

ปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของ
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

**Predicting Factor on Conducting Research of Back Office Employees
at Thammasat University Hospital**

นพวรรณ รื่นแสง^{1*} วรวรรณ สโมรสสุข¹ และ เบญจมาศ เป็นบุญ²

Noppawan Ruensaeng^{1*} Worawan Samosornsuk¹ and Benjamas Penboon²

¹หน่วยวิเคราะห์แผนงบประมาณและวิจัยสถาบัน โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ปทุมธานี 12120

²นักวิจัยอิสระ แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

*Corresponding author, E-mail : chinois_popy@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติและศึกษาปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92) ซึ่งได้แจกแบบสอบถามจำนวน 84 คน แล้วได้ตอบกลับมาจำนวน 70 คน โดยมีอัตราตอบกลับ 83.33 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38 เคยทำวิจัย ซึ่งเป็นการทำวิจัยคนเดียวโดยใช้งบประมาณส่วนตัว ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและมีความสนใจในการทำวิจัย และปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านความรู้ในการทำงานวิจัยเกี่ยวกับการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง (x_{17}) และด้านลักษณะงานเกี่ยวกับลักษณะงานประจำสามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ (x_{25}) ดังนั้น ตัวแบบถดถอย คือ $\hat{y} = 2.1492 - 0.2772x_{17} + 0.5194x_{25}$ และปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนได้ร้อยละ 19.62

คำสำคัญ : การทำงานวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

Abstract

The purposes of this study are 1) to examine the conducting research of back office employees at Thammasat University Hospital and 2) to explore the predict factor on conducting research of back office employees. The data were collected using questionnaire (Cronbach's $\alpha = 0.92$). The questionnaires were distributed to 84 persons and 70 questionnaires were returned. A response rate was 83.33. The results showed that 38 percent of

them conducted research by themselves and used their own budget. Most of conducted researches were survey researches and they were interested by back office employees. In terms of factors effecting on conduct research of supporting personnel, it was found that they can sum up and discuss about their research results correctly (x_{17}) and their job characteristic can be developed to a research (x_{25}). Therefore, multiple regression models was $\hat{y} = 2.1492 - 0.2772x_{17} + 0.5194x_{25}$ and percentage of predicting factor to conducting research of back office employees was 19.62.

Keywords: research conducting, supporting personnel, multiple regression analysis

1. บทนำ

การวิจัยถือเป็นรากฐานสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ดังจะเห็นได้จากในแต่ละองค์กรต่าง ๆ สนับสนุนให้หน่วยงานของตนสร้างงานวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองคกร (organization development) ซึ่งหากได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับหน่วยงานแล้วสามารถนำเอาผลที่ได้จากการวิจัยนั้นมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้มีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมอและอย่างต่อเนื่อง การวิจัยลักษณะนี้เรียกว่าการวิจัยสถาบัน ซึ่งในปัจจุบันนี้องค์กรต่าง ๆ ได้มีการทำวิจัยสถาบันกันอย่างแพร่หลาย แล้วผลการวิจัยที่ได้นั้นก็สามารนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาหน่วยงานของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้การทำวิจัยสถาบันยังทำให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practices) และนำไปสู่การพัฒนาและสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (core competence) แก่องค์กร

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติได้มีส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร โดยมีทุนสนับสนุนโครงการวิจัยแก่บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เพื่อให้บุคลากร

ในโรงพยาบาลเกิดกระบวนการเรียนรู้และสามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น การเสนอโครงการวิจัยในการขอรับทุนสนับสนุนของที่ผ่านมาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นบุคลากร ที่บริการด้านหน้า เช่น พยาบาล นักกิจกรรมบำบัด นักวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด เป็นต้น ซึ่งบุคลากรที่กล่าวไปนั้นอยู่ในกลุ่มงานแพทย์ กลุ่มงานพยาบาล และกลุ่มงาน สหเวชศาสตร์ สำหรับการเสนอขอรับทุนสนับสนุนวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมีค่อนข้างน้อย จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยเป็นผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ด้านสภาพและบรรยากาศของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้านความรู้และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการวิจัย ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานและผู้บริหาร ด้านความรู้และประสบการณ์ทำวิจัย และประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น (สมเกียรติ วรรณ, 2545; จรัส สุวรรณเวลา, 2545 ; Mouton, and Willanms ,1981 ; Blake and Herberg, 1981 : Mausner,

and Snyderman, 1959) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่อาจจะส่งผลในการทำงานวิจัยแตกต่างกัน (สมเจตน์ นาคเสวี และคณะ, 2550; สิริรัตน์ หิตะโกวิท, 2551; ชัชฌิ กลั่นสอน, 2553)

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์คือ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านวุฒิ การศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สำหรับการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยจะศึกษาด้วยกัน 3 ด้านคือ ด้านความรู้ในการทำงานวิจัย ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพการทำงาน แล้วทำให้ทราบว่าปัจจัยใดทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อองค์กรจะได้พัฒนาบุคลากรในการทำงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดองค์แห่งการเรียนรู้ แล้วสามารถนำผลงานวิจัยนั้นไปพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาระบบงานต่าง ๆ ขององค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

3. อุปกรณ์และวิธีการ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยศึกษาการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนและศึกษาปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารแผนและการคลัง สำนักงานบริหารโรงพยาบาล และกลุ่มงานสนับสนุนบริการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปจำนวนรวมทั้งหมด 107 คนและหา

ตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุน จากสูตร
$$n = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2}$$
 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ด้วยความคลาดเคลื่อน 5 % ซึ่งตัวอย่างที่ได้คือ 84 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) วิธีการศึกษามีดังนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งเครื่องมือวิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาพัฒนาและให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยทั้งด้วยกัน 3

ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำงานวิจัยจำนวนจำนวน

7 ข้อ ด้านลักษณะงานจำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงานจำนวน 4 ข้อ แบบสอบถามส่วนนี้มี

ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ระดับที่ 2 คือ ระดับความคิดเห็นน้อย

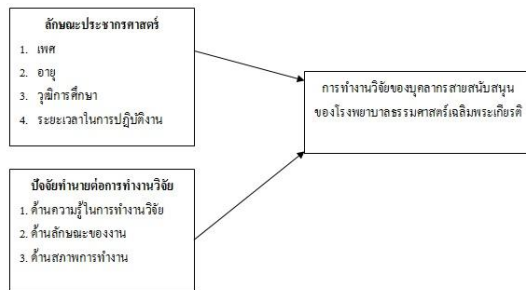
ระดับที่ 3 คือ ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับที่ 4 คือ ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับที่ 5 คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 3 การทำงานวิจัยของบุคลากร

การตรวจสอบด้านเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำนวน 70 ชุดด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟานั้นพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92 และการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ 2556 โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างแล้วให้ตอบทันทีหลังจากผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์การทำวิจัยและอธิบายแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน โดยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยโปรแกรม R (Program R) มีดังนี้

3.2.1 วิเคราะห์การทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลราชภัฏนครราชสีมา โดยจำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ โดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2.2 วิเคราะห์หาปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีแบบย้อนหลัง (Backward Elimination) และตรวจสอบตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกันเองด้วยค่า Variance inflation factor , VIF

3.2.3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางการวิเคราะห์ตัวแบบถดถอย

- การตรวจสอบความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติของตัวแบบการทำงานวิจัยด้วยการทดสอบ Shapiro – Wilk

- การตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสุ่มเป็นอิสระกันของตัวแบบการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนด้วยการทดสอบ Durbin – Watson

- การตรวจสอบความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ของตัวแบบการทำงานวิจัยด้วยแผนภาพ

4. ผลและวิจารณ์การทดลอง

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 70 คน ซึ่งผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 77.1 และส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 36 -40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.4 นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 80.0 ซึ่งส่วนมากเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.6 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานรองลงมาคือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3

จากการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่าส่วนใหญ่แล้วไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยเลยคิดเป็นร้อยละ 62.9 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยนั้นส่วนใหญ่มีผลงานวิจัยจำนวน 1 – 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 88.5 ลักษณะการทำงานวิจัยมักเป็นการทำงานวิจัยเพียงคนเดียวคิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นลักษณะแบบการวิจัยเชิงสำรวจคิดเป็นร้อยละ 69.2 สำหรับงบประมาณที่ใช้ในการวิจัยนั้นจะใช้งบประมาณส่วนตัวมากกว่างบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนของหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก และงบประมาณอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสนใจการทำงานวิจัยในอนาคตมีจำนวนรวมทั้งหมด 42 คน คิดเป็นร้อยละ 60

4.2 ผลการศึกษาปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

4.2.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของปัจจัยทั้ง 3 ด้าน การศึกษานี้ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้านได้แก่

ด้านความรู้ในการทำงานวิจัย ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ในการทำงานวิจัยมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.10$, $sd = 0.93$) ด้านลักษณะงานมีความคิดเห็นในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, $sd = 0.61$) และด้านสภาพการทำงานระดับความคิดเห็นในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.05$, $sd = 0.83$)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

จากการทดสอบปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นว่าไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกันเองด้วยค่า VIF นั้น พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นที่มีค่า VIF สูงสุด คือ 9.69 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นทั้งหมดนี้ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกันเอง ดังนั้นปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นทุกตัวสามารถนำไปวิเคราะห์หาตัวแบบถดถอยได้ และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นกับการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านลักษณะของงานเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความท้าทาย (x_{24}) และลักษณะงานประจำสามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ (x_{25}) มีความสัมพันธ์กับการทำงานวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การวิเคราะห์หาปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจากวิธี Backward elimination นั้น โดยปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นเป็นรายชื่อแบบสอบถามของส่วนที่ 2 รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเลือกตัวแปรต้นเข้าตัวแบบด้วย Backward elimination.

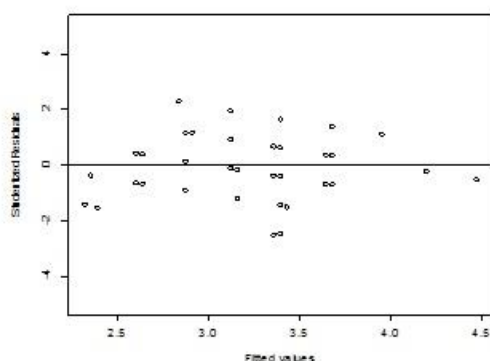
ตัวแปรต้น	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน	t-value	p-value
		มาตรฐาน		
Intercept	2.1492	0.5146	4.177	0.0001*
X_{17}	-0.2772	0.1180	-2.349	0.0217*
X_{25}	0.5194	0.1333	3.896	0.0002*

หมายเหตุ : R^2 is 0.1962 , R^2_{Adj} is 0.1722 , F-statistic is 8.175 , p-value is 0.0006 * level of significance at 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นคือ ด้านความรู้ในการทำงานวิจัยเกี่ยวกับการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง (x_{17}) และด้านลักษณะงานเกี่ยวกับลักษณะงานประจำสามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ (x_{25}) ไม่สามารถตัดออกจากตัวแบบถดถอยได้แล้ว เนื่องจากตัวแปรทั้ง 2 นี้มีค่า p - value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนคือ ด้านความรู้ในการทำงานวิจัยเกี่ยวกับการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง (x_{17}) และด้านลักษณะงานเกี่ยวกับลักษณะงานประจำสามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ (x_{25}) ดังนั้นตัวแบบถดถอยคือ $\hat{y} = 2.1492 - 0.2772x_{17} + 0.5194x_{25}$ ซึ่งตัวแบบนี้สามารถทำนายการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนได้ร้อยละ 19.62

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแบบถดถอย พบว่า การตรวจสอบความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติด้วยการทดสอบ Shapiro - Wilk จะได้ว่าค่าสถิติเท่ากับ 0.9790 และ p - value = 0.2874 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนของตัวแบบการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนนี้การแจกแจงแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสุ่มมีความเป็นอิสระกันด้วย

การทดสอบ Durbin - Watson ซึ่งจะได้ค่าสถิติคือ 1.9113 และ $p - value = 0.684$ แสดงว่า ตัวแบบถดถอย การทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05



รูปที่ 2 ผลการตรวจสอบความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่

จากรูปที่ 2 พบว่า แผนภาพของตัวแบบการทำงานวิจัยนี้มีลักษณะการกระจายในแนวนอนรอบแกนศูนย์ ดังนั้นความคลาดเคลื่อนของตัวแบบการทำงานวิจัยนี้มีความแปรปรวนคงที่

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของความคลาดเคลื่อนทั้ง 3 ข้อ สรุปได้ว่า ความคลาดเคลื่อนของตัวแบบการทำงานวิจัยนี้มีความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสุ่มมีความเป็นอิสระกันและความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่

ดังนั้น ปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนคือด้านความรู้ในการทำงานวิจัย ที่เกี่ยวกับการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง และด้านลักษณะงานเกี่ยวกับลักษณะงานประจำสามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ ซึ่งปัจจัยที่กล่าวไปนั้นอาจจะทำให้บุคลากรคิดว่าปัญหาที่เกิดจากภาระหน้าที่หรืองานประจำของตนเองสามารถนำมาสร้างหัวข้อวิจัยจนพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ เมื่อ

ผลงานวิจัยสามารถสรุปผลและอภิปรายผลได้อย่างถูกต้องชัดเจนก็สามารถนำผลงานวิจัยนั้นไปพัฒนางานประจำของตนเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

5. การอภิปรายผล

ปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยด้านความรู้ในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง (x_{17}) และด้านลักษณะงานเกี่ยวกับลักษณะงานประจำสามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ (x_{25}) ซึ่งมีความสอดคล้องกันผลงานวิจัยที่ผ่านมาว่า ปัจจัยทำนายต่อความสำเร็จในการทำงานวิจัยในภาพรวมคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับวิจัย และด้านสภาพและบรรยากาศของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย (จิตติพร ตันศิริยานุรักษ์ และคณะ , 2548; สิริรัตน์ หิตะโกวิท, 2551)

สำหรับปัจจัยตัวแปรต้นที่ไม่เข้าในสมการกับการทำงานวิจัยได้ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยที่ผ่านมาเนื่องจากหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนในการทำงานวิจัยแก่บุคลากรในด้านการให้บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิจัย แหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูล รวมทั้งงบประมาณสนับสนุน

6. บทสรุป

จากผลการศึกษาปัจจัยทำนายต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ทำให้ควรมีการสนับสนุนการทำงานวิจัยให้แก่บุคลากร เช่น การจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิจัย การอบรมการเขียนโครงการวิจัย เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนต่อไป ได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสนใจในการทำงานวิจัยในอนาคตนั้น ส่วนใหญ่บุคลากรจะทำงาน

วิจัย เช่น การทำงานวิจัยเพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้ไปปรับระดับขั้นในตำแหน่งและเพื่อความก้าวหน้าของหน้าที่การงานอีกทั้งเป็นการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งบุคลากรบางคนก็อยู่ระหว่างศึกษาต่อจึงต้องทำวิจัยตามหลักสูตรที่ศึกษาอยู่แล้ว การทำงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนางานและต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่แก่องค์กร และจากข้อมูลบุคลากรที่เคยทำวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 84.6 มีประสบการณ์ทำวิจัยมาก่อน ส่วนมากแล้วบุคลากรที่เคยทำวิจัยจะมีการทำงานวิจัยลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจมากกว่าการวิจัยเชิงทดลองและการวิจัยการศึกษาข้อมูลย้อนหลัง ซึ่งการวิจัยเชิงสำรวจ เช่น การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรหรือการสำรวจความพึงพอใจ ผู้มาใช้บริการ

การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในเชิงคุณภาพ เพื่อได้ทราบถึงปัญหาในการทำงานวิจัยและหน่วยงานได้มีแนวทางนำไปสู่การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาในการทำงานวิจัยแก่บุคลากรสายสนับสนุน ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาความสามารถตนเองตลอดจนนำผลงานวิจัยนำไปพัฒนาองค์กรต่อไป

7. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติที่ได้สนับสนุนงบประมาณสำหรับการดำเนินงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2555 และขอขอบคุณสำนักงานบริหารแผนโรงพยาบาล สำนักบริหารแผนและการคลัง และกลุ่มงานสนับสนุนบริการที่ได้อำนวยความสะดวกสำหรับการศึกษาวิจัย

8. เอกสารอ้างอิง

จรัส สุวรรณเวลา.(2545). บนเส้นทางอุดมศึกษา, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัชฉิน กลั่นสอน. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิตติพร ดันตศิรียานุกัญ และคณะ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วิรัช พานิชวงศ์. (2546). การวิเคราะห์การถดถอย, กรุงเทพฯ: ศูนย์ผลิตตำราเรียน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สมเกียรติ วรรณ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของนักวิชาการด้านสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมเจตน์ นาคเสวีและคณะ. (2550). เจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

สิริรัตน์ หิตะโกวิท. (2551). ปัจจัยของความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อรุณศรี กางเพ็ง. (2546). ความคิดเห็นของบุคลากร
สายสนับสนุนการสอนต่อการทำวิจัยสถาบันใน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Blake, R.R., Mouton, J.S., & Willanms, M.S. (1981).
The academic administrator grid. San Francisco
: Jossey – Bass.
- Herberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959).
The motivation to work. New York : Wiley &
Sons.

มหาวิทยาลัยรังสิต