาลในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำและการนำผลงานวิจัยกลับไปใช้ในการพัฒนางานประจำให้เกิดประโยชน์ในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของผู้บริหารการพยาบาลและการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลและการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_s = 0.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพิศ (2555) ที่ศึกษาในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิของภาครัฐพบว่า การสนับสนุนของหัวหน้าหรือผู้ป่วยในการทำวิจัยจากงานประจำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนผลงานวิจัยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ($r_s = 0.36$) ด้านส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็น

ทีม ($r_s = 0.33$) ด้านเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ($r_s = 0.32$) และด้านสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($r_s = 0.32$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยจากงานประจำจะมีปริมาณเพิ่มขึ้นระดับหนึ่งขึ้นอยู่กับการสร้างบรรยากาศองค์กรของผู้บริหารการพยาบาลระดับฝ่ายการพยาบาลที่ถ่ายทอดนโยบายสู่พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารการพยาบาลระดับหัวหน้างานที่มีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศการสร้างงานวิจัยจากงานประจำในหอผู้ป่วย การศึกษาคั้งมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเท่านั้นซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นที่ไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เช่น ปัจจัยด้านผู้วิจัย ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย เป็นต้น