

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี

วิจิตรา ชุยกะเดื่อง หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

นพรัตน์ เสนาฮาด, ผศ.ดร., อาจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขกลุ่มวิชาชีพและสหวิชาชีพ โรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 166 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Cohen (1988) ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และวิเคราะห์ความเที่ยง (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.98 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 20 ธันวาคม 2567 – 9 มกราคม 2568 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และสถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (stepwise multiple linear regression) โดยมีการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 ± 0.71 ภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ± 0.48 และภาพรวมระดับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานีอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 ± 0.79 โดยพบว่า ภาพรวมการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ($r = 0.770, p < 0.001$) ภาพรวมแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ($r = 0.623, p < 0.001$) พบว่า ปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการใช้คำพูดชักจูง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยด้านความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมีผลต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ได้ร้อยละ 71.5 ($R^2 = 0.715, p < 0.001$)

คำสำคัญ: รับรู้ความสามารถของตนเอง, แรงจูงใจ, สมรรถนะด้านวิจัย, บุคลากร, โรงพยาบาล

The Influence of Self-Efficacy and Motivation on Research Competency of Personnel in Udon Thani Hospital

Wijittra Suykradueang, Master of Public Health Program, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

Nopparat Senahad, Asst.prof, Dr, Ph.D., Lecturer, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study the influence of self-efficacy and motivation on research competency of personnel in Udon Thani hospital. The study population were medical and public health professionals, including both core and allied health professionals at Udon Thani hospital. The sample size of 166 was calculated using Cohen's formula (1988) and selected through stratified random sampling. Quantitative data were collected through questionnaires. The questionnaire underwent content validity assessment by three experts, with all items achieving an item-objective congruence (IOC) index greater than 0.50. Reliability analysis showed that the overall Cronbach's alpha coefficient of the questionnaire was 0.98. Data collection was conducted between 20th December 2024 to 9th January 2025. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple linear regression with a statistical significance level set at 0.05.

The result showed that overall level of self-efficacy was moderate, with a mean score of 3.27 ± 0.71 . The overall level of motivation was high, with a mean score of 3.71 ± 0.48 , while the overall research competency of personnel at Udon Thani hospital was at a moderate level, (mean score = 3.32 ± 0.79). The overall self-efficacy had a high positive correlation with research competency ($r = 0.770$, $p < 0.001$). Additionally, overall motivation had a moderate positive correlation with research competency ($r = 0.623$, $p < 0.001$). Specifically, motivational factors had a moderate correlation with research competency ($r = 0.627$, $p < 0.001$). Furthermore, six factors including self-efficacy in verbal persuasion, interpersonal relationship support, mastery experiences, financial support (salary or incentives), motivation for career advancement and motivation for recognition affected, could jointly predict research competency among personnel at Udon Thani hospital, accounting for 71.5 percent ($R^2 = 0.715$, $p < 0.001$).

Keyword: self-efficacy, motivation, research competency, personnel, hospital

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน การเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต¹ กระทรวงสาธารณสุขได้ใช้แนวทางการพัฒนาระบบบริการสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ 4 ด้านภายใต้แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขระยะ 20 ปี ได้แก่ 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ 2) ด้านบริการเป็นเลิศ 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ และ 4) ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล² การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพในยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งเน้นการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ด้านสุขภาพ และให้บุคลากรมีศักยภาพในการปรับปรุงคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และนวัตกรรม อีกทั้งยังพร้อมต่อการให้บริการสุขภาพประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น³

สมรรถนะด้านการวิจัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะหลักของการวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านความรู้ในการทำวิจัย 2) สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการทำวิจัย 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 4) สมรรถนะด้านพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง⁴⁻⁵ การมีสมรรถนะการวิจัยวิจัยที่ดีจะช่วยให้บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานวิจัยได้จนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตนเอง ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การมีสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเชื่อที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง นำมาซึ่งการแสดงออกทางบุคลิกภาพของบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพ

ที่ประสบความสำเร็จ 2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น 3) การใช้คำพูดชักจูง และ 4) สภาวะร่างกาย⁶ บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะส่งผลให้มีสมรรถนะด้านวิจัยและประสบความสำเร็จในปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ แรงจูงใจก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีส่วนในการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) เงินเดือนหรือค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหารงาน 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว⁷

โรงพยาบาลอุดรธานี เป็นหน่วยบริการสุขภาพในระดับพื้นที่ของจังหวัดอุดรธานี เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 1,100 เตียง ได้เล็งเห็นความสำคัญของพันธกิจ เพื่อพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริการและเครือข่ายที่เป็นเลิศ พัฒนาระบบสนับสนุนบริการและเทคโนโลยีที่เป็นเลิศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการบริการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ และพัฒนาด้านวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม และความเป็นเลิศของนักศึกษาแพทย์ และบุคลากรด้านสาธารณสุข⁸ จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดงานวิจัยโรงพยาบาลอุดรธานีมีผลงานวิจัยและงานวิจัยนั้นถูกนำไปใช้พัฒนางานด้านบริการ ข้อมูลปีงบประมาณ 2562 – 2567 พบว่า แนวโน้มผลงานวิจัยและงานวิจัยนั้นถูกนำไปใช้พัฒนางานด้านบริการลดลง โดยปีงบประมาณ 2562 – 2567 มีผลงานวิจัย จำนวน 36, 16, 19, 19, 18 และ 5 เรื่อง ตามลำดับ⁹ ทั้งนี้เนื่องจากปีงบประมาณ 2563 มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้บุคลากรโรงพยาบาลอุดรธานีมีบทบาทและภาระงานที่เพิ่มขึ้น จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้การผลิตผลงานด้านวิจัยลดลง จากรายงานของ

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเรื่องผลการสำรวจความคิดเห็นผู้วิจัย ที่มีผลต่อการทำวิจัย ของบุคลากรโรงพยาบาลอุดรธานี พบว่า บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย ขาดการเข้าอบรมวิจัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่เข้าใจในกระบวนการทำวิจัยอีกทั้งยังต้องการระบบพี่เลี้ยงที่เพียงพอและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านวิจัย และบุคลากรมีทัศนคติทางลบต่อการทำงานวิจัย คือ การทำวิจัยเป็นเรื่องที่ยุ้งยากทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด และขาดขวัญกำลังใจในการสร้างผลงาน¹⁰

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะนักสาธารณสุขปฏิบัติงานด้านวิชาการที่กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากร ในโรงพยาบาลอุดรธานี เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้ มาพัฒนาการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุดรธานี ให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม การดูแลความปลอดภัยผู้ป่วยสู่ศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศทางการแพทย์

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี

วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ระดับแรงจูงใจ และระดับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive research) โดยเก็บข้อมูลแบบเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 20 ธันวาคม 2567 – 9 มกราคม 2568

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขกลุ่มวิชาชีพและสหวิชาชีพโรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 1,892 คน¹¹

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขกลุ่มวิชาชีพและสหวิชาชีพโรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 134 คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen (1988)¹² และเนื่องจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการทบทวนวรรณกรรมของอนัญญณิศ มาณีนวงศ์ และคณะ¹³ จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลสาธารณสุขในเขตภาคกลาง ถึงอัตราการตอบกลับโดยการใช้สูตรคำนวณ ของอรุณ จิรวัดนกุล¹⁴ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 166 คน

เนื่องจากบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอุดรธานีมีหลากหลายวิชาชีพ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมทุกวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใส่รายชื่อบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขกลุ่มวิชาชีพและสหวิชาชีพโรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 1,892 คน ในภาชนะที่บดและทำการจับสลากแบบไม่ใส่คืนในแต่ละตำแหน่ง ได้ขนาดตัวอย่างครบ 166 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเข้า (inclusion criteria) คือ เป็นบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เป็นกลุ่มวิชาชีพและสหวิชาชีพในโรงพยาบาลอุดรธานีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ปี และเกณฑ์คัดออก (exclusion criteria) คือ ผู้ที่ไม่สมัครใจหรือไม่ให้ความยินยอมในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 114 ข้อ มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลอุดรธานี มี 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย และประสบการณ์และจำนวนการทำวิจัยแบบ R2R (routine

to research) ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดให้
เลือกตอบและข้อ 9 เป็นคำถามแบบปลายเปิด

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของการรับรู้
ความสามารถของตนเองต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากร
ในโรงพยาบาลอุดรธานี มี 20 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน
ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพที่ประสบความสำเร็จ 5 ข้อ 2) การ
ได้เห็นประสิทธิผลของผู้อื่น 5 ข้อ 3) การใช้คำพูดชักจูง
5 ข้อ และ 4) สภาวะร่างกาย 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีระดับการ
วัดเป็นช่วงสเกล มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (1-5) โดยมี
เกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ¹⁵

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจต่อ
สมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี มี
65 ข้อ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ (1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่
1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 5 ข้อ 2) การได้รับการ
ยอมรับนับถือ 5 ข้อ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ข้อ 4)
ความรับผิดชอบ 5 ข้อ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
5 ข้อ (2) ปัจจัยก้ำกึ่ง ได้แก่ 1) เงินเดือนหรือค่าตอบแทน
5 ข้อ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5 ข้อ 3) การ
ปกครองบังคับบัญชา 5 ข้อ 4) นโยบายและการบริหารงาน
5 ข้อ 5) สภาพการปฏิบัติงาน 5 ข้อ 6) สถานภาพของ
วิชาชีพ 5 ข้อ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 5 ข้อ และ
8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีระดับการ
วัดเป็นช่วงสเกล มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (1-5) โดยมี
เกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ¹⁵

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านวิจัยของ
บุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี มี 20 ข้อ ประกอบด้วย
4 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ในการทำวิจัย 5 ข้อ
2) สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการทำวิจัย
5 ข้อ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ข้อ และ
4) สมรรถนะด้านพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง 5 ข้อ
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(rating scale) มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล มีคำตอบให้
เลือก 5 ระดับ (1-5) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ¹⁵

การแปลผล ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ระดับแรงจูงใจ และระดับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากร
ในโรงพยาบาลอุดรธานี จากคะแนนเฉลี่ยรายข้อสามารถ
แปลผลโดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ¹⁶ คือ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิง

เนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า
ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50
วิเคราะห์ความเที่ยง (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ของครอนบาชของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ 0.98

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เก็บรวบรวมข้อมูลหลังผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น และโรงพยาบาลอุดรธานี

2) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ จากคณบดี
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นในการออก
หนังสือขออนุญาตในการทำวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลถึง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานีในการเก็บข้อมูลจาก
บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาล
อุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามด้วย
ตนเอง โดยนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลขอ
ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิจัยให้กับโรงพยาบาล
อุดรธานี โดยแจกแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง 166 คน ให้
ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ประสานงาน
กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย
รวมทั้งนัดหมายวัน กำหนดเวลาในการส่งแบบสอบถาม
กลับคืนเมื่อครบ 20 วัน โดยการหย่อนลงในกล่องที่บิที่
ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ที่กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลอุดรธานี

3) เมื่อครบกำหนดนัดหมายส่งคืนแบบสอบถาม 20 วัน
ผู้วิจัยจะไปเก็บแบบสอบถามจากกล่องที่บิที่ผู้วิจัยจัดเตรียม
ไว้ให้อาสาสมัครหย่อนแบบสอบถามที่กลุ่มงานพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี หลังจากได้รับ
แบบสอบถามครบแล้ว ผู้วิจัยส่งหนังสือขอบคุณไปยัง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานี เพื่อขอบคุณหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของ Elifson et al (1990)¹⁷ มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้

$r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

$r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

$r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

$r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

$r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

และใช้สถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (stepwise multiple linear regression) เพื่อหาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และโรงพยาบาลอุดรธานี เลขที่ HE672220 และ เลขที่ UDH REC 173/2567 ตามลำดับ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขกลุ่มวิชาชีพและสหวิชาชีพโรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 166 คน ได้รับการตอบกลับทุกคน คิดเป็น ร้อยละ 100

คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.36 มีอายุระหว่าง 22 – 60 ปี มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 34.34 อายุเฉลี่ย 37.78 ± 10.23 ปี สถานภาพโสด ร้อยละ 56.63 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 84.34 โดยมีรายได้ต่อเดือน 15,000-150,000 บาท เฉลี่ย

42,320.30 $\pm$ 22,566.48 บาท ค่ามัธยฐาน 38,000.00 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่ 1 – 39 ปี อยู่ในช่วงระหว่าง 1 – 5 ปี ร้อยละ 31.33 มีค่ามัธยฐาน 10.00 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 65.66 การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยพบว่าไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย ร้อยละ 53.01 กลุ่มที่เคยได้รับการอบรม 78 คน เคยอบรม 1 – 2 ครั้ง ร้อยละ 67.95 จำนวนครั้งน้อยที่สุด 1 ครั้ง จำนวนมากที่สุด 16 ครั้ง มีค่ามัธยฐาน 2.00 ครั้ง ประสพการณ์และจำนวนการทำวิจัยแบบ R2R (routine to research) พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำ R2R ร้อยละ 72.89 กลุ่มที่เคยมีประสบการณ์ในการทำ R2R 45 คน เคยทำวิจัย 1 – 6 เรื่อง โดยพบว่าส่วนใหญ่เคยทำวิจัย 1 – 2 เรื่อง ร้อยละ 84.44 มีค่ามัธยฐาน 1.00 เรื่อง

ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 ± 0.71 คะแนน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้เห็นประสพการณ์ของผู้อื่น มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \pm SD = 3.34 \pm 0.81$) รองลงมาคือ ด้านสภาวะร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \pm SD = 3.33 \pm 0.81$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการใช้คำพูดชักจูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \pm SD = 3.10 \pm 0.90$) (ตารางที่ 1)

ระดับแรงจูงใจต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ± 0.48 คะแนน จำแนกเป็นภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ± 0.54 และ 3.72 ± 0.53 คะแนน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} \pm SD = 3.91 \pm 0.62$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} \pm SD = 3.84 \pm 0.63$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \pm SD = 3.47 \pm 0.63$) ส่วนรายด้านของปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านสถานภาพของวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} \pm SD = 4.07 \pm 0.67$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} \pm SD = 4.01 \pm 0.62$) ส่วนด้านที่มีคะแนน

เฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \pm SD = 3.18 \pm 0.84$) (ตารางที่ 1)

ระดับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับสมรรถนะด้านวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 ± 0.79 คะแนน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} \pm SD = 3.58 \pm 0.86$) รองลงมาคือสมรรถนะด้านพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \pm SD = 3.45 \pm 0.81$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านความรู้ในการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \pm SD = 3.03 \pm 0.92$) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ และสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี (N=166)

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย mean $\pm$ S.D.	แปลผล
I การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.27$\pm$0.71	ปานกลาง
1. ประสบการณ์ที่ประสบ ความสำเร็จ	3.30 $\pm$ 0.86	ปานกลาง
2. การได้เห็นประสบการณ์ ของผู้อื่น	3.34 $\pm$ 0.81	ปานกลาง
3. การใช้คำพูดชักจูง	3.10 $\pm$ 0.90	ปานกลาง
4. สภาวะร่างกาย	3.33 $\pm$ 0.81	ปานกลาง
II แรงจูงใจ	3.71$\pm$0.48	มาก
- ปัจจัยจูงใจ	3.70$\pm$0.54	มาก
1. ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	3.84 $\pm$ 0.63	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.47 $\pm$ 0.63	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.57 $\pm$ 0.64	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.91 $\pm$ 0.62	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.70 $\pm$ 0.79	มาก
- ปัจจัยค้ำจุน	3.72$\pm$0.53	มาก
1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3.18 $\pm$ 0.84	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	4.01 $\pm$ 0.62	มาก
3. การปกครองบังคับบัญชา	3.79 $\pm$ 0.64	มาก

ตารางที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ และสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี (N=166) (ต่อ)

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย mean $\pm$ S.D.	แปลผล
II แรงจูงใจ (ต่อ)		
- ปัจจัยค้ำจุน (ต่อ)		
4. นโยบายและการบริหารงาน	3.66 $\pm$ 0.72	มาก
5. สภาพการปฏิบัติงาน	3.45 $\pm$ 0.70	ปานกลาง
6. สถานภาพของวิชาชีพ	4.07 $\pm$ 0.67	มาก
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติ งาน	3.91 $\pm$ 0.70	มาก
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.71 $\pm$ 0.64	มาก
III สมรรถนะด้านวิจัย	3.32$\pm$0.79	ปานกลาง
1. ด้านความรู้ในการทำวิจัย	3.03 $\pm$ 0.92	ปานกลาง
2. ด้านทักษะและ ความสามารถในการทำวิจัย	3.21 $\pm$ 0.90	ปานกลาง
3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	3.58 $\pm$ 0.86	มาก
4. ด้านพฤติกรรมที่องค์การ คาดหวัง	3.45 $\pm$ 0.81	ปานกลาง

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี พบว่า ภาพรวมการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.770$, $p < 0.001$) เมื่อพิจารณาการรับรู้ความสามารถของตนเองรายด้าน พบว่า ด้านการใช้คำพูดชักจูงมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.731$, $p < 0.001$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น ($r = 0.684$, $p < 0.001$) ด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ($r = 0.641$, $p < 0.001$) และด้านสภาวะร่างกาย ($r = 0.524$, $p < 0.001$)

ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.623$, $p < 0.001$) โดย

ภาพรวมปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.627$, $p < 0.001$) และพบว่า ภาพรวมปัจจัยค่าเงินมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.522$, $p < 0.001$) เมื่อพิจารณาารายด้านของปัจจัยจิตใจพบว่า ปัจจัยจิตใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.259$, $p < 0.001$) (ตารางที่ 2)

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

(stepwise multiple linear regression analysis) กำหนดให้ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ที่ถูกเลือกเข้าสมการที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 จะไม่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ โดยตัวแปรที่ถูกคัดเลือกนำเข้ามาในสมการถดถอยครั้งละ 1 ตัวแปร จำนวนตัวแปรอิสระที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการใช้คำพูดชักจูง ปัจจัยค่าเงินด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยค่าเงินด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานีได้ร้อยละ 71.5 ($R^2 = 0.715$, $p\text{-value} < 0.001$) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี

การรับรู้ความสามารถของตนเองและ แรงจูงใจ	สมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
I การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.770	<0.001	สูง
1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ	0.641	<0.001	ปานกลาง
2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น	0.684	<0.001	ปานกลาง
3. การใช้คำพูดชักจูง	0.731	<0.001	สูง
4. สภาวะร่างกาย	0.524	<0.001	ปานกลาง
II แรงจูงใจ	0.623	<0.001	ปานกลาง
- ปัจจัยจิตใจ	0.627	<0.001	ปานกลาง
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.423	<0.001	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.430	<0.001	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.590	<0.001	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.505	<0.001	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.607	<0.001	ปานกลาง

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี (ต่อ)

การรับรู้ความสามารถของตนเองและ แรงจูงใจ	สมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
- ปัจจัยค่าจูน	0.522	<0.001	ปานกลาง
1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	0.479	<0.001	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.446	<0.001	ปานกลาง
3. การปกครองบังคับบัญชา	0.406	<0.001	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหารงาน	0.436	<0.001	ปานกลาง
5. สภาพการปฏิบัติงาน	0.328	<0.001	ปานกลาง
6. สถานภาพของวิชาชีพ	0.476	<0.001	ปานกลาง
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.335	<0.001	ปานกลาง
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.259	<0.001	ต่ำ

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี

ตัวแปร	B	95%CI		T	P-value	R ²	R ² adj	R ² change
		Lower	Upper					
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการใช้คำพูดชักจูง	0.373	0.269	0.476	7.134	<0.001	0.534	0.532	-
2. ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	0.269	0.137	0.402	4.017	<0.001	0.619	0.615	0.085
3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ	0.231	0.131	0.331	4.551	<0.001	0.662	0.655	0.042
4. ปัจจัยค่าจูนด้านเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน	0.154	0.067	0.241	3.486	<0.001	0.687	0.679	0.025
5. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง	0.207	0.095	0.320	3.640	<0.001	0.705	0.696	0.019
6. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	-0.162	-0.300	-0.025	-2.331	0.021	0.715	0.704	0.010
ค่าคงที่ = -0.376, F = 66.453, p-value = <0.001, R = 0.846, R ² = 0.715, R ² adj = 0.704								

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี

จากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ เชิงเส้นแบบขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการใช้คำพูดชักจูง ($p < 0.001$) ปัจจัยคำจูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p < 0.001$) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ($p < 0.001$) ปัจจัยคำจูงด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ($p < 0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($p < 0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($p = 0.021$)

การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการใช้คำพูดชักจูงสามารถพยากรณ์และมีผลต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ได้ร้อยละ 53.4 ($R^2 = 0.534$, $p < 0.001$) การใช้คำพูดที่สร้างแรงจูงใจและสนับสนุน เช่น คำชมเชย การให้กำลังใจ หรือการชี้ให้เห็นถึงศักยภาพที่บุคลากรมีอยู่ บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนด้วยคำพูดที่เหมาะสมจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานจะมีความมั่นใจในการทำวิจัยมากขึ้น ดังนั้น ควรมีการสนับสนุนให้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาก่อนหน้าซึ่งพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการใช้คำพูดชักจูงมีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ($R^2 = 0.786$, $p < 0.05$), ($R^2 = 0.788$, $p < 0.001$) ตามลำดับ¹⁸⁻¹⁹ แต่แตกต่างจากผลการศึกษาของวิรมณ นุชเนื่อง และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการใช้คำพูดชักจูงไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร²⁰

ปัจจัยคำจูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ได้ร้อยละ 8.5 ($R^2 = 0.085$, $p < 0.001$) การทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมีหลากหลายกลุ่มงานและมีบุคลากรจำนวนมาก ส่งผลให้การประสานงานในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไม่ทั่วถึง นอกจากนี้การหาที่ปรึกษา

หรือผู้ให้คำแนะนำในการทำวิจัยค่อนข้างยาก ควรจัดให้มีที่ปรึกษาด้านวิจัยทุกกลุ่มงาน มีผู้เชี่ยวชาญในด้านวิจัยที่หลากหลายสาขาประจำที่ศูนย์วิจัยของโรงพยาบาล ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาก่อนหน้าซึ่งพบว่า ปัจจัยคำจูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข และความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ($R^2_{adj} = 0.459$, $p < 0.05$), ($R^2 = 0.766$, $p < 0.001$) ตามลำดับ²¹⁻²² แตกต่างจากงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่าพบว่าปัจจัยคำจูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข²³⁻²⁴ และพบว่าปัจจัยคำจูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข²⁵

การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จสามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ได้ร้อยละ 4.2 ($R^2 = 0.042$, $p < 0.001$) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่งผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรโดยตรง การมีประสบการณ์ช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจมากขึ้นในการดำเนินการทำวิจัย ดังนั้น การสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ลงมือทำวิจัยและมีประสบการณ์จึงมีความสำคัญในการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำวิจัย ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu and Krutkrongphan ซึ่งพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จมีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($R^2 = 0.788$, $p < 0.001$)¹⁹ แตกต่างจากงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่าพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและการพัฒนาตนเองของบุคลากร^{18,20} อธิบายว่าอาจเนื่อง จากการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการปฏิบัติงานเกิดจากประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันจึงทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกัน

ปัจจัยคำจูงด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ได้ร้อยละ 2.5 ($R^2 = 0.025$, $p < 0.001$) ภาระงานที่มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอทำให้เกิดความรู้สึกว่า

การทำงานหนักไม่คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทุ่มเทเวลาในการพัฒนา งานวิจัย หรือการพัฒนาตนเองในด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับ งานวิจัย ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพอินทร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา และสุวิทย์ อุดมพาณิชย์ ที่ ศึกษาในนักวิชาการสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีส่วนร่วมในการ พยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของ บุคลากรสาธารณสุข ($R^2=0.403$, $p<0.001$)²³ และยัง สอดคล้องกับอนัญญณิศา มณีวงศ์และคณะที่ศึกษาใน พยาบาลสาธารณสุขในเขตภาคกลาง พบว่าปัจจัยด้าน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีส่วนร่วมในการพยากรณ์ และมีผลต่อสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข ($R^2=0.553$, $p<0.05$)¹³ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมากร หยาตไธสง และประจักษ์ บัวผัน²⁴ ซึ่งศึกษาใน จังหวัดร้อยเอ็ดเช่นกัน รวมถึงนิภาพรรณ ลิ้มเทียมรัตน์²⁵ ซึ่งศึกษาในโรงพยาบาลบ้านโป่ง พบว่า ปัจจัยด้าน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรสาธารณสุข²⁴⁻²⁵ อาจเนื่องจากภาระงานของ บุคลากรในแต่ละวิชาชีพมีปริมาณที่ไม่เหมือนกัน การจัด สวัสดิการหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานจึง แตกต่างกันไป

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งสามารถ ร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อสมรรถนะด้านวิจัยของ บุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ได้ร้อยละ 1.9 ($R^2 = 0.019$, $p<0.001$) การมีโอกาสนในการอบรมหรือ ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเป็นส่วนในการส่งเสริม การพัฒนาทักษะและความรู้ด้านการวิจัย ทำให้บุคลากรได้ เรียนรู้เทคนิคการทำการวิจัยใหม่ๆ ทราบแนวโน้มการวิจัยที่ ทันสมัย รวมถึงวิธีการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานวิจัยให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยที่มีผู้ศึกษาก่อนหน้าซึ่งพบว่า ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งมีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมี ผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสาธารณสุข ($R^2=0.724$, $p<0.001$), ($R^2=0.329$, $p<0.001$)²⁶⁻²⁷ ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วที่พบว่า ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งไม่มีผลต่อบุคลากรสาธารณสุขทั้ง การปฏิบัติงาน²³⁻²⁴ และการทำงานวิจัย²⁵ อธิบายว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งของแต่ละวิชาชีพมีข้อจำกัด

ด้านจำนวนตำแหน่งว่างคุณสมบัติที่ต้องการ และการ แข่งขันภายในองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือสามารถ ร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อสมรรถนะด้านวิจัยของ บุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี ได้ร้อยละ 1.0 ($R^2 = 0.010$, $p=0.021$) การได้รับรางวัลหรือประโยชน์ จากผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ช่วยสร้างแรงกระตุ้นให้ บุคลากรรู้สึกภูมิใจในตนเองและเป็นขวัญกำลังใจให้ บุคลากรในโรงพยาบาลมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะ และศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการศึกษาใน ครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมากร หยาตไธสง และ ประจักษ์ บัวผัน พบว่า ปัจจัยด้านงานด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือมีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมีผลต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ($R^2=0.725$, $p<0.001$)²⁴ และยังพบว่าปัจจัยด้านงานด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือมีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมีผลต่อการทำ วิจัยเพื่อแก้ปัญหาสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข ($R^2=0.573$, $p<0.001$)²⁸ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ ศึกษา ก่อนหน้า ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านงานด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือไม่มีผลต่อบุคลากรสาธารณสุขด้านการ ปฏิบัติงาน²³ และการทำงานวิจัย²⁵ รวมถึงการจัดการ ความรู้ของบุคลากร²⁹ อาจเนื่องจากประโยชน์หรือรางวัลที่ ได้รับจากผลการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการได้รับการยอมรับ นับถือของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน อาจ รวมถึงไม่มากพอที่จะจูงใจ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ระดับการรับรู้ความสามารถ ของตนเองและแรงจูงใจต่อสมรรถนะด้านวิจัยของ บุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี

จากการศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของ ตนเองต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาล อุดรธานี พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.27 ± 0.71 คะแนน ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองมี ผลต่อวิธีการที่บุคคลคิดและรู้สึก ส่งผลกับประสิทธิภาพ การทำงาน ระดับการรับรู้จากงานวิจัยนี้ต่ำกว่างานวิจัยที่มี ผู้ศึกษาก่อนหน้า ซึ่งพบว่าภาพรวมการรับรู้ความสามารถ ตนเองของบุคลากรภาครัฐและมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.87 - 4.31)³⁰⁻³³ อธิบายว่า หน่วยงานแต่

ละแห่งมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน กรณีบุคลากรในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงและถ่ายทอดความรู้ต่อนักศึกษาจึงอาจจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าบุคลากรโรงพยาบาลอุดรธานีที่ทำงานบริการผู้ป่วย

ระดับแรงจูงใจต่อสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ± 0.48 คะแนน ในการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี จะสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลได้ต้องมีแรงแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $3.78 - 4.11$)²³⁻²⁴ และสูงกว่าการศึกษาของพิรารวรรณ หนูเสน และคณะ ที่พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 ($S.D.=1.09$)³⁴ อาจเนื่องจากในช่วงเวลาที่ศึกษาและเก็บข้อมูล กระทรวงสาธารณสุขได้เพิ่มกรอบตำแหน่งเพื่อเลื่อนระดับจำนวนมากซึ่งอาจมีผลให้แรงจูงใจของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานีอยู่ในระดับมาก

ระดับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับสมรรถนะด้านวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 ± 0.79 คะแนน การมีสมรรถนะวิจัยที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมให้นักวิจัยสามารถบรรลุเป้าหมายของงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ภาพรวมสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย $2.75 - 3.00$)^{13,35} แต่ยังต่ำกว่างานวิจัยที่ผ่านมา ที่พบว่า ภาพรวมสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $3.51 - 3.92$)³⁶⁻³⁸ อธิบายว่า แต่ละหน่วยงานมีบุคลากรที่แตกต่างกันจึงอาจมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี

ภาพรวมการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.770$, $p < 0.001$) การมีสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาล

อุดรธานี อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อที่มีต่อการรับรู้ความสามารถโดยเฉพาะเจาะจงของตนเอง ในการกระทำหรือควบคุมพฤติกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด⁶ การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากร ทำให้สามารถดำเนินงานวิจัยได้อย่างมั่นใจ มีความพยายาม และสามารถจัดการกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ส่งผลให้การขับเคลื่อนงานวิจัยของโรงพยาบาลอุดรธานีมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องในระดับเดียวกันกับการศึกษาของฉวีวรรณ ทองทาสี ซึ่งพบว่า ภาพรวมการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.745$, $p < 0.001$)³⁹ แตกต่างกับงานวิจัยของผกามาศ เจริญสูงเนิน และธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ พบว่า ภาพรวมการรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.422$, $p < 0.05$)³⁰ อาจเนื่องจากบุคลากรมีวิชาชีพที่หลากหลาย ทำให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.623$, $p < 0.001$) แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพิ่มความรับผิดชอบ และพัฒนาตนเอง⁷ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิจัยและส่งเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากรที่มุ่งสู่เป้าหมาย ซึ่งผลการวิจัยนี้มีสอดคล้องในระดับเดียวกันกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ซึ่งพบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.467 - 0.650$, $p < 0.001$ ทุกรายการ)^{23,26,40} แต่ต่ำกว่างานวิจัยอื่นที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.786$, $p < 0.001$ และ $r = 0.742$, $p < 0.001$ ตาม ลำดับ)^{24,27} อาจเนื่องจากการดำเนินงานด้านวิจัยมีลักษณะกิจกรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดประเด็นวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การ

วิเคราะห์ผล ไปจนถึงการเผยแพร่ผลงาน ทำให้การกระตุ้นในการทำงานวิจัยของบุคลากรมีความแตกต่างกันออกไป

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1) ควรส่งเสริมการทำวิจัย โดยการจัดอบรมด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มขีดความสามารถในการทำวิจัยของบุคลากร

2) ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมวิจัยเพิ่มแรงจูงใจ เช่น ศึกษาผลงานในหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และเปิดโอกาสเข้าร่วมเครือข่ายวิจัยระดับเขตและประเทศ พร้อมจัดโครงการพี่เลี้ยงวิจัย (Research Mentor-ship Program) เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์จากนักวิจัยรุ่นพี่ และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง ควรจัดอบรมด้านการสื่อสารทางวิชาการและการพูดในที่สาธารณะ เพื่อเสริมทักษะการนำเสนอผลงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัย รวมถึงส่งเสริมการเผยแพร่กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และจัดระบบติดตาม พร้อมให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดสรรงบประมาณสำหรับสนับสนุนการวิจัย เช่น ค่าตอบแทน ค่าตีพิมพ์ และจัดระบบรางวัลหรือเวทีนำเสนอผลงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา) [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก : http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2023/06/NS_PlanOct2018.pdf

2. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. แผนปฏิบัติการกระทรวงสาธารณสุขระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก : https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2023/05/MOPH_plan-66-70-for-web.pdf

3. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. แผนงาน/โครงการและตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กระทรวงสาธารณสุข ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก : https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2023/12/E-book-plan-kpi-67-final_web-v2-ฉบับปรับปรุงครั้งที่-1-ธค-66.pdf

4. ปิยวรรณ บุญเพ็ญ, ยุทธนา ไชยจุล, ดุษฎี โยเหลา. ตัวแปรทางจิตและสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทย. ว.เกษมบัณฑิต 2561;19(พิเศษ):89-105.

5. ปิยวรรณ บุญเพ็ญ, ยุทธนา ไชยจุล, ดุษฎี โยเหลา. สมรรถนะวิจัยและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษานักวิจัยในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ. ว.เกษมบัณฑิต 2561;19(1):73-88.

6. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman and Company; 1997.

7. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New Brunswick: Transaction Publishers; 1993.

8. โรงพยาบาลอุดรธานี. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โรงพยาบาลอุดรธานี. อุดรธานี: โรงพยาบาลอุดรธานี; 2566.

9. โรงพยาบาลอุดรธานี. Service Profile กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล. อุดรธานี: โรงพยาบาลอุดรธานี; 2567.

10. โรงพยาบาลอุดรธานี กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล. รายงานผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จ. อุดรธานี: โรงพยาบาลอุดรธานี; 2565.

11. โรงพยาบาลอุดรธานี. ข้อมูลบุคลากรโรงพยาบาลอุดรธานี. อุดรธานี: โรงพยาบาลอุดรธานี; 2567.

12. Cohen J. Statistical power analysis for behavior science. 2nd ed. New York: Academic; 1988.

13. อนัญญ์ณิศ มณีวงศ์, นฤมล เอื้อมณีกุล, สุรินทร์ กลัมพากร, วันเพ็ญ แก้วปาน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลสาธารณสุขในเขตภาคกลาง. ว.พยาบาลสาธารณสุข 2559;30(3):1-15.

14. อรุณ จิรวัดน์กุล. สถิติทางวิทยาศาสตร์สุขภาพเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์; 2558.

15. Likert R. The human organization: Its management and values. New York: McGraw-Hill; 1967.

16. สำเริง จันทสุวรรณ, สุวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น; 2547.

17. Elifson KW, Runyon RP, Haber A. Fundamentals of social statistics. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1990.

18. ณัฐพงศ์ ยิ่งรักพันธุ์, ชัยฤกษ์ แก้วพรหมมลาย. อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1. ว.สมาคมนักวิจัย 2563;25(3):34.

19. Liu X, Krutkrongphan S. The influence of self-efficacy on the work performance of teachers in rural primary schools in Jiayi Town. Procedia of Multidisciplinary Research 2023;1(12): 34.

20. วิรมณ นุชเนื่อง, จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. อิทธิพลของการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. ว.วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น 2560;10(1):140-162.

21. กรรฐ อุติเนตร, ทศพร ชูศักดิ์, พรรณี บัญชร หัตถกิจ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. ว.โรงพยาบาลสิงห์บุรี. 2567;33(2):B97-107.

22. ศิริณภา ภูษาดา, มกราพันธ์ จูฑะรสก, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. ว.วิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2566;16(2): 74-96.

23. เทพอินทร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. ว.วิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น 2562;12(1):42-51.

24. เปรมากร หยาตไธสง, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. ว.วิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2565;22(2):175-188.

25. นิภาพรณ ลัมเทียนรัตน์. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. ว.วิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต 2564;1(2):31-42.

26. ศันสนีย์ วงศ์ม่วย, วิทัศน์ จันทโพธิ์ศรี. แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. ว.วิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2556;6(3):46-54.

27. ศิราณี เสนานุช, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย. ว.วิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ 2560;10(1):63-73.

28. Bouphan P, Srichan R. Factors affecting the research for solving health problem of health personnel at sub-district health promoting hospitals. Procedia-Social and Behavioral Sciences 2017;237: 1097-1104.

29. สุภัทธา สุขวิเศษ, ชนะพล ศรีฤาชา. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในการดูแลผู้ป่วยของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย จังหวัดชัยภูมิ. ว.วิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น 2562;12(1):32-40.

30. ผกามาศ เจียกสูงเนิน, ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ ภิญโญ. วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร. ว.นวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย 2566;5(3):519-532.

31. อีระ เทิดพุทธธรรม, ไพรวลัย มะณู. อิทธิพลของการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีต่อความสุขในการทำงาน. ว.รัชต์ภาคย์ 2565;16(44):192-203.

32. อริสา สำรอง, สมรรถพงศ์ ขจรมณี. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง. ว.เครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2564;4(3):1-15.

33. วันนิวัต เต็งสุวรรณ, อีระพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน, งามลมัย ผิวเหลือง. การรับรู้ความสามารถในตนเองการเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. ว.รังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์ 2563;6(2): 15-27.

34. พิรารวรรณ หนูเสน, สุวรรณิ แรงครุฑ, สัญชัย ทองสุขใส. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. เวชบัณฑิตศิริราช 2562;12(2):87-94.

35. บุษกรทิพย์ มะตูม, แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ, สุนีย์ ละกะปิ่น, ดุสิต สุจิรารัตน์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. ว.เกื้อการุณย์ 2563;27(2):7-19.

36. สุจิตน์ ไหมชุม. สมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสายวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสงขลา. ว.บัณฑิตศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2567;1(2): 51-67.

37. ณัฐพล โยธา, ประจักษ์ บัวผัน, สุรัชย์ พินหา. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสาธารณสุขของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. ว.วิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2562;19(1):149-160.

38. อีสริย์ พันธุ์เหนือ, สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล, สุวรรณ บัญยะลีพรรณ. สมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน. ว.การพยาบาลและการดูแลสุขภาพ 2562;37(1):80-87.

39. ฉวีวรรณ ทองทาสี. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี. ว.โรงพยาบาลสิงห์บุรี 2566;32(1):29-40.

40. สุวัฒน์ โคตรสมบัติ. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ. ว.วิชาการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ 2566;19(1):29-36.