บทความวิจัยต้นฉบับ : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับประสิทธิภาพของการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Correlation between Promoting Factors and Efficiency of Research Development of Personnel in Suranaree University of Technology Hospital

ปุญญพัฒน์ แตงเผือก[*] อนันตา ยศเกตุ[**] นุสบา กุดหินนอก[***] จิราพร อ่อนศรี[****]
พรทิพย์ นิ่มขุนทด[*****] และปัทมา ทองดี[******]
Punyaphat Teangphuck[*] Ananta Yosgate [**] Nussaba kudhinnok[***] Jiraporn onsri [****]
Porntip Nimkuntod [*****] and Pattama Tongdee [******]
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี[*,**,***,****,*****,******]
Suranaree University of Technology University Hospita[*,**,***,****,*****,******1]
โทรศัพท์ 06-4959-6455; E-mail Punyaphat.te@g.sut.ac.th[*]
วันที่รับ 21 พ.ค. 2567; วันที่แก้ไข 30 ส.ค. 2567; วันที่ตอบรับ 3 ต.ค. 2567

บทคัดย่อ

การพัฒนางานวิจัยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมและการสนับสนุนที่มีคุณภาพสำหรับบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับประสิทธิภาพในการพัฒนางานวิจัย โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ และการเก็บข้อมูลผ่านการสอบถามบุคลากรจำนวน 304 คน ในปี 2565

ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ของบุคลากรโรงพยาบาลเป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.2 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 53.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 95.4 สถานภาพโสด ร้อยละ 85.9 และมีประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาล ร้อยละ 63.5 ปัจจัยสนับสนุนแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับประสิทธิภาพในการพัฒนางานวิจัยในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความมั่นคงในความก้าวหน้าในอาชีพ ($r = 0.66$, $P < 0.001$) ตามด้วยความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ($r = 0.63$, $P < 0.001$) และสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย ($r = 0.54$, $P < 0.001$) ปัจจัยทั้งสามนี้มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนางานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานวิจัย ซึ่งอาจเกิดจากการที่บุคลากรมีความภูมิใจในหน่วยงานและได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้และศักยภาพของตนเอง รวมถึงมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษานี้เสนอแนวทางในการพัฒนางานวิจัยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมบุคลากรทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัยอย่างยั่งยืนเพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบและยั่งยืนในระยะยาว.

คำสำคัญ : ปัจจัยส่งเสริม; ประสิทธิภาพ; การพัฒนางานวิจัย

Abstract

The development of research at Suranaree University Hospital (SUTH) focuses on providing quality preparation and support for staff to enhance their research capabilities. This study aims to explore the relationship between supportive factors and research development effectiveness, using survey research methods and data collection through questionnaires from 304 staff members in 2022. The research findings indicate that the majority of hospital staff are female (61.2%), under 30 years old (53.6%), hold a bachelor's degree (95.4%), are single (85.9%), and have work experience in the hospital (63.5%). Each supportive factor showed a statistically significant relationship with research development effectiveness, with the highest correlation being job security ($r = 0.66$, $P < 0.001$), followed by relationships with coworkers ($r = 0.63$, $P < 0.001$), and the research work environment ($r = 0.54$, $P < 0.001$). These three factors significantly contribute to the success of research development. Additionally, the results suggest that the supportive factors positively affect staff morale and motivation in research, likely because staff take pride in their organization and receive encouragement to enhance their knowledge and skills, along with opportunities for career development. This study proposes strategies for developing research at SUTH, emphasizing both the quantity and quality of staff support, as well as creating an environment conducive to sustainable research work, to ensure a systematic and long-term operational success.

Keyword : Promoting Factors; Efficiency; Research Development

บทนำ

จากนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้ทำการปฏิรูประบบการวิจัยของประเทศเพื่อการบริหารจัดการความรู้ ผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ทรัพยากร และภูมิปัญญาของประเทศ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทั้งทางเชิงพาณิชย์และสาธารณะ โดยให้ความสำคัญกับวิกฤติการณ์และความต้องการ ในการผลิตผลงานวิจัยและความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการสืบค้นข้อมูลพบว่า องค์กรด้านการพัฒนางานวิจัยของประเทศไทย เช่น สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ให้ความสำคัญอย่างมากในการพัฒนางานวิจัย ทั้งนักวิจัย สถาบันวิจัย และหน่วยงานวิจัย รวมถึงระบบการวิจัย เพื่อสร้างผลงานนวัตกรรม ในการบริหารงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ในช่วง 2557-2560[1] โดยนำผลงานไปใช้ประโยนช์อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การวิจัยเพื่อการใช้ประโยชน์เป็นการนำผลงานวิจัยที่ผ่านกระบวนการวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งสำนักงานกองทุนสนับสนุน การวิจัยได้กำหนดไว้ 5 ด้าน และนิยามของการใช้ประโยชน์ไว้ได้แก่ 1) ด้านพาณิชย์ 2) ด้านโยบาย 3) ด้านสาธารณะ 4) ด้านชุมชนและพื้นที่ และ 5) ด้านวิชาการ ทั้ง 5 ด้านแสดงให้เห็นว่า ในการศึกษาระบบการจัดการความรู้การวิจัยเพื่อการใช้ประโยชน์จะต้องศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องกับการใช้ การวิจัยทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวจึงจะทำให้เกิดระบบที่ส่งผลต่อผู้ใช้สามารถใช้ประโยชน์ได้ แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2561 – 2565 ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นทางด้านการวิจัยเป็นหลัก ข้อมูลจากกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อ การพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา โดยแนวทาง

การพัฒนา คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนของพื้นที่นครราชสีมาและประเทศ การวิจัยในการศึกษาที่มีนวัตกรรมและเทคโนโลยี [2] ในขณะที่แผนการพัฒนาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในช่วงปี พ.ศ. 2555-2559 สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ อาทิ ด้านการจัดการเรียนการสอนการเป็นมหาวิทยาลัยการวิจัยแห่งชาติ ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีและการบริหารวิชาการ โดยทั้งโรงพยาบาลอยู่ในกำกับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมียุทธศาสตร์และพันธกิจมุ่งเน้นในด้านการเพิ่มศักยภาพด้านงานวิจัยและพัฒนางานวิจัย พร้อมกับดูแลสุขภาพของประชาชนและสังคม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่าในปี 2563 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีผลงานนำเสนองานวิจัยทั้งหมด 60 ผลงาน ที่แบ่งเป็น Continuous Quality Improvement (CQI) จำนวน 47 เรื่อง งานวิจัย (research) จำนวน 5 เรื่อง นวัตกรรม (innovation) จำนวน 5 เรื่อง และการนำเสนอผลงานด้วยวาจา (oral presentation) จำนวน 3 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 6.87 ของจำนวนประชากรทั้งหมด 873 คน) อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยยังมีจำนวนที่น้อยเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรใหม่ที่เข้ามาร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นผลจากหลายปัจจัย เช่น ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล นโยบายทางการวิจัยประสบการณ์ในการทำวิจัย ความสุขของบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนและระบบโบนัสสำหรับพนักงาน หลักการทำงานนี้จึงสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์วิจัยคลินิกในโรงพยาบาล ทั้งนี้เพื่อให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างสภาพที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานวิจัยอย่างมีความสุขและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิจัยขององค์กร[3]

การทำงานและปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร การให้ความสำคัญและสนับสนุนในด้านการวิจัยจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญที่จะช่วยสร้างผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กรตลอด จนการสร้างสภาพทำงาน ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขใน การทำงาน[4] ปรัชญาที่มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางด้านแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพเป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการทำงานวิจัย โดยมุ่งเน้นการร่วมมือและนวัตกรรมแบบสหวิชาชีพ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่หลากหลายและทันสมัย การมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ และการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่บุคลากร คือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร การเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล[5] นอกจากนี้การเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการวิจัย การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดระยะเวลาการทำงานจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญใน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล[6-7] ในการวิจัยเรื่องนี้ การทำงานวิจัยและนวัตกรรมทางด้านแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพได้ถูกเน้นเป็นจุดสำคัญในปฏิบัติการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี ตัวชี้วัดที่นำเสนอจะช่วยในการกำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงสร้างสภาพที่เหมาะสมและทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานวิจัยและนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้สามารถ พึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยกับประสิทธิภาพในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรในการพัฒนางานวิจัยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(survey research) โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการพัฒนางานวิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนางานวิจัย โดยขอบเขตของการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ระหว่างวันที่ 1 มกราคม จนถึงเดือนมีนาคม 2565

2. ขอบเขตพื้นที่การศึกษาการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยภายในโรงพยาบามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตั้งแต่ 1 มกราคม จนถึงเดือนมีนาคม 2565

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรทางการแพทย์จากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวนประมาณ 1,256 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักศึกษาแพทย์ นักศึกษาพยาบาล และบุคลากรสายสนับสนุนต่าง ๆ รวมทั้งหมด 304 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) และคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครซี่และมอร์แกน[7] การสุ่มตัวอย่างดำเนินการใน 2 ขั้นตอน (multi-stage sampling) ขั้นแรกเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster sampling) โดยแบ่งกลุ่มตาม 21 หน่วยงานของโรงพยาบาล และในขั้นที่สองเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้ตัวแทนกลุ่มตามจำนวนที่ต้องการ วิธีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการคือบุคลากรที่ทำงานหรือศึกษาอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักศึกษาแพทย์ นักศึกษาพยาบาล และบุคลากรสายสนับสนุน

เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย (inclusion criteria): ประกอบด้วยบุคลากร แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักศึกษาแพทย์ นักศึกษาพยาบาล และบุคลากรสายสนับสนุนต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เกณฑ์การคัดออกผู้เข้าร่วมการวิจัย (exclusion criteria): ได้แก่ บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินและบุคลากรที่อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสอบถามสำหรับวิจัย จากนั้นผลจากแบบสอบถามถูกปรับเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการวิจัย แบบสอบถามถูกส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพและเนื้อหา (IOC ที่ได้มากกว่า 0.67) และทำ Try-out ที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) ผลการตรวจสอบความเชื่อถือ (reliability) ได้ค่าอัลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.98 และความสอดคล้องภายในมีค่าแอลฟ่าของ Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงของความสอดคล้องชัดเจนเชื่อถือได้ ข้อมูลแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำวิจัย ประเภทของงานวิจัยที่เคยทำ ความสนใจในการทำวิจัย ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปัจจัยส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในงานวิจัย จำนวน 6 ข้อ สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย จำนวน 5 ข้อ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานวิจัย จำนวน 5 ข้อ ความมั่นคงก้าวหน้าในงานวิจัย จำนวน 7 ข้อ ขวัญกำลังใจการทำงานวิจัย จำนวน 5 ข้อ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) คำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5,4,3,2,1) ประสิทธิภาพในการพัฒนางานวิจัย ประกอบด้วย ด้านปริมาณในการพลิตผลงานวิจัย จำนวน 3 ข้อ คุณภาพของงานวิจัย 3 ข้อ ด้านเวลาในทำวิจัย จำนวน 3 ข้อ ด้านค่าใช้จ่ายใน การทำวิจัย จำนวน 3 ข้อโดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) คำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5,4,3,2,1) เกณฑ์การให้คะแนนและการแปรผลคะแนน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5,4,3,2,1) มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 5
ระดับมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 4
ระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ 3
ระดับน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 2
ระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

การแปลผลคะแนนระดับปัจจัย แปลผลโดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งแบ่งช่วงเฉลี่ย ดังนี้

ระดับมากที่สุด ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50 -5.00
ระดับมาก ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49
ระดับปานกลาง ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49
ระดับน้อย ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49
ระดับน้อยที่สุด ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวมรวบข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการภายหลังได้รับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ใช้แบบสอบถามดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่ มกราคม 2565 - มีนาคม 2565 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้สถิติเชิงพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน

การรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

รหัสโครงการวิจัย: EC-64-153 รับรองเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2565 โดยผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขั้นตอนการทดลองอย่างละเอียดถึงอาสาสมัครทุกท่าน และขอให้อาสาสมัครพิจารณาให้ความยินยอมเข้าร่วมโดยการลงนามในเอกสารแสดงเจตนายินยอมโดยไม่มีการบังคับหรือเสนอประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมในขณะดำเนินการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยจะปกปิดข้อมูลส่วนตัวของอาสาสมัคร และจะไม่เปิดเผยชื่อนามสกุลของผู้เข้าร่วม โครงการในการนำเสนอผลการศึกษาและข้อมูลวิจัย

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 304 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.2 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 38.8 ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 53.6 รองลงมาอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 36.2 และอยู่ระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 10.2 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 95.4 รองลงมาเป็นการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 2.3 และอยู่ในระดับอนุปริญญา ร้อยละ 2 และการศึกษาน้อยที่สุด อยู่ในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 0.3 ขณะที่ประสบการณ์ทำงานน้อยมาก 5 ปี ร้อยละ 63.5 รองลงมา 5-10 ปี ร้อยละ 19.1 และมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 17.4 สถานภาพโสด ร้อยละ 85.9 รองลงมาสมรส ร้อยละ 14.1 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ทำงานในฝ่ายพยาบาล ร้อยละ 52.6 รองลงมาเป็นบุคลากรที่ทำงานในฝ่ายการแพทย์ ร้อยละ 11.2 และบุคลากรที่ทำงานในฝ่ายเทคนิคบริการ ร้อยละ 6.6 ตามลำดับ มีผู้ที่เคยทำวิจัยมาก่อน ร้อยละ 71.4 และไม่เคยทำวิจัยมาก่อน ร้อยละ 28.6

ตาราง 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n=304)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	118	38.8
หญิง	186	61.2
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	163	53.6
อยู่ระหว่าง 31-40 ปี	110	36.2
อยู่ระหว่าง 41-50 ปี	31	10.2
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา /ปวส.	6	2.0
ปริญญาตรี	290	95.4
ปริญญาโท	7	2.3
ปริญญาเอก	1	0.3
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	193	63.5
อยู่ระหว่าง 5-10 ปี	58	19.1
มากกว่า 10 ปี	53	17.4
สถานภาพ		
โสด	261	85.9
สมรส	43	14.1
ประสบการณ์การทำวิจัย		
ไม่เคยทำ	87	28.6
เคยทำ	217	71.4
ประเภทของงานวิจัยที่เคยทำ		
งานวิจัยเชิงทดลอง	23	10.6
งานวิจัยเชิงสำรวจ	89	41.0
งานวิจัยเชิงคุณภาพ	66	30.4
งานวิจัยเชิงปริมาณ	39	18.0
ความสนใจในการทำวิจัย		
ชีวเวชศาสตร์	41	18.9
สังคมศาสตร์	112	51.6
อื่น ๆ	64	29.5

2. ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย 5 ประการ คือ ความรู้และความเข้าใจในงานวิจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัยความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานวิจัย ความมั่นคงก้าวหน้าในงานวิจัย โดยภาพรวมรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย	Mean	S.D	แปลผล
ด้านความรู้และความเข้าใจในงานวิจัย	3.32	0.73	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย	3.76	0.60	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานวิจัย	3.58	0.61	มาก
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานวิจัย	3.48	0.51	มาก
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานวิจัย	3.42	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.52**	**0.62**	**มาก**

จากตาราง2พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.52, SD = 0.62) แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านความรู้และความเข้าใจงานวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.32, SD = 0.73) ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานวิจัยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.76, SD = 0.60) ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานวิจัยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.58, SD = 0.61) ความมั่นคงก้าวหน้าในงานวิจัยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.48, SD = 0.51) ขวัญและกำลังใจในการทำงานวิจัยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.42, SD = 0.69)

ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 5 ประการ คือ ด้านปริมาณในการผลิตผลงานวิจัย ด้านคุณภาพของงานวิจัย ด้านเวลาในการทำวิจัย ด้านค่าใช้จ่ายในการทำวิจัย โดยภาพรวมรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการพัฒนางานวิจัยบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย	Mean	S.D	แปลผล
ด้านปริมาณในการผลิตผลงานวิจัย	3.59	0.73	มาก
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานวิจัย	3.89	0.63	มาก
ด้านเวลาในการทำวิจัย	3.88	0.69	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการทำวิจัย	3.75	0.70	มาก
รวมทั้งหมด	**3.77**	**0.68**	**มาก**

จากตาราง 3 พบว่า การพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.77, SD = 0.68) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณในการผลิตผลงานวิจัยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.59, SD = 0.73) ความมั่นคงก้าวหน้าในงานวิจัยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89, SD = 0.63) ด้านเวลาในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.88, SD = 0.69) ด้านค่าใช้จ่าย ในการทำวิจัย อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.75, SD = 0.70)

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยกับประสิทธิภาพในการพัฒนางานวิจัย (n=304)

ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย	ประสิทธิภาพในการพัฒนางานวิจัย	
	Pearson Correlation (r)	**Sig. (2-tailed)**
ด้านความรู้และความเข้าใจในงานวิจัย	0.175**	<0.001
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย	0.178**	<0.001
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานวิจัย	0.163**	<0.001
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานวิจัย	0.213**	<0.001
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานวิจัย	0.271**	<0.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 4 จากการส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย พบว่า การส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานวิจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานวิจัย ความมั่นคงก้าวหน้าในงานวิจัย และขวัญและกำลังใจในการทำงานวิจัย มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการพัฒนางานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมงานวิจัยมีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปัจจัยส่งเสริมงานวิจัย	ประสิทธิภาพการพัฒนางานวิจัย			t	p
	B	S.E.	ß		
เพศ	0.130	0.052	0.139	2.524	0.012*
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานวิจัย	0.174	0.036	0.264	4.812	<0.001*

a = 2.978S.E.estY = 0.148* P< .05

R = 0.304 R^2= .087 SEE = .438 F= 15.360*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 5 ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายเข้าทั้งหมด ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 8.71 โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนางานวิจัย คือ เพศ และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระมีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพของการพัฒนางานวิจัยได้ดีที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานวิจัย

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับประสิทธิภาพของการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี"** พบประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่งเสริมใน 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานวิจัย, สภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย, ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานวิจัย,ความมั่นคงในการก้าวหน้าในงานวิจัย, และขวัญและกำลังใจในการทำงานวิจัย พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มได้รับการอบรมด้านวิจัยและเห็นความสำคัญของงานวิจัยที่สร้างประโยชน์ให้กับงานประจำและองค์กร การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมช่วยเสริมขวัญและกำลังใจในการทำวิจัย และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ผลการศึกษาในด้านนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมพงศ์ รัตนนุพงศ์ [9] และมลฑา พิทักษ์[10] ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมากนั้นมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การจัดอบรมให้ความรู้และการสนับสนุนจากทีมงานและผู้บริหาร นอกจากนี้ ผลการวิจัยของคมกริช เสาวิจิตร [11] และสุรีพร สงหมื่นไวย [12] พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสำคัญที่สุด เนื่องจากการมีสภาพแวดล้อมที่ดีและการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ยังพบว่าด้านความรู้และความเข้าใจในการทำงานวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากขาดการฝึกอบรมด้านวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโลร์ เลนส์ (ไทยแลนด์) ของศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์[13] ที่พบว่าการฝึกอบรมก่อนลงมือปฏิบัติงานสามารถเพิ่มความรู้และความเข้าใจได้ดี

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยกับประสิทธิภาพในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยมีผลต่อด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานวิจัย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรมีความภูมิใจในโรงพยาบาล รวมถึงหน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และศักยภาพของตนเอง มีโอกาศที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ อาจจะได้รับพิจารณาตามหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น หรือรับตำแหน่ง หรือได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชฌาย์ เรืองแจ้ง[15] ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พบว่า ความมั่งคงในการทำงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการสนับสนุนจัดอบรมการวิจัยเพื่อเสริมสร้างทักษะและเพิ่มความชำนาญในการดำเนินงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานวิจัย และสร้างสภาพที่สะดวกสบายและทันสมัยในการทำงานวิจัย รวมถึงการให้สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ เพื่อให้การทำงานวิจัยเป็นไปอย่างราบรื่น

3. ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญระหว่างหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัย เพื่อให้มีการร่วมมือในการทำงานวิจัยและสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ ร่วมถึงการสร้างความมั่นคงในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างความภาคภูมิใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพให้กับโรงพยาบาล

4. ควรมีการให้ขวัญและกำลังใจการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างสรรค์งานวิจัยของบุคลากร สามารถสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสร้างสรรค์บรรยากาศทางวิจัยที่ดีขึ้นในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

การดำเนินการติดตามในแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ไม่เหมือนกัน อาจจะต้องมีการหาปัจจัยเพิ่มเติมในการทำวิจัยครั้งถัดไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุภัทรญาน ทองจิตร ที่ให้คำแนะนำด้านสถิติวิจัยมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

[1] คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2555-2559. [ออนไลน์]. (2565). [เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2565]. เข้าถึงได้จาก http://www.suric.su.ac.th/wp-content/uploads/2019/05/appendix3.pdf

[2] กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด, สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา. แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2561-2565. [ออนไลน์]. (2565). [เข้าถึงเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2565]. เข้าถึงได้จาก https:// www2. nakhon ratchasima.go.th/files/com ebook _strategy/2020-07_09cdb74 f0ddeb63 .pdf

[3] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ; 2548.

[4] สมคิด บางโม. องค์การและจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์; 2545.

[5] จริยา เรืองเดชสกุล. การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน. [ออนไลน์].(2565). [เข้าถึงเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2565, เข้าถึงได้จาก http://www.km.mut.ac.th

[6] สิทธิชัย สุวรรณประทีป. คู่มือการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล; 2550.

[7] Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement 1970; 30: 607 – 10.

[8] ธีรวุฒิ เอกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : วิทยาออฟเซทการพิมพ์; 2550.

[9] สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM [พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต] กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2558.

[10] มลฑา พิทักษ์. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. [วิทยานิพนธ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา; 2554.

[11] คมกริช เสาวิจิตร. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1(ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา; 2556.

[12] สุรีพร สงหมื่นไวย. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.[วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2551.

[13] ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอินเดโลร์เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา; 2552.

[14] จรรยพร สุรัตนชัยการ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ

ทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2550.

[15] สุพิชฌาย์ เรืองแจ้ง. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2550.