

บทที่ 2



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การระบุนสาเหตุ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงขอเสนอแนวคิดทฤษฎีที่มีสาระตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. ความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน
 - 1.1 ความหมาย
 - 1.2 ความสำคัญของการวิจัยต่อการพยาบาล
 - 1.3 สภาพการวิจัยทางการพยาบาลในโรงพยาบาล
 - 1.4 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับความสามารถในการวิจัย
 - 1.5 ความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 2.2 การระบุนสาเหตุ
 - 2.3 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.1 ความหมาย

ความหมายของ “ความสามารถ”

ความสามารถหรือสมรรถนะตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Ability หรือ Competence ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้ต่างๆ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 310) และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2522: 131) กล่าวถึงความสามารถไว้คล้ายคลึงกันว่า ความสามารถของบุคคลมีความสำคัญมาก เนื่องจากการทำงานให้ได้ผลผลิตตามที่ต้องการขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจของบุคคล รวมทั้งเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงานจึงประสบผลสำเร็จ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 121) ให้ความหมาย ความสามารถ ว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะที่เป็นประโยชน์ หรือมีคุณค่าต่อการแก้ปัญหาการทำงานของตนตามบทบาทที่เป็นอยู่ ความรู้ความสามารถบางอย่างมีข้อจำกัด เนื่องจากปัจจัยภายในของบุคคล แต่สามารถนำมาพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยการอบรม การศึกษา การจัดประสบการณ์หลายๆทาง และมองเห็นภายในตนเองโดยการทดสอบตรวจตราตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการตั้งเป้าหมายที่เชื่อถือได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2531: 758) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ว่าหมายถึง ความสามารถ ซึ่งหมายความว่า มีคุณสมบัติเหมาะแก่การจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้

สุมาลี เฮงสุวรรณ (2541: 31) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือกระทำการกิจกรรมใดๆก็ตามได้อย่างดี ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลเรียนรู้ ได้รับประสบการณ์ หรือการอบรม และมีการพัฒนาตนเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (2536: 21) ได้กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญที่มีอยู่ของแต่ละบุคคล และสิ่งเหล่านี้พัฒนาได้โดยการที่บุคคลเรียนรู้ด้วยตนเองจากสิ่งแวดล้อมภายใน บ้าน โรงเรียนหรือประสบการณ์ในอดีตที่เคยปฏิบัติมาก่อน

จันทร์เพ็ญ พาหงษ์ (2538: 10) สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ความสามารถของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ มีความเข้าใจ มีทัศนคติและความชำนาญที่บุคคลผู้เป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยพึงมีอย่างพอเพียง และสามารถแสดงออกมาเพื่อให้การบริหารบริการพยาบาลบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Rosenzweig (1985 อ้างใน สุมาลี เสงสุวรรณ, 2541: 31) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่หนึ่งของบุคคลตามความรู้ ทักษะและวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเฉพาะสาขา เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงระดับการปฏิบัติที่สามารถกระทำได้

จากความสามารถหรือสมรรถนะที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะอ้างอิงถึงความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน โดยอาจกล่าวได้ว่า ความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ทักษะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ ทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายของ "การวิจัย"

สมหวัง พิธิยานุวัตร (2524: 2) กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง การแสวงหาความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือวิธีแห่งปัญญา

อนันต์ ศรีโสภา (2528: 18) กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการพิจารณาปัญหา โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวกับปัญหานั้น เพื่อตีความหมายและหาข้อสรุปในปัญหานั้น อย่างมีระบบด้วยความระมัดระวังและไม่ลำเอียง

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2536: 308) ให้ความหมายของการวิจัยว่า หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ความจริงที่เชื่อถือได้โดยวิธีการที่มีระบบแบบแผนที่เชื่อถือได้ เพื่อนำความรู้ที่ได้นั้นไปสร้างกฎเกณฑ์ทฤษฎีต่างๆ เพื่อไว้ใช้ในการอ้างอิงอธิบายปรากฏการณ์เฉพาะเรื่องและปรากฏการณ์ทั่วไป เป็นผลให้สามารถทำนายและควบคุมการเกิดปรากฏการณ์ต่างๆได้

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2539: 3) ให้ความหมายของคำว่า การวิจัย หมายถึง การศึกษาเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง หรือหาความรู้ใหม่ เพื่อนำไปตั้งกฎและทฤษฎีและเพื่อหาแนวทางปฏิบัติ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย

ยวดี ภาฯฯ (2540: 3) ให้ความหมายการวิจัยว่า หมายถึง การแสวงหาความรู้ หรือข้อเท็จจริงที่เป็นคำตอบของปัญหาที่สนใจ โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ ในเรื่องของกลุ่มที่จะทำการศึกษา ข้อมูลที่จะศึกษา ตลอดจนวิธีการที่จะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้น ทั้งนี้ต้องมีระบบระเบียบในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อให้คำตอบที่ได้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ยังต้องมีการตีพิมพ์เผยแพร่รายงานวิจัย เพื่อให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ เป็นการยังประโยชน์ให้แก่มนุษย์และสังคม

Polit and Hungler (1999: 3) ให้ความหมายการวิจัยว่า หมายถึง การนำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อหาคำตอบหรือข้อเท็จจริงของปัญหาหรือข้อสงสัย

Burn and Grove (2001: 3) การวิจัย หมายถึง การค้นคว้าหรือการตรวจสอบอย่างรอบคอบ โดยมีกระบวนการที่เป็นระบบระเบียบ ที่จะทำการค้นหาและตรวจสอบความจริง เพื่อพิสูจน์ความรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว หรือทำให้เกิดความรู้ใหม่ที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้

สรุปจากแนวคิดของนักวิชาการ กล่าวได้ว่า การวิจัย หมายถึง การค้นคว้าหาข้อเท็จจริงหรือความรู้ใหม่ๆ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปตั้งกฎและทฤษฎีและเพื่อหาแนวทางปฏิบัติ

ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ทักษะในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ ในการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงหรือความรู้ใหม่ๆ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปตั้งกฎและทฤษฎีและเพื่อหาแนวทางปฏิบัติ

1.2 ความสำคัญของการวิจัยต่อการพยาบาล

การทำวิจัยทางการพยาบาลสามารถพัฒนาความเป็นพยาบาลวิชาชีพ โดยแนวคิดที่ว่าในวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง การมีศาสตร์ที่เป็นเอกภาพ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ใช้เป็นเครื่องยืนยันความเป็นวิชาชีพ การที่สถานภาพของวิชาชีพใดจะได้รับการยอมรับการเป็นวิชาชีพใน ความหมายที่แท้จริงนั้น จะต้องมื่อองค์ความรู้ที่เฉพาะเจาะจงเป็นของตนเอง (Body of knowledge) และผ่านการทดสอบโดยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หรือเรียกว่าการวิจัย ดังนั้น

ศาสตร์ทางการแพทย์จึงมีความสัมพันธ์กับการวิจัยทางการแพทย์อย่างมาก เนื่องจากทั้งสองสิ่งนี้มีส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกัน (Normal, 1978) การพัฒนาศาสตร์การพยาบาลกระทำได้โดยการวิจัย ประเด็นปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาศาสตร์การพยาบาลเพื่อพัฒนาความเป็นวิชาชีพสามารถกระทำได้โดยการเพิ่มปริมาณการทำวิจัยให้เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่ง Donald and Dorothy (1978 อ้างใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และสาลี เฉลิมวรรณพงศ์, 2539: 7-8) ได้แบ่งความรู้ที่เกี่ยวกับการวิจัยที่มีอยู่ในโลกออกเป็นสาขา (Disciplines) ได้ 2 ประเภทดังนี้

1. สาขาวิชาการ (Academic disciplines) เป็นสาขาที่เป็นองค์ความรู้ ซึ่งได้จากการค้นคว้าวิจัยตามวิธีทางวิทยาศาสตร์ มีเป้าประสงค์

2. สาขาวิชาชีพ (Professional disciplines) เป็นสาขาวิชาที่มีความเฉพาะเจาะจงขึ้นมาอีกระดับหนึ่ง กล่าวคือ วิชาการใดจะจัดเป็นวิชาชีพได้นั้นจะต้องพิจารณาตามเกณฑ์ลักษณะวิชาชีพซึ่งมีลักษณะดังนี้

2.1 มีความรู้เฉพาะสาขา ซึ่งใช้เป็นหลักในการให้บริการและต้องมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยการทำวิจัย

2.2 มีบริการที่จำเป็น เพื่อสวัสดิการของเพื่อนมนุษย์และสังคม

2.3 บริการทางวิชาชีพจะต้องอาศัยความสามารถทางสติปัญญา ความมีเหตุมีผล และความรับผิดชอบส่วนบุคคล

2.4 นโยบายและกิจกรรมวิชาชีพจะต้องกำหนดและควบคุมโดยบุคคลโดยวิชาชีพ

2.5 มีการศึกษาเพื่อเตรียมผู้ปฏิบัติวิชาชีพ จะต้องอยู่ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา

2.6 มีจรรยาบรรณ ยึดมั่นต่อบริการวิชาชีพมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

เมื่อพิจารณาเกณฑ์ตามลักษณะวิชาชีพดังกล่าวแล้ว จะเห็นว่าเกณฑ์สำคัญประการหนึ่งคือ วิชาชีพจะต้องมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยการทำวิจัยเพื่อพัฒนาศาสตร์ซึ่งเป็นเอกภาพของวิชาชีพ (Kelly, 1975)

ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า การทำวิจัยหรือปริมาณการวิจัยทางการแพทย์เป็นเครื่องมือสำคัญที่บอกความเป็นเอกภาพของวิชาชีพ และเป็นสิ่งจำเป็นหากต้องพิจารณารายละเอียดตามเกณฑ์ลักษณะของวิชาชีพดังกล่าว

การทำวิจัยทางการแพทย์ทำให้มีการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ เนื่องจากจากการวิจัยทางการแพทย์สามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาภาวะสุขภาพของประชาชนได้ ดังนั้นเมื่อวิชาชีพพยาบาลสามารถสร้างปริมาณงานวิจัย โดยผ่านขั้นตอนกระบวนการการทำวิจัยที่ถูก

ต้องก็จะสามารถคาดคะเนและควบคุมผลทางการปฏิบัติการพยาบาลให้บรรลุ และเกิดผลดีต่อภาวะสุขภาพ การทำวิจัยของพยาบาล จะมีประโยชน์ต่อวิชาชีพดังนี้ (ยูวดี ภาษา, 2540: 6)

1. ค้นหาความรู้และข้อเท็จจริงใหม่ๆ ทางการพยาบาล
2. สร้างทฤษฎีทางการพยาบาลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ
3. ปรับปรุงเทคนิค และวิธีการให้การพยาบาลที่มีอยู่ให้ก้าวหน้าทันความรู้ทางวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์
4. เพื่อประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ สำหรับการทำงานของพยาบาล
5. เพื่อแก้ปัญหาด้านการพยาบาล และนำผลที่ได้มาเป็นเครื่องช่วยในการบริหารงานพยาบาล

สรุป การทำวิจัยทางการพยาบาลจะช่วยให้ศาสตร์ในวิชาชีพการพยาบาลมีเอกภาพมากขึ้น พยาบาลก็จะสามารถค้นหา “องค์ความรู้” เฉพาะสาขาของตนเองได้มากขึ้น มีขอบเขตการปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ มีความเป็นวิชาชีพตนเองมากขึ้นซึ่งเปรียบเสมือนวิชาชีพการพยาบาลมีเอกภาพมากขึ้นด้วย

1.3 สภาพการวิจัยทางการพยาบาลในโรงพยาบาล

กระบวนการวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการ 2 กระบวนการที่นำมาสืบสานต่อกันเป็นกระบวนการเดียว โดยเริ่มต้นด้วยกระบวนการวิจัย ที่มีพื้นฐานมาจากสภาพการจริงในขณะนั้น และต้องการหาคำตอบเชิงแนวทางปฏิบัติที่ใช้ได้จริง เมื่อนำไปใช้แล้วก็ต้องได้รับผลในรูปแบบของการปรับเปลี่ยนไปในแนวทางที่ดีขึ้น นั่นคือการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิม (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2537: 318) ฉะนั้นข้อค้นพบจะเกิดประโยชน์จริงในทันที และสามารถปรับแต่งข้อค้นพบต่อไปในกระบวนการพัฒนา คือ การนำผลการวิจัยไปใช้ตามรูปแบบของวิธีการวิจัย ทำให้เกิดการวิจัยที่ต่อเนื่อง

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม ร่วมกับการพัฒนาเทคโนโลยีด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพอย่างรวดเร็ว บทบาทหน้าที่ของพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ในการให้การบริการพยาบาลทุกอย่างต้องใช้ความรู้ แนวคิดทฤษฎี ซึ่งเกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา ทั้งในศาสตร์การพยาบาล และศาสตร์สุขภาพ พยาบาลจึงต้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาการปฏิบัติวิชาชีพ และวิชาการในการทำงานอยู่เสมอ การใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา เป็นวิธีการทำงานที่มีประโยชน์อย่างยิ่ง จึงควรได้นำมาใช้ทั้งในการบริหารการพยาบาล ปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล และการศึกษาพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2538: 318) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Polit and Hungler, 1999: 25) ที่ว่าพยาบาลที่มีความสามารถทางการวิจัย จะทำให้สามารถค้นคว้าหา คำตอบของ

ปัญหาหรือข้อสงสัย การแสวงหาข้อเท็จจริง และความรู้ใหม่ทางการแพทย์ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จะทำให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นศาสตร์ทางการแพทย์ และยังสามารถนำความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพทางการแพทย์ ทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาล การบริหารการพยาบาล และการศึกษาพยาบาล

สำหรับการวิจัยในโรงพยาบาลจะให้ความสำคัญกับการวิจัยทางด้านบริหารการพยาบาล และด้านปฏิบัติการพยาบาล การวิจัยด้านการบริหารการพยาบาลจะช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารการพยาบาล บุคลากรพยาบาล และระบบการบริหารการพยาบาล ซึ่งรวมถึงการจัดการด้านคุณภาพการพยาบาลด้วย (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, ศิริพร ชัมภลลิขิต และทัศนีย์ นะแสง, 2539: 5) ส่วนการวิจัยด้านการปฏิบัติการพยาบาล จะทำให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ หรือทฤษฎีสำหรับเป็นแนวปฏิบัติการพยาบาล สามารถช่วยแก้ปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ ครอบคลุมกิจกรรมการพยาบาลทุกด้าน ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งทำให้เกิดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้บทบาทพยาบาลและวิชาชีพการพยาบาลมีความเด่นชัดขึ้นในระบบบริการสุขภาพ (วิภาดา คุณาวิกติกุล และสุมิตรา เวฬุวนารักษ์, 2539: 9)

แต่สภาพการวิจัยทางการแพทย์ในปัจจุบันพบว่า ส่วนใหญ่พยาบาลยังมีบทบาท และการทำวิจัยน้อย ซึ่งจะเห็นได้จากการจากการสำรวจผลงานวิจัยทางการแพทย์ในประเทศไทยของกอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล (2534) พบผลงานวิจัยทางการแพทย์ในประเทศไทยที่ทำโดยพยาบาลวิชาชีพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 ถึง พ.ศ. 2530 มีจำนวน 254 เรื่อง ผู้ทำวิจัยเกือบทั้งหมดเป็นอาจารย์หรือผู้สอนในสถาบันการศึกษาต่างๆ ส่วนน้อยเป็นพยาบาลผู้ปฏิบัติการ และมักจะเป็นผู้ร่วมโครงการวิจัยเท่านั้น ผลงานวิจัยที่ทำโดยอาจารย์ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีมากที่สุด จำนวน 199 เรื่อง กระทรวงสาธารณสุข 42 เรื่อง วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย 5 เรื่อง กระทรวงมหาดไทย 3 เรื่อง สถาบันเอกชน 2 เรื่อง สังกัดกรุงเทพมหานคร 3 เรื่อง จากการศึกษาของ ดวงสมร บุญชัย (2542) พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคเหนือ มีการเกี่ยวข้องกับการวิจัยทางการแพทย์โดยตรงอยู่ในระดับต่ำมาก และมีการเกี่ยวข้องกับการกิจกรรมที่สัมพันธ์กับการวิจัยทางการแพทย์อยู่ในระดับต่ำ และการวิจัยของรัตนาวดี บุญประภา (2520) ศึกษาพบว่าบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำให้เกิดลักษณะงานทางวิชาการ เช่น การประชุมปรึกษาหารือ การอภิปรายปัญหาของผู้ป่วย และการนำผลการวิจัยใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการพยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับพวงพิศ ชนะมณี (2534) ได้ศึกษาการจัดการงานวิชาการของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าการทำวิจัยและร่วมทำวิจัยมีกิจกรรมอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้จากรายงานการวิจัยทางการแพทย์ของเพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และสาตี เฉลิมวรรณพงศ์ (2539) ได้สำรวจประสบการณ์การทำวิจัยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ พบว่า

พยาบาลได้ทำการวิจัยทางการพยาบาลของตนเองในระดับที่น้อย และทักษะด้านการวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นทักษะในเรื่องการเก็บข้อมูลในงานวิจัยของผู้อื่น นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลส่วนใหญ่ไม่เคยอ่านรายงานเกี่ยวกับการวิจัยทางการพยาบาลสูงถึงร้อยละ 63.7 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุมิตรา เวฬุวนารักษ์ (2539) ที่ศึกษาการนำผลการวิจัยทางการพยาบาลไปใช้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่าผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลประจำการ มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในระดับปานกลาง จากการศึกษาของ ประกายแก้ว ธนสุวรรณ (2540) ที่ทำการศึกษากการปฏิบัติบทบาทของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัญหาและอุปสรรคในด้านวิชาการประการหนึ่ง คือ ไม่ได้ดำเนินการวิจัย รวมถึงผลการศึกษาของ เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ (2541) พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิจัย ในส่วนของการริเริ่มการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับต่ำ

แสดงให้เห็นได้ว่าทั้งผู้บริหารและพยาบาลยังเห็นความสำคัญต่อบทบาทและความสามารถการวิจัยน้อย จึงสะท้อนให้เห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยยังมีบทบาทที่เกี่ยวกับการวิจัยทางการพยาบาลน้อยมากและจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหรือความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่ผู้นำทางการพยาบาลที่ดีจะต้องมีความรู้และความสามารถในการวิจัย มีการพัฒนางานวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

1.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการวิจัย

ในการศึกษาความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการวิจัยของนักวิจัยและสมรรถนะการวิจัยของพยาบาลเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมาคมวิจัยของสหรัฐอเมริกาได้รวบรวมลักษณะที่สำคัญๆของนักวิจัยผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานวิจัย ซึ่งมักจะมีบุคลิกภาพและความสามารถดังนี้ (ทองหล่อ วิภาวีน, 2522: 9-11)

1. ด้านอารมณ์ (Emotion drive) ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยนั้นมักจะมีแรงขับทางอารมณ์ต่างๆดังนี้ คือ

1.1 เป็นบุคคลที่มีความอยากรู้อยากเห็นอยู่เสมอในลักษณะ

- 1.1.1 มีความสงสัยและอยากรู้คำตอบในทุกๆเรื่องที่พบเห็น
- 1.1.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.1.3 มีความรู้สึกร่างานทุกอย่างมีค่ากับตนเองและผู้อื่น

1.2 เป็นผู้ที่มีความสุขเพลิดเพลินกับการงาน คิดค้น สร้างสรรค์ของใหม่ มีความสุขภายในอันเกิดจากผลงานของตนเองมากกว่าที่จะมีความสุขอันเกิดจากวัตถุหรือสิ่งภายนอก

1.3 เป็นคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือเป็นคนที่มุ่งหวังหรือต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จมาก และมีความคิดว่าผลงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

2. ด้านความรู้ (Knowledge) ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยมักจะมีลักษณะเด่นทางความรู้ที่มีประสิทธิภาพคือ

2.1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการค้นหา เลือกลง และใช้ผลงานวิจัยของคนอื่นได้อย่างดีและรวดเร็ว

2.2 เป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการใช้แบบแผนการวิจัย วิธีการทางวิทยาศาสตร์และทักษะในการใช้หลักตรรกวิทยาในการแก้ปัญหา

2.3 เป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือการวิจัยประเภทต่างๆ

2.4 เป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการใช้สถิติวิเคราะห์

2.5 เป็นคนที่มีความสามารถในการขมวดความคิดให้เป็นข้อยุติแล้วนำไปใช้อ้างอิงได้อย่างกว้างขวาง หรือที่เรียกว่ามีความสามารถในการเชิง “การสรุปสามัญกรณ” (Generalization)

2.6 เป็นคนที่มีความสามารถในการตรวจสอบ วิพากษ์วิจารณ์และคาดคะเนได้ดี

2.7 เป็นคนที่มีระบบในการทำงาน ทำงานมีระเบียบ และสามารถจัดหมวดหมู่ของความคิด เขียนรายงานการวิจัยได้ดี

3. ด้านความสามารถในการตัดสินใจ (Decision) ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยมักจะมีความสามารถในการเลือกกระทำหรือตัดสินใจดี เช่น

3.1 เป็นคนกล้าคิด

3.2 เป็นคนที่อดทน วิริยะอุตสาหะ

3.3 เป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3.4 เป็นคนที่ถ่อมตน รอบคอบ สุภาพต่อคนทั่วไป ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่รอบคอบและรอบคอบในการตัดสินใจทุกอย่าง

3.5 เป็นคนที่มีแรงศรัทธาในปัญญาและมีรสนิยมในทางวิทยาศาสตร์ นั่นคือ เป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลักวิชาที่ดีงามและยุติธรรม เป็นคนที่มีพลังในการใช้ปัญญาความคิดที่มีเหตุผลขั้นสูง

3.6 เป็นคนที่มีความคิดเป็นอิสระและนำตนเองไปในทางที่ดีงาม

3.7 เป็นคนที่ประมาณตนเองได้หรือรู้ฐานะแห่งตน รู้กำลังของตน รู้ขอบเขตของตน

3.8 เป็นคนที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ดีงามและยุติธรรม

3.9 เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ เชื่อมั่นตามหลักเหตุผล

3.10 เป็นคนที่มีความหวังที่จะเห็นผลงานทางการวิจัยอยู่เสมอ

นอกจากนี้นักวิจัยควรปลูกฝังลักษณะด้านต่างๆอีก คือ การเป็นคนช่างสังเกต จดจำรายละเอียดและมีความแม่นยำในการสังเกต การแปลผลการทดลอง การตัดสินใจในผลการทดลอง ต้องไม่เข้าข้างตนเอง ไม่พยายามปิดบังผลการทดลองที่ผิดไปจากคนอื่น แต่ต้องพยายามหาเหตุผลถ้ามีข้อมูลเพียงพอ เพื่อเป็นหลักฐานสนับสนุนหรือหักล้างข้อแตกต่างหรือเปลี่ยนทฤษฎีให้ถูกต้องกับความเป็นจริง ต้องมีความคิดริเริ่ม ไม่พยายามทำงานซ้ำกับคนที่เคยทำมาก่อน

Best (1970: 17-20) ให้ความเห็นว่า ในการวิจัยนั้นต้องการนักวิจัยที่มีความรู้ความสามารถในปัญหาที่จะทำการวิจัยโดยเฉพาะ เพราะนักวิจัยย่อมจะต้องทราบและเข้าใจปัญหาที่ทำนั้นโดยตลอด โดยนักวิจัยจะทำการศึกษได้จากผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆอย่างละเอียดถี่ถ้วน นักวิจัยจะต้องมีความรู้ในเรื่องระเบียบวิธีวิจัย ตลอดจนเข้าใจวิธีวิเคราะห์ปัญหาเหล่านั้น นอกจากนี้นักวิจัยที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ และมีความกล้าหาญในการดำเนินการวิจัย ตลอดจนมีความกล้าในการรายงานผลการวิจัยแม้ว่าผลการวิจัยนั้นจะไปขัดต่อความรู้สึก ความเชื่อ หรือทฤษฎีใดๆก็ตาม

ลีดา เจตีย์ (2520: 10-12) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ทำการวิจัยจะรู้ระเบียบการวิจัยอย่างเดียวไม่ได้ จะต้องมีความสมบัติเป็นนักวิจัยอีกด้วย คุณสมบัตินี้เป็นลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นเอง คือ ต้องเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่เสมอ ค้นคว้าหาความรู้ในสาขาวิชาการต่างๆ เพราะการวิจัยอาจหยุดชะงักลงถ้าผู้วิจัยไม่มีพื้นความรู้ในวิชาที่วิจัยอยู่ ในปัจจุบันการวิจัยส่วนมากจะเป็นไปในรูปสหวิทยาการ (Interdisciplinary approach) คือต้องอาศัยหลักวิชาการต่างๆเพื่อมาพิจารณาคำตอบ ผู้วิจัยจึงต้องแสวงหาความรู้ในสาขาต่างๆให้มากขึ้น เป็นผู้ที่ยากรู้ อยากเห็น ฝึกฝนตนเองให้มองปัญหาอย่างมีวิจารณ์ญาณและไม่มีความลำเอียง ต้องรู้จักวิธีการคิด วิธีการสังเกตปรากฏการณ์ มีความเข้าใจและเห็นปัญหาได้ชัดแจ้ง (Perception) และมีความสามารถในการสร้างความคิดรวบยอด (Conception) คุณสมบัติของผู้วิจัยอาจแบ่งเป็น 3 ส่วน ซึ่งสอดคล้องกับอเนก เขียรถาวร (2515: 17-20) คือ ฐานะส่วนตัวของผู้วิจัย วิชาความรู้ และวิธีการทำงาน

นอกจากนี้พจน์ สะเพียรชัย (2525: 3-4) มีความเห็นว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยคือ ผู้ที่ผลิตงานวิจัยได้คุณภาพ มักจะมีคุณสมบัติและทักษะดังต่อไปนี้

1. มีแรงขับหรือแรงกระตุ้นจากความอยากรู้อยากเห็นมาเป็นพิเศษ
2. มีความสุขและความเพลิดเพลินต่อกิจกรรมการสร้างสรรค์ทางปัญญา

3. เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
4. เป็นผู้ที่รอบรู้อย่างกว้างไกลและลึกซึ้ง เช่น

- 4.1 รอบรู้และมีทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎีพื้นฐานเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
 - 4.2 รอบรู้ถึงระบบการเสาะแสวงหาความรู้ที่เหมาะสมกับปัญหาการวิจัย
 - 4.3 รอบรู้แหล่งของงานวิจัยในสาขาวิชาของตน
 - 4.4 มีความรู้และสามารถค้นหา เลือกรวบรวมและทบทวนผลงานวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
 - 4.5 มีทักษะในการสังเคราะห์ผลงานวิจัยของคนอื่นๆ
 - 4.6 รอบรู้และมีทักษะในการเลือกใช้แบบแผนการวิจัยและทักษะในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเชิงวิจัย
 - 4.7 รอบรู้และมีทักษะในการสร้างและการใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบต่างๆ
 - 4.8 รอบรู้และมีทักษะในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ
 - 4.9 รอบรู้และมีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ
 - 4.10 มีความสามารถในการแปลความหมาย สังเคราะห์และสรุปข้อยุติที่ชัดเจน
- ไม่ลำเอียง
- 4.11 มีระบบ ระเบียบและวินัยในการทำงาน
 - 4.12 เป็นคนกล้าที่จะคิด มีความอดทนวิริยะ อุตสาหะ
 - 4.13 เป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและพิจารณาข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ
 - 4.14 มักเป็นคนอ่อนน้อมต่อมตน รอบคอบ สุภาพต่อคนทั่วไป
 - 4.15 มีรสนิยมในทางตรรก และวิธีการทางวิทยาศาสตร์
 - 4.16 เป็นคนไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ แต่ใช้ข้อมูลและเหตุผลเป็นหลักในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ
 - 4.17 มีความคิดเป็นอิสระและนำตนเอง
 - 4.18 รู้ตน รู้ฐานะแห่งตน รู้กำลังแห่งตน รู้ความสนใจและความถนัดของตน
 - 4.19 เชื้อมั่นในกฎแห่งธรรมชาติ
 - 4.20 เป็นผู้มีความหวัง ความสุข และมีวุฒิภาวะทางจิตใจและสมองสูง
 - 4.21 มีทักษะในการจัดการงานวิจัยให้เป็นไปตามแผน

दन्य तेयनपुठ (2530: 59-60) และจรัส สุวรรณเวลา (2534: 10-12) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้วิจัยไว้ 7 ประการ ที่สอดคล้องกันดังนี้

1. การมีความสงสัย หรือผู้ที่มีแนวคิดในการไม่เชื่อสิ่งต่างๆ่ายๆ จำเป็นต้องมีหลักฐานและเหตุผล
2. การมีวิจารณ์ญาณ นักวิจัยจะต้องมีความสามารถในการใช้เหตุผล ความสามารถในการไตร่ตรองแยกแยะสิ่งที่ควรเชื่อกับสิ่งที่ไม่ควรเชื่อ สิ่งที่ถูกต้องกับสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
3. การมีใจกว้าง ไม่ยึดมั่นถือมั่นในความคิดของตนเองว่าต้องถูกเสมอไป จะต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นหรือข้อมูลหลักฐานเพิ่มเติม ถ้าข้อมูลหลักฐานนั้นมีเหตุผลเพียงพอ
4. ความเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความสามารถที่จะคิดอย่างต่อเนื่องและสามารถที่จะกระทำอย่างต่อเนื่องโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน
5. ความเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
6. ความเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร มีความมานะอุตสาหะที่จะดำเนินการจนเป็นผลสำเร็จ
7. มีความสุขกับการทำงาน คือ ปิติยินดีกับสิ่งที่ค้นพบจากการวิจัย

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538: 22-23) และพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 14-15) ได้กำหนดคุณลักษณะของนักวิจัยที่ดี สอดคล้องกันดังนี้

1. ด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Emotion drive)
 - 1.1 มีความสนใจ อยากรู้ อยากเห็นในสิ่งต่างๆตลอดเวลา
 - 1.2 มีทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้หรือการทำวิจัย
 - 1.3 มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นได้ดี
 - 1.4 มีความกระตือรือร้นในการทำวิจัย
2. ด้านความรู้ (Knowledge)
 - 2.1 มีความสามารถด้านการวิเคราะห์ คือ สามารถวิเคราะห์ คัดเลือกงานวิจัย และความรู้จากเอกสารต่างๆที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และสามารถเลือกใช้ผลงานวิจัยได้ถูกต้อง
 - 2.2 ทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถวางแผนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.3 มีความรอบรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการทางสถิติซึ่งจะเอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยได้เป็นอย่างดี
 - 2.4 มีความสามารถในเชิงวิพากษ์วิจารณ์และพยากรณ์คำตอบได้ดี

2.5 มีความสามารถในการเชิงสังเคราะห์ คือ สามารถนำสิ่งที่ได้ศึกษาและค้นพบมาเขียนสรุปรายงานให้เข้าใจได้ง่ายและชัดเจน

2.6 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ด้านการตัดสินใจ (Decision)

3.1 กล้าคิด กล้าตัดสินใจ

3.2 มีความรอบคอบในการตัดสินใจ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ

3.3 มีเหตุมีผลและเชื่อมั่นในหลักของเหตุผล

3.4 มีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งเชื่อมั่นในผลงานของตนเอง

3.5 มีความขยันและอดทนต่อการแสวงหาความรู้ จิตใจกว้าง ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่นที่มีต่อผลงานวิจัยของตนเองทั้งในทางบวกและทางลบ

3.6 มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้กระทำตามหลักวิชาที่ตั้งงาม และมีความยุติธรรม

3.7 มีความสามารถในการประเมินสิ่งต่างๆ ได้ถูกต้อง

4. ช่างสังเกตและจดจำสิ่งต่างๆ ได้แม่นยำ มีความซื่อตรง

5. รักความจริง กล้าเปิดเผยผลวิจัยที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่นหรือที่คิดว่าอาจได้ผลไม่ถูกต้อง

นอกจากนี้ รัชชชัย วรพงศธร (2540: 36-37) ได้กล่าวถึงคุณสมบัตินักวิจัยที่ดีไว้ว่า

1. เป็นผู้ที่ไม่หาความรู้ มีสำนึกและวิญญานของนักวิชาการและนักวิจัย
2. เป็นคนช่างสังเกต รู้จักใช้ความคิดในแง่เหตุและผล
3. เป็นคนอดทนและใจกว้าง
4. เป็นคนมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของการวิจัย

วิราพร พงศ์อาจารย์ (2542: 14-15) ระบุคุณสมบัตินักวิจัยไว้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านจิตใจ และด้านการควบคุมตนเองและการตัดสินใจ

1. ในด้านความรู้ นักวิจัยควรมีความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆ ได้แก่
 - 1.1 ปัญหาที่ทำการวิจัย
 - 1.2 ระเบียบวิธีการวิจัย
 - 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติและวิธีอื่นๆ
 - 1.4 การจัดระบบระเบียบในการทำงาน
 - 1.5 การสร้างและการใช้เครื่องมือในการวิจัย

- 1.6 การใช้ภาษาและการหาข้อสรุป
- 1.7 การศึกษาค้นคว้าและเลือกใช้ผลงานวิจัยของผู้อื่น ตลอดจนสามารถวิพากษ์วิจารณ์ผลงานวิจัยของผู้อื่น
2. ด้านจิตใจ ได้แก่
 - 2.1 มีความอยากรู้อยากเห็น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน
 - 2.2 มีความสุขในการทำงาน และการสร้างสรรค์ผลงาน
 - 2.3 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งหวังที่จะสร้างผลงานที่มีคุณค่า
3. ด้านการควบคุมตนเองและการตัดสินใจ ได้แก่
 - 3.1 มีความวิริยะอุตสาหะ อดทน พยายาม
 - 3.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 - 3.3 มีศรัทธาในทางวิชาการและเหตุผล
 - 3.4 มีความซื่อสัตย์ต่อหลักวิชา
 - 3.5 มีความรับผิดชอบ
 - 3.6 รู้จักประมาณตนเอง รู้ขอบเขตความสามารถของตนเอง
 - 3.7 ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
 - 3.8 มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์
 - 3.9 มีวินัยในตนเอง
 - 3.10 มีแรงจูงใจภายใน สามารถทำงานให้สำเร็จได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสามารถในการวิจัย

Worthen (1975 อ้างในสมหวัง พิริยานุวัฒน์, 2544: 48-59) ได้ศึกษาหากกลุ่มสมรรถภาพที่จำเป็นของนักวิจัยและประเมินทางการศึกษา ผลการสังเคราะห์ปรากฏว่า ได้กลุ่มทักษะสมรรถภาพการวิจัย และการประเมินทางการศึกษาที่สำคัญ 25 กลุ่ม สรุปได้ดังนี้

1. สามารถหาสาระสนเทศเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการวิจัยหรือประเมินได้
2. สามารถดึงข้อเสนอนะแฝงจากผลการวิจัยหรือการปฏิบัติที่มีมาก่อนได้
3. สามารถเข้าถึงแก่นของปัญหาที่มุ่งวิจัยหรือกำหนดสิ่งที่ต้องประเมินได้
4. สามารถเลือกวิธีการเสนอปัญหาที่มุ่งวิจัยหรือประเมินได้อย่างเหมาะสม
5. สามารถกำหนดสมมติฐานในการวิจัย หรือคำถามที่มุ่งแสวงหาคำตอบ จากการ
ศึกษาได้

6. สามารถระบุข้อมูลหรือหลักฐานที่จำเป็นในการทดสอบสมมติฐานหรือตอบคำถามที่มุ่งวิจัยหรือตอบคำถามที่ประเมินอย่างชัดเจน
7. สามารถเลือกแบบวิจัย หรือแบบประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานหรือตอบคำถามเชิงประเมินได้อย่างเหมาะสม
8. สามารถระบุประชากรในการวิจัย สุ่มหรือเลือกตัวอย่างประชากรได้อย่างเหมาะสม
9. สามารถประยุกต์ใช้แบบวิจัยหรือแบบประเมินตลอดจนตระหนักในความสำคัญของการควบคุมตัวการที่ทำให้การวิจัยหรือการประเมินขาดความตรง
10. สามารถระบุเป้าหมายของโปรแกรมหรือโครงการที่มุ่งประเมินให้มีความเป็นทั่วไปในระดับที่เหมาะสม
11. สามารถประเมินคุณค่าและความเป็นไปได้ของเป้าหมายโครงการได้
12. สามารถระบุมาตรฐาน (Standard) หรือปกติ (Norms) ที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมินได้
13. สามารถแปลงวัตถุประสงค์ทั่วไปให้เป็นวัตถุประสงค์เฉพาะที่สามารถวัดได้
14. สามารถระบุตัวแปรที่สำคัญได้
15. สามารถพัฒนาหรือเลือกเทคนิคและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
16. สามารถประเมินความตรงของเครื่องมือวิจัยได้
17. สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูล
18. สามารถติดตามและประเมินโปรแกรม โดยสอบสวนถึงการปฏิบัติที่ไม่ตรงกับแบบหรือวิธีการที่ระบุไว้
19. สามารถเลือกและใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติได้อย่างเหมาะสม
20. สามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ได้
21. สามารถแปลความหมายและลงข้อสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้
22. สามารถรายงานผลการวิจัยหรือผลประเมินตลอดจนข้อเสนอแนะได้
23. สามารถจัดทำข้อเสนอแนะซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินหรือการวิจัย
24. สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจปรับขยายโปรแกรม
25. สามารถจัดหาและจัดการทรัพยากรทั้งกำลังคนและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องมีในการดำเนินการวิจัยหรือการประเมินผล

จากรายการสมรรถภาพของนักวิจัยและประเมินการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเป็นรายการที่มีความครอบคลุม แต่ Worthen (1975 อ้างในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544: 59) ได้กล่าวว่า

ผลการสังเคราะห์นี้เป็นงานและสมรรถภาพของนักวิจัยและประเมินการศึกษาในช่วงปี ค.ศ. 1960-1970 จะเห็นได้ว่าพัฒนาการใหม่ๆในสาขาวิชานี้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1971 เป็นต้นไปยังไม่ได้รวมอยู่ในงานและสมรรถภาพของนักวิจัยและประเมินการศึกษากลุ่มนี้ จึงเห็นสมควรได้มีการทำให้กลุ่มสมรรถภาพเหล่านี้สมบูรณ์และทันสมัยยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มงานและสมรรถภาพที่จำเป็นต้องมีเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของศาสตร์ เช่น อาจต้องมีการเพิ่มสมรรถภาพด้านความรู้และทักษะในการวิจัยอนาคต (Futures research) เทคนิคการวิจัยตามแนวทางผสมผสานของปริมาณและคุณลักษณะเทคนิคการวิจัย นอกจากนี้มีข้อสังเกตว่า Worthen (1975) ได้ให้คำนิยามสมรรถภาพอย่างเป็นนัยๆ ที่ครอบคลุมเพียงความรู้และทักษะเท่านั้น ซึ่งในความจริงแล้วน่าจะรวมคุณลักษณะเฉพาะเจตคติ และค่านิยมในวิชาชีพอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ซึ่งเป็นจรรยาบรรณของนักวิจัยและประเมินการศึกษาเข้าไว้ในคำนิยามของ “สมรรถภาพ” ด้วย

ต่อมา กานดา พูนลาภทวี (2524) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร นักวิจัยและนักประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะในการวิจัยและประเมินการศึกษา จากการศึกษาพบว่าสมรรถนะในการวิจัยและประเมินการศึกษานักวิจัยและประเมินการศึกษานักวิจัยจำเป็นต้องมี 25 ข้อ คือ

- 1.สามารถระบุตัวแปรที่สำคัญได้
- 2.สามารถแปลความหมายและลงข้อสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม
- 3.มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะทำวิจัย
- 4.มีคุณลักษณะและเจตคติของนักวิจัยและประเมินการศึกษา ได้แก่ มีความรับผิดชอบ มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่น มีความอดทน อดทน อดทน อดทน มีความสนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ ซื่อสัตย์และมีใจเป็นกลาง ไม่อคติ มีความกระตือรือร้น ไม่เชื่องช้าได้ง่ายๆ เป็นผู้มุ่งหวังต้องการทำอะไรให้สำเร็จ มีความละเอียดถี่ถ้วนและรอบคอบอยู่เสมอ กล้าวิพากษ์วิจารณ์ด้วยหลักเหตุผล มีความอยากรู้อยากเห็น ช่างสังเกตและไวต่อการรับรู้ เชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นระเบียบ สามารถร่วมงานเป็นคณะได้ สนใจฝึกฝนวิธีการใหม่ๆอยู่เสมอ
- 5.สามารถทำความเข้าใจปัญหาที่ต้องการวิจัยหรือกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน
- 6.สามารถระบุประชากรในการวิจัยหรือเลือกกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสม
- 7.สามารถกำหนดสมมติฐานในการวิจัยหรือคำถามที่มุ่งแสวงหาคำตอบ
- 8.สามารถเลือกและใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่เหมาะสม
- 9.สามารถดึงข้อเสนอนะแฝงจากผลการวิจัยหรือการปฏิบัติที่มีมาก่อนได้
- 10.สามารถจัดทำข้อเสนอซึ่งเป็นผลจากการวิจัยหรือประเมิน
- 11.สามารถรายงานผลวิจัยหรือประเมินตลอดจนข้อเสนอแนะแฝงได้อย่างเหมาะสม

12. สามารถควบคุมตัวการที่ทำให้การวิจัยหรือประเมินขาดความตรง
13. สามารถเลือกแบบวิจัยหรือแบบประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานหรือตอบคำถามเชิงประเมินได้อย่างเหมาะสม
14. สามารถประเมินความตรงของเครื่องมือวิจัยได้
15. สามารถเลือกเทคนิคและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสม
16. สามารถปรับปรุงวิธีการติดตามและประเมินโปรแกรมได้อย่างเหมาะสม
17. สามารถแปลงวัตถุประสงค์ทั่วไปให้เป็นวัตถุประสงค์เฉพาะที่สามารถวัดได้
18. สามารถระบุข้อความหรือหลักฐานที่จำเป็นในการทดสอบสมมติฐานหรือตอบคำถามได้อย่างชัดเจน
19. เลือกริธีเสนอปัญหาที่มุ่งวิจัยหรือประเมินได้อย่างเหมาะสม
20. สามารถจัดหาและจัดการทรัพยากร กำลังคนและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินการวิจัยหรือประเมินผล
21. สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจปรับเปลี่ยนโปรแกรม
22. สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูล
23. สามารถหาสาระสนเทศเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการวิจัยหรือประเมินได้
24. สามารถประเมินคุณค่าและความเป็นไปได้ของเป้าหมายโครงการได้
25. สามารถระบุมาตรฐาน (Standard) หรือ ปกติ (Norms) ที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมินได้

ต่อมาในปี พ.ศ. 2527 UNESCO (อ้างใน จารึก อาจวารินทร์, 2529: 45-52) ได้ให้ทุนแก่คณะครุศาสตร์เพื่อศึกษาและพัฒนาสมรรถภาพของนักวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทย โดยศึกษาในรูปของโครงการที่มีชื่อว่า Promotion of Research on Education Process and Application in Teaching Practice โดยมีประสาร มาลากุล ณ อยุธยา เป็นหัวหน้าโครงการในการสังเคราะห์รายการสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของนักวิจัยทางการศึกษา ซึ่งได้ศึกษาจาก

1. ผลการศึกษาวิจัยในสหรัฐอเมริกาของ Worthen (1975)
2. ผลการวิจัยของกานดา พูนลาภทวี (2524)
3. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้นักวิจัย และมหาบัณฑิตครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. การสอบถามครุศาสตรมหาบัณฑิตที่มีผลการสอบวิทยานิพนธ์อยู่ในระดับดีมาก

หลังจากนั้นนำรายการสมรรถภาพที่สังเคราะห์ได้เหล่านั้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษาในระดับชาติจำนวน 22 ท่าน ตรวจสอบความตรงและความเหมาะสม โดยการจัดสัมมนาขึ้นในหัวข้อ “สมรรถภาพที่ปรารถนาของนักวิจัยทางการศึกษา” เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2527 ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร ผลการสัมมนาปรากฏว่า ได้รายการสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของนักวิจัยทางการศึกษา แยกเป็น 2 ด้าน คือ สมรรถภาพนักวิจัยด้านจิตอาารมณ์ และสมรรถภาพนักวิจัยด้านความรู้ความสามารถ โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

1. สมรรถภาพทางด้านจิตอาารมณ์

1.1 มีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย ประกอบด้วย ตระหนักในความสำคัญและคุณค่าของการวิจัย สนับสนุนการวิจัย มีศรัทธาต่อการวิจัย

1.2 มีทัศนคติเชิงวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย มีเหตุผล ไม่เชื่อสิ่งโง่งายๆ กล้าวิพากษ์วิจารณ์ด้วยหลักเหตุผล ช่างสังเกตอย่างมีระบบ ยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่น ซื่อสัตย์และมีใจเป็นกลางไม่อคติ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาข้อเท็จจริง มีความอยากรู้อยากเห็น

1.3 มีลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย ประกอบด้วย มีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ ศึกษาค้นคว้าทดลองอยู่เสมอ มีความคิดอิสระ ริเริ่มและสร้างสรรค์ ใช้สารสนเทศเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ มีความละเอียดรอบคอบ ทำงานเป็นระบบ

1.4 มีจรรยาบรรณวิจัย ประกอบด้วย ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของกลุ่มตัวอย่าง ไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของกลุ่มตัวอย่าง ไม่บิดเบือนข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ไม่อ้างความคิดของผู้อื่นว่าเป็นของตน

2. สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถ

2.1 สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถในเนื้อหาสาระที่เป็นพื้นฐาน

2.2 สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถในเนื้อหาสาระที่วิจัย

2.3 สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย

2.4 สมรรถภาพด้านความรู้และความเจินจัดในระเบียบวิธีวิจัย

2.5 สมรรถภาพเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินการและประเมินงานวิจัยได้

จะเห็นได้ว่าการศึกษาริวิจัยที่ผ่านมา พบว่านักวิจัยควรมีสสมรรถภาพที่สำคัญ 2 ด้านด้วยกัน คือ สมรรถภาพด้านจิตอาารมณ์และสมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมาพบสมรรถภาพต่างๆมากมาย จารีก อาจวารินทร์ (2529) จึงได้ทำการศึกษาเพื่อเลือกเอาเฉพาะบางตัวแปรจำนวนมากเหล่านั้นให้เหลือน้อยลง และสามารถเลือกเอาเฉพาะบางตัวแปรไปอธิบายสมรรถภาพของนักวิจัยทางการศึกษาได้ โดยใช้รายการสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของใครง

การ Promotion of Research on Education Process and Application in Teaching Practice เป็นรายการในการศึกษาในกลุ่มนักวิจัยทางการศึกษาที่มีรายชื่ออยู่ในทำเนียบนักวิจัยในประเทศไทย สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ พ.ศ. 2521 และ พ.ศ. 2525 ซึ่งรวบรวมโดยกองทะเบียนวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 438 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาตัวประกอบสมรรถภาพได้ 8 ตัวประกอบดังต่อไปนี้

1. ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย 12 ตัวแปร คือ
 - 1.1 การระบุตัวแปรที่สำคัญในเรื่องที่วิจัยได้
 - 1.2 การเชื่อมโยงหัวข้อการวิจัย วัตถุประสงค์ วิธีการวิจัยและการสรุปผลการวิจัยให้สอดคล้องกันอย่างรัดกุมมีเอกภาพ
 - 1.3 การตั้งคำถามเชิงวิจัยที่ชัดเจน รัดกุมและเหมาะสม
 - 1.4 การระบุประชากรในการวิจัยได้
 - 1.5 การระบุ จำแนกและจัดระเบียบปัญหาในการวิจัยได้
 - 1.6 การสังเคราะห์หรือสรุปย่อความรู้ที่มีอยู่ก่อนแล้วได้
 - 1.7 การกำหนดคำถามเชิงวิจัยและการกำหนดสมมติฐานที่สามารถทดสอบได้
 - 1.8 การกำหนดเงื่อนไขของการวิจัยที่ถูกต้องและรัดกุม
 - 1.9 การอนุมานลงข้อสรุปและสรุปนัยทั่วไปข้อความรู้ที่ได้
 - 1.10 การเลือก ทบทวน วิเคราะห์และประเมินรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัยได้
 - 1.11 การทบทวนวิเคราะห์และประเมินประสบการณ์เชิงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัยได้
 - 1.12 การระบุข้อมูลที่จำเป็นในการตอบคำถามเชิงวิจัยและทดสอบสมมติฐานได้
2. ทักษะคติเชิงวิทยาศาสตร์ และลักษณะที่เอื้อต่อการวิจัย ประกอบด้วย 13 ตัวแปร คือ
 - 2.1 มีความอยากรู้อยากเห็น
 - 2.2 มีความกระตือรือร้น ในการแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่ออธิบายปัญหา
 - 2.3 ศึกษาค้นคว้า ทดลองอยู่เสมอ
 - 2.4 ซื่อสัตย์และมีใจเป็นกลางไม่อคติ
 - 2.5 ยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่น
 - 2.6 ช่างสังเกตอย่างมีระบบ
 - 2.7 กล้าวิพากษ์วิจารณ์ด้วยหลักเหตุผล
 - 2.8 มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์

- 2.9 มีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน
- 2.10 มีความคิดอิสระ ริเริ่มและสร้างสรรค์
- 2.11 ไม่เชื่อสิ่งใต้ง่ายๆ
- 2.12 ใช้สารสนเทศเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ
- 2.13 มีความละเอียดรอบคอบ ทำงานเป็นระบบ

3. ความสามารถในการเลือกและพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 11 ตัวแปร คือ

- 3.1 การบอกประเภทของแบบสอบถามที่ใช้วัดความรู้และทักษะของสมอง
- 3.2 การสร้างมาตรฐานค่า แบบสำรวจ แบบถาม แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต
- 3.3 การเขียนและวิเคราะห์ข้อสอบต่างๆ
- 3.4 การอธิบายการทดสอบอิงเกณฑ์และอิงกลุ่ม
- 3.5 เทคนิคในการวัดตัวแปรด้านจิตอารมณ์
- 3.6 การเลือกเครื่องมือวิจัยมาตรฐานต่างๆ
- 3.7 ความเข้าใจหลักการสร้างเครื่องมือวิจัย
- 3.8 การบริหารการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือวิจัยชนิดต่างๆ
- 3.9 การบอกลักษณะของตัวแปรและข้อมูล
- 3.10 เทคนิคการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การทดสอบ และการ

สอบถาม

- 3.11 การอธิบายทฤษฎีและเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

4. ความสามารถในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ

- 4.1 การนิเทศงานและการให้คำปรึกษาแก่นักวิจัยร่วมงาน
- 4.2 การประสานงานระหว่างนักวิจัยร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
- 4.3 การปรับแผนดำเนินงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้งานวิจัยบรรลุเป้าหมาย
- 4.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ให้สอดคล้องกับความต้องการของ

ผู้ต้องการใช้ผลการประเมิน

- 4.5 การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินคุณค่าของงานวิจัยที่ต้องการประเมิน

5. ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ

- 5.1 การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- 5.2 การใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์ให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของเครื่อง
- 5.3 การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
- 5.4 การใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์

- 5.5 การอ่าน การแปลความหมายผลการวิเคราะห์จากคอมพิวเตอร์
6. ความสามารถในการรายงานผลการวิจัย ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ
- 6.1 การนำเสนอตัวเลขเชิงปริมาณโดยการเขียนและการพูด
 - 6.2 การนำเสนอข้อมูลที่เหมาะสมด้วยวิธีต่างๆ
 - 6.3 การเขียนและเผยแพร่รายงานการวิจัยที่เหมาะสมกับผู้ใช้ผลการวิจัย
 - 6.4 การเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีสากล
 - 6.5 การนำเสนอผลการวิจัยแบบรายงานปากเปล่า
 - 6.6 การเสนอแนะทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติจากผลการวิจัย
7. ความสามารถในการเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ
- 7.1 การบอกความแตกต่างของสถิติภาคบรรยายและสถิติเชิงสรุปอ้างอิง
 - 7.2 การบอกทฤษฎีพื้นฐานของเทคนิคสถิติที่ใช้ในการวิจัย
 - 7.3 การบอกบทบาทและความสำคัญของสถิติที่ใช้ในการวิจัย
 - 7.4 การตรวจสอบความเป็นไปได้ของข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติรวมทั้งผลกระทบที่ตามมาเมื่อฝ่าฝืนข้อตกลงเหล่านั้น
 - 7.5 การเลือกใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อใช้ในการวิจัยที่เหมาะสม
8. ความสามารถในการเลือกแบบวิจัย ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ
- 8.1 การบอกข้อจำกัดของแบบวิจัยแต่ละแบบ
 - 8.2 การบอกประเภทของการวิจัยประเภทต่างๆ
 - 8.3 ความรู้ในเชิงความเป็นไปได้ของข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติรวมทั้งผลกระทบที่ตามมาเมื่อฝ่าฝืนข้อตกลงเหล่านั้น
 - 8.4 ประยุกต์ใช้แบบวิจัยแบบต่างๆ

จะเห็นได้ว่าผู้ที่ทำงานวิจัยล้วนต้องมีความรู้ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นการดำเนินงานของการปฏิบัติการที่ผู้วิจัยมีการแสวงหาความรู้เพื่อตอบปัญหาที่ต้องการทราบอย่างแท้จริง เป็นพื้นฐานในการนำไปสู่การปฏิบัติการวิจัย (Best, 1981: 17; ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538: 22-23; พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 14-15; วิภาพร พงศ์อาจารย์, 2542:14-15; Worthen,1975 อ้างในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544: 48-59; กานดา พูนลาภทวี, 2524; จารึก อาจวารินทร์, 2529: 45) สำหรับกระบวนการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ประมวลจากแนวคิดของ ยุวดี ภาฯ (2540: 27-321) Potit and Hungler (1999: 49-659) และ Burns and Grove (2001: 85-705) ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 8 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดปัญหาและขอบเขตของปัญหา

ในการเลือกปัญหาการวิจัยในการทำวิจัย ผู้วิจัยควรมีเกณฑ์ในการเลือก คือ ต้องเลือกปัญหาโดยคำนึงถึงความสนใจและความสามารถของตนเอง เป็นปัญหาใหม่ที่ไมกว้างเกินไป มีประโยชน์ทั้งในด้านการนำไปใช้ และเพิ่มพูนความรู้ในศาสตร์การพยาบาล ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัยสามารถนำมาวัดได้ สังเกตได้อย่างมีระบบ ปัญหาการวิจัยควรชี้นำไปสู่การตั้งสมมติฐานที่สามารถทดสอบได้ และควรคำนึงถึงความเป็นไปในทางปฏิบัติ

การกำหนดปัญหามีแหล่งที่มาได้จาก ตัวของผู้วิจัยเอง ที่เกิดจากความสนใจ ประสบการณ์ในการเรียนรู้และการทำงาน จากการสังเกตสภาพการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นหรือจากการปฏิบัติ การพยาบาล เช่น การติดเชื้อในเด็กผู้ป่วย จากการทบทวนงานวิจัยทางการพยาบาล พบได้บ่อยหัวข้อโครงการวิจัยที่นำมาจากการอ่านวิจัยทางการพยาบาล พยาบาลที่เริ่มต้นเป็นนักวิจัยจะได้รับประโยชน์จากการอ่านงานวิจัย ทำให้ได้หัวข้อหรือปัญหางานวิจัยที่น่าเชื่อถือ ยังทำให้คุ้นเคยกับการใช้ถ้อยคำในการเขียนปัญหาการวิจัยและขั้นตอนในการทำงานวิจัย รายงานการวิจัยที่ดีพิมพ์ส่วนใหญ่จะมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยที่ช่วยแนะแนวทางที่จะนำไปเป็นหัวข้อในการทำวิจัยต่อไป ความขัดแย้งในคำตอบของการวิจัย จะกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของนักวิจัย ทฤษฎีเพราะทฤษฎีเป็นแนวคิดที่เป็นเหตุการณ์และสถานการณ์จริงที่ผ่านการทดสอบที่เป็นระบบระเบียบมาแล้ว (Chinn & Kramer, 1998; Cited in Burns and Grove, 2001: 90) ถ้าผู้วิจัยมีความสนใจในตัวทฤษฎีก็สามารถนำมาตั้งเป็นปัญหาเพื่อทำการพิสูจน์ทฤษฎีได้ และจากแหล่งภายนอก เช่น จากสมาชิกครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดจากเพื่อนร่วมงาน จากหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา รัฐบาล จากทุนหรือมูลนิธิที่เสนอโครงการ จากการร่วมฟังวิชาการในวิชาชีพ พยาบาล จากอาจารย์ที่ปรึกษา แต่ปัญหาการวิจัยจากแหล่งนี้มีข้อเสีย คือ บางหัวข้อจะไม่ได้เกิดจากความสนใจของผู้วิจัยเอง

สมมติฐานการวิจัย หมายถึง คำตอบที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าอย่างสมเหตุสมผลต่อปัญหาที่จะศึกษา สามารถทดสอบได้ทางสถิติ คำตอบนี้อาจถูกต้องหรือไม่ก็ได้ (Polit & Hungler, 1999: 61) มีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นข้อความที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว หรือความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป

2. สามารถทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้ได้ด้วยวิธีการทางสถิติ

สมมติฐานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมมติฐานทางการวิจัย (Research hypothesis) แบ่งได้เป็น สมมติฐานที่มีทิศทาง (Directional hypothesis) และสมมติฐานที่ไม่มีทิศทาง (Nondirectional hypothesis)

2. สมมติฐานทางสถิติ (Statistic hypothesis) แบ่งได้เป็น สมมติฐานว่าง (Null hypothesis) แทนด้วย H_0 และสมมติฐานไม่เป็นกลาง (Alternative hypothesis) แทนด้วย H_a

ประโยชน์ของสมมติฐาน มีดังนี้ (วีณา จีระแพทย์, ม.ป.ป.: 14)

1. ช่วยบอกขอบเขตของปัญหา เพราะสมมติฐานเป็นคำตอบที่คาดคะเนต่อปัญหาทุกด้าน ดังนั้นสมมติฐานจึงบอกให้ทราบว่าปัญหานั้นๆจะศึกษาอย่างไร
2. ชี้แนวทางในการวางแผนการวิจัยว่าควรใช้กลุ่มตัวอย่างชนิดใด ใช้เครื่องมือใดในการเก็บข้อมูล ตลอดจนการเลือกใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเหมาะสม
3. ช่วยให้นักวิจัยมีความเข้าใจในเรื่องที่จะทำการวิจัย
4. เป็นแนวทางในการสรุป ซึ่งจะคัดค้านหรือสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้
5. เป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดความกล้าหาญทางวิชาการ เพราะหน้าที่ของสมมติฐานคือ ขยายขอบเขตของความรู้ที่พิสูจน์แล้วให้กว้างขวางออกไป
6. ช่วยพิสูจน์และสร้างทฤษฎี

2. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเมื่อได้ปัญหาที่จะทำการวิจัยแล้ว การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องก็เป็นขั้นตอนที่สำคัญ อาจจะทำให้คำตอบไปได้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจะทำให้ผู้วิจัยเกิดความคิดต่อเนื่อง มองเห็นแนวทางในการวิจัย เช่น สามารถหาเรื่องที่เหมาะสมและเชื่อถือได้ เตรียมกรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย ทำให้สามารถหาเครื่องมือที่ดีที่สุดมาใช้ในการวิจัยได้ ทราบวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง ทราบการวิเคราะห์ข้อมูลที่เหมาะสม ตลอดจนทราบวิธีการดำเนินการวิจัยที่เหมาะสม ชนิดของข้อมูลที่ค้นหา แบ่งเป็น 5 ประเภท (Polit and Hungler, 1999: 81-83) คือ

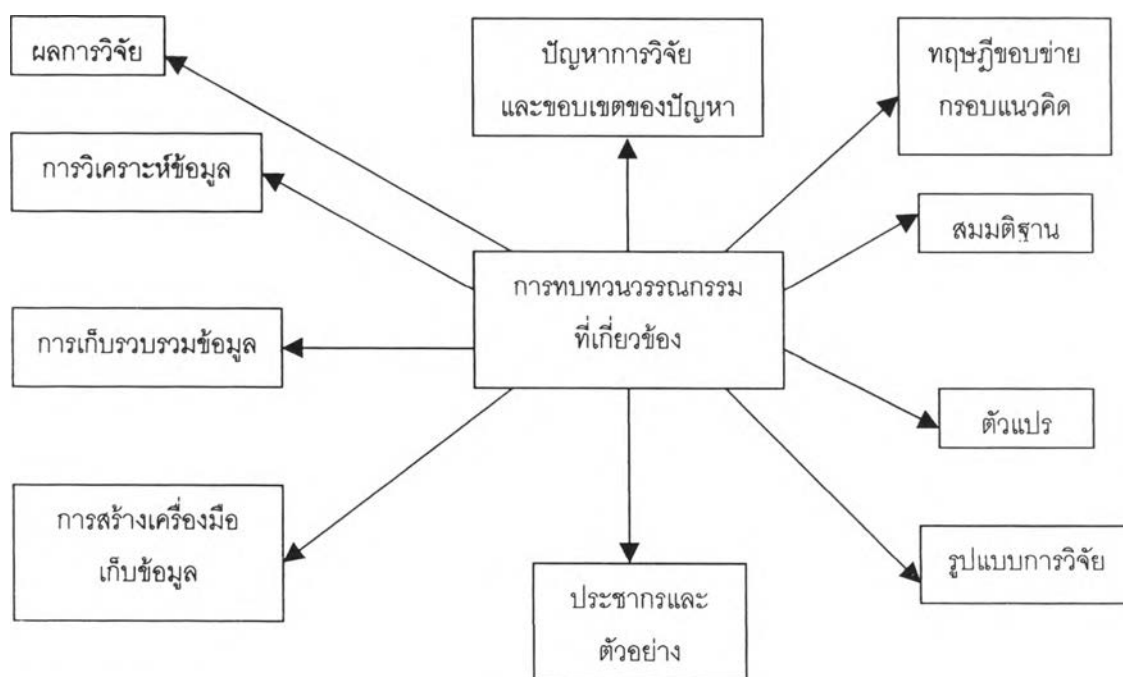
2.1 รายงานการวิจัย เป็นกลุ่มข้อมูลที่แสดงถึงผลของการสืบค้น วิจัย เป็นการค้นพบที่ชัดเจนและเป็นข้อมูลที่สำคัญ เพราะข้อค้นพบของการวิจัยจะขยายข้อมูลในเรื่องที่รู้ โดยใช้หลักของการสืบสวนค้นคว้า เป็นแรงบันดาลใจในการเกิดความคิด และช่วยพัฒนาความคิดรวบยอด และออกแบบงานวิจัยใหม่ๆ จะค้นพบตามหนังสือ สารานุกรม เอกสารการอภิปรายกลุ่ม วารสารต่างๆ เช่น วารสารการพยาบาล เป็นต้น

2.2 ทฤษฎี เป็นข้อมูลที่กว้าง และตรงกับประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจ บางครั้งอาจจะพบทฤษฎีอย่างย่อๆตามบทความในวารสาร แต่ถ้าต้องการทฤษฎีที่ครบถ้วน ควรค้นหาในหนังสือ

2.3 ระเบียบวิธีการ เป็นข้อมูลที่ค้นเกี่ยวกับระเบียบ กระบวนการในเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจ ในเรื่องกระบวนการวิจัยต่างๆ เช่น การออกแบบการวิจัย การวัด การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 ความเห็นและทัศนะต่างๆ เป็นทั้งเอกสารและบทความที่ระบุถึงความคิดเห็นหรือทัศนคติของผู้เขียนในเรื่องที่สนใจ บทความที่เป็นความคิดเห็นจะเป็นแหล่งความคิดที่สำคัญ เพราะจะอธิบายข้อมูลสำหรับการศึกษา ใช้เป็นข้อโต้แย้งหรือสนับสนุนต่างๆ

2.5 รายงานส่วนบุคคล ลักษณะทางคลินิก และเกร็ดเล็ก เกร็ดน้อย ต่างๆ ลักษณะทางคลินิกจะแสดงรายละเอียดที่เป็นปัญหาพิเศษทางการพยาบาล การแพทย์และทางสุขภาพที่เกี่ยวข้อง รายงานส่วนบุคคล เกร็ดเล็กๆน้อยๆ อาจมีส่วนขยายให้ผู้วิจัยเข้าใจปัญหามากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 1 สรุปข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม (ธวัชชัย วรพงศธร, 2540: 11)

3. การกำหนดกรอบทฤษฎี

ทฤษฎี คือ แนวความคิดที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอยู่ในการเกิดปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยทั่วไปในลักษณะกว้างๆเป็นรูปธรรมซึ่งจะนำไปสู่การสรุปรวมได้ (Polit and Hungler, 1999: 105) ส่วนการทำวิจัย คือ การนำแนวความคิดนั้นมาพิสูจน์ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ว่าเป็นความจริงหรือไม่ เท่ากับเป็นการนำทฤษฎีมาพิสูจน์ซ้ำแล้วซ้ำอีกด้วยการวิจัย การได้ข้อเท็จจริงในเรื่องที่สนับสนุนแนวความคิดใดแนวคิดหนึ่งมากพอ จะนำไปสู่การตั้งทฤษฎีใหม่ได้ สามารถกล่าวได้ว่าการวิจัยและทฤษฎีมีความเกี่ยวข้องกัน การวิจัยทุกครั้งจะเป็นการนำคำอธิบายของทฤษฎีมาพิสูจน์ และในขณะเดียวกันก็อาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ได้ ทฤษฎีมีจุดมุ่งหมาย คือ สรุปข้อค้นพบใหม่ อธิบายถึงความสัมพันธ์ของสิ่งที่สังเกตได้ สามารถ

ทำนายหรือควบคุมให้เหตุการณ์เกิดขึ้นตามความต้องการได้ และกระตุ้นให้เกิดการค้นพบความรู้ใหม่ นอกจากนี้โครงสร้างของทฤษฎี ประกอบไปด้วย แนวความคิดที่อธิบายสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอยู่ในความสนใจ ประโยคที่เป็นข้อเสนอที่แสดงถึงความสัมพันธ์กันของตัวแปร และข้อเสนอนั้นสามารถที่จะอนุมานให้อยู่ในรูปของสมมติฐานอันจะนำไปสู่การทดสอบได้ (ยูวดี ภาฯ, 2540: 37)

4. การออกแบบงานวิจัยและเลือกแบบงานวิจัย

การออกแบบงานวิจัยและเลือกแบบงานวิจัย มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ พยายามเลือกแบบการวิจัยที่มีความถูกต้องตามความเป็นจริง น่าเชื่อถือมากที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการวิจัยได้อย่างประหยัดและเหมาะสม สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ การควบคุมตัวแปรต่างๆ ซึ่งหลักในการควบคุมมีดังนี้ คือ การทำให้ตัวแปรที่ต้องการศึกษามีความเด่นชัดมากที่สุด ควบคุมตัวแปรภายนอก และการทำให้ตัวแปรคาดเคลื่อนน้อยที่สุด (Kerlinger, 1973 อ้างใน ยูวดี ภาฯ, 2540: 46)

4.1 การทำให้ตัวแปรที่ต้องการศึกษามีความเด่นชัดมากที่สุด มีแนวทางในการทำให้ตัวแปรเกิดความเด่นชัดดังนี้ (Polit & Hungler, 1999: 155-160)

4.1.1 จัดให้มีกลุ่มเปรียบเทียบ การเปรียบเทียบจะเป็นการแสดงให้เห็นว่าสิ่งหนึ่งแตกต่างจากอีกสิ่งหนึ่งอย่างชัดเจน ในการวิจัยมักมีการเปรียบเทียบความแตกต่างของสิ่งที่สนใจระหว่างกลุ่ม การเปรียบเทียบภายในกลุ่มเดียวกัน การเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานหรือทฤษฎี

4.1.2 ให้มีการจัดกระทำ โดยการพยายามออกแบบ วางแผน ดำเนินการวิจัยเพื่อให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มมากที่สุดโดยการจัดกระทำ แต่การจัดกระทำสามารถทำได้เฉพาะการวิจัยแบบทดลองหรือกึ่งทดลองเท่านั้น

4.2 การควบคุมตัวแปรภายนอก เป็นการควบคุมให้ตัวแปรภายนอกที่อาจจะมีส่วนต่อการวิจัยให้เกิดความคงที่ เช่น ควบคุมสิ่งแวดล้อม ควบคุมเวลา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิธีการติดต่อสื่อสาร ควบคุมตัวแปรโดยการสุ่ม เพราะการสุ่มจะเป็นการช่วยลดความลำเอียงที่อาจเกิดขึ้นในการวิจัย นอกจากนี้ยังควบคุมตัวแปรโดยการทำให้ลักษณะของผู้ถูกศึกษามีความเท่าเทียมกัน ได้แก่การเลือกตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกัน การจัดคู่ การทำให้เกิดความสมดุลกันระหว่างกลุ่ม และการใช้วิธีการทางสถิติ

4.3 การทำให้ตัวแปรคาดเคลื่อนน้อยที่สุด โดยการควบคุมตัวแปรคาดเคลื่อนที่อาจจะเกิดขึ้นให้มากที่สุด การเพิ่มความเที่ยงและความตรงในการวัดให้มากที่สุด

การวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ การวิจัยแบบทดลอง การวิจัยแบบกึ่งทดลอง และการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Polit & Hungler, 1999: 175-199) ดังนี้

1. การวิจัยแบบทดลอง (Experimental research design) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) มีการจัดกระทำ (Manipulation) เป็นการที่ผู้วิจัยกระทำบางสิ่งบางอย่างในหนึ่งกลุ่มตัวอย่าง เพื่อจะดูผลที่จะเกิดขึ้นตามการจัดกระทำนั้น 2) การควบคุม (Control) โดยจัดให้มีการควบคุมตัวแปรต่างๆให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และการจัดให้มีกลุ่มเปรียบเทียบ และ 3) การสุ่ม (Randomization) เป็นการใช้ความไม่เฉพาะเจาะจง เพื่อลดความลำเอียงที่อาจจะเกิดขึ้น จะช่วยให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างกลุ่ม

สำหรับข้อดีของการวิจัยแบบทดลอง คือ สามารถบอกความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลได้ดีกว่าการวิจัยแบบอื่นๆ ส่วนข้อจำกัด คือ เมื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในสถานการณ์จริง ผลอาจจะไม่ตรงกับกรวิจัย เพราะการควบคุมตัวแปรภายนอกจะแตกต่างกัน เพราะตามสภาพจริงแล้วจะไม่สามารถควบคุมตัวแปรได้เท่ากับการทดลอง ผลจากการวิจัยแบบทดลองอาจคลาดเคลื่อน เพราะกลุ่มตัวอย่างรู้อยู่ตัวว่ากำลังถูกศึกษาวิจัยอยู่ การดำเนินงานวิจัยกระทำได้ลำบาก เกิดความยุ่งยากในการเก็บข้อมูล เพราะต้องคอยควบคุมตัวแปรภายนอกที่อาจเกิดขึ้น และมีปัญหาในการจัดกระทำกับตัวแปรอิสระ เช่น จัดกระทำไม่ได้เนื่องจากลักษณะเฉพาะของบุคคล การผิดจรรยาบรรณ และการจัดกระทำไม่ได้ในการปฏิบัติ

2. การวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research design) เป็นการวิจัยที่คล้ายคลึงกับการวิจัยแบบทดลอง มีการจัดกระทำแต่ขาดการควบคุมและ/หรือการสุ่ม เช่น ควบคุมไม่ได้เต็มที่ ขาดการสุ่มหรืออาจสุ่มไม่ได้ทุกขั้นตอน ไม่มีกลุ่มเปรียบเทียบ

ข้อดีของการวิจัยแบบกึ่งทดลอง คือ สามารถทำได้ง่าย สามารถทดลองได้ในสภาพการณ์จริง ผลการวิจัยก็สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากกว่าการวิจัยแบบทดลอง ส่วนข้อจำกัดของการวิจัยกึ่งทดลอง คือ มีปัญหาในการควบคุมตัวแปร การสุ่ม และการจัดให้เท่าเทียมกันระหว่างกลุ่ม

3. การวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-experimental research design) แบ่งได้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) การวิจัยแบบวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation research) และการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study)

5. การออกแบบการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) หมายถึง ทุกหน่วยของสิ่งที่ต้องการศึกษา

ประชากรตัวอย่าง (Population sample หรือ Accessible population) หมายถึง กลุ่มที่ผู้วิจัยจะศึกษา และเลือกกลุ่มตัวอย่างออกมา ต้องมีการกำหนดขอบเขตให้ชัดเจน

ตัวอย่าง (Sample) หมายถึง หน่วยที่ถูกเลือกออกจากประชากรตัวอย่าง เพื่อให้เป็นตัวแทนของประชากร และข้อมูลที่ได้สามารถสรุปไปยังกลุ่มประชากรเป้าหมายได้

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งออกได้เป็น 2 วิธี คือ

1. การสุ่มโดยไม่คำนึงถึงโอกาสที่จะถูกเลือก (Nonprobability sampling) เป็นการสุ่มโดยไม่คำนึงถึงโอกาสที่จะถูกเลือกของประชากรแต่ละหน่วย เป็นการเลือกที่ง่าย แบ่งเป็น
 - 1.1 การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่สะดวก ตามลักษณะที่ต้องการ
 - 1.2 การเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่มีกฎเกณฑ์ เป็นใครก็ได้ที่พบและยินดีให้ข้อมูลตามที่ผู้วิจัยต้องการ
 - 1.3 การเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดลักษณะที่ต้องการไว้ล่วงหน้า
 - 1.4 การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติให้เหมาะสมกับการวิจัย นิยมใช้มากในการวิจัยทางการพยาบาล
2. การสุ่มโดยคำนึงถึงโอกาสที่จะถูกเลือก (Probability sampling) แบ่งเป็น
 - 2.1 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ทุกหน่วยของประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆกัน แบ่งเป็น 2 วิธี คือ การจับฉลากและการใช้ตารางเลขสุ่ม
 - 2.2 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างที่เหมาะสมกับประชากรที่มีหลายลักษณะรวมกัน โดยจัดให้เป็นกลุ่ม ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มมากๆ แต่มีความคล้ายคลึงกันภายในกลุ่ม
 - 2.3 การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีลักษณะหลายๆอย่างรวมกัน โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ในแต่ละกลุ่มจะมีประชากรลักษณะต่างๆอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอย่าง และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน
 - 2.4 การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systemic sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างในหน่วยเริ่มต้น ในหน่วยถัดไปให้ใช้วิธีนับระยะห่างเท่าๆกัน
 - 2.5 การสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น (Multi-stage sampling) เป็นการสุ่มที่เหมาะสมกับประชากรที่มีจำนวนและขอบข่ายที่กว้าง โดยแบ่งออกเป็นทีละขั้นตอนและแต่ละขั้นใช้การสุ่มแบบง่าย
6. การออกแบบการวัดและการเก็บรวบรวมข้อมูล การออกแบบการวัดเป็นการเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีหลายชนิด คือ

1. แบบสอบถาม
2. แบบสัมภาษณ์
3. แบบสังเกต
4. แบบวัดบุคลิกภาพ
5. แบบวัดสติปัญญา
6. แบบวัดทัศนคติ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลควรมีการวางแผนก่อนจะทำการวิเคราะห์ ธีระชัย ปุรณโชติ (2532: 28) ได้เสนอการวางแผนและการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ดังนี้ คือ

1. จะวิเคราะห์ตัวแปรแต่ละตัวอย่างไร เช่น การจำแนก การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
2. จะกำหนดให้ตัวแปรใดเป็นตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ต้องการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวอิสระและตัวแปรตามอย่างไร และสถิติที่ใช้วิเคราะห์คืออะไร
3. สถิติหรือวิธีการใดที่จะใช้ในการพิสูจน์สมมติฐาน
4. ผู้วิจัยต้องควบคุมตัวแปรที่จะส่งผลต่อตัวแปรตาม
5. ควรวางแผนในการแปลความข้อมูลที่จะได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ควรเลือกใช้ในการวิจัย ยูวดี ภาฯ (2540: 169-290) Potit and Hungler (1999: 443-537) และ Burns and Grove (2001: 475-589) ได้กล่าวถึงสถิติที่เหมาะสม คือ

1. การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ซึ่งเป็นการหาค่าตัวกลางที่นิยมใช้ คือ ค่าเฉลี่ย
2. การวัดการกระจาย เป็นการบอกความแตกต่างของข้อมูล ว่ามีความแตกต่างกันมากหรือน้อย ที่นิยมใช้ คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ความแปรปรวน (s^2) พิสัย (range)
3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่นิยมใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
4. การทดสอบสมมติฐาน ใช้ในการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งขึ้น สถิติที่นิยมใช้ คือ การหาค่าที (t-test)

8. การรายงานผลการวิจัย ยูวดี ภาฯ (2540: 13-14) ได้กล่าวถึงลักษณะของรายงานวิจัยที่ดีว่าซึ่งสอดคล้องกับ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2535: 213-214) ที่ได้กล่าวถึงเทคนิคการเขียนรายงานการวิจัยไว้ว่าการเขียนรายงานการวิจัยควรเขียนในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ตรงไปตรงมา ไม่กำกวม
2. ใช้ภาษาเขียนไม่ใช้ภาษาพูด เขียนด้วยประโยคกระชับรัด
3. ใช้ประโยคที่เป็นอดีต และเป็นกริยาเขียนรายงานสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นแล้ว
4. ไม่ควรใช้ภาษาต่างประเทศ ถ้ามีคำไทยที่ใช้แทนอยู่แล้ว
5. ไม่ควรใช้อักษรย่อที่ไม่รู้จักกันแพร่หลาย ถ้าจำเป็นต้องใช้ก็ควรวงเล็บคำเต็มไว้ด้วย
6. ไม่ใช้สรรพนามบุรุษต่างๆ เช่น ฉัน ท่าน เขา ถ้าต้องการแทนตนเองให้ใช้คำว่า "ผู้วิจัย" ถ้าต้องการแทนผู้อื่นให้ระบุชื่อ และนามสกุลของผู้นั้น จะไม่ระบุถึงตำแหน่งหรือตำแหน่งหน้า
7. คำอธิบายในการเขียนรายงานจะต้องถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยมีหลักฐานยืนยันหรือมีเอกสารอ้างอิง ไม่ควรกล่าวอย่างเลื่อนลอย
8. ควรสะกดการันต์ให้ถูกต้อง
9. ควรใช้เครื่องหมายวรรคตอน และเครื่องหมายอื่นๆ ให้ถูกต้อง เพราะจะช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจข้อความได้ถูกต้องยิ่งขึ้น
10. ควรมีความคงที่ (Consistency) ในการใช้คำศัพท์ต่างๆ คือ ถ้าใช้คำใดก็ควรใช้คำนั้นไปโดยตลอดในการเขียนรายงานฉบับนั้น
11. การเขียนตัวเลข ควรเขียนให้เป็นระบบเดียวกันตลอด
12. สูตรสถิติต่างๆ ถ้าเป็นมาตรฐาน เช่น สูตรในการหาคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไม่จำเป็นต้องเขียนลงไปในการรายงานการวิจัย และไม่ต้องแสดงวิธีคำนวณลงไป ยกเว้นสูตรที่ไม่ค่อยแพร่หลายนักอาจนำมาเขียนไว้ด้วยก็ได้
13. การเขียนรายงานโดยส่วนรวมทั้งฉบับ ควรมีการลำดับความที่ดี เป็นระบบ มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปอย่างราบรื่น และไม่ใช้สำนวนที่ซ้ำกันในที่ใกล้ๆ กัน

สุวัฒนา สุภาลักษณ์ (2537) ได้ศึกษา การพัฒนาแบบสอบความสามารถด้านวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา โดยสร้างและพัฒนาแบบสอบความสามารถด้านวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษาขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 49 ข้อ ใช้ระยะเวลาในการตอบทั้งหมด 60 นาที เนื้อหาของแบบสอบประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านระเบียบวิธีวิจัย ด้านการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านการสุ่มตัวอย่างในการวิจัย ด้านการใช้เครื่องมือในการวิจัย ด้านการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ในการวิจัย และในด้านการเขียนรายงานการวิจัย

Cardinas (1985) ได้ศึกษาสมรรถภาพการวิจัยทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของประเทศเวเนซุเอลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถภาพทางการวิจัยของบุคลากรทางการศึกษา และหากกลุ่มทักษะทางการวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ผลการศึกษาได้ทักษะทางการวิจัย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ความรู้ในหลักสูตรและการประเมิน วิธีการวิจัยทางการศึกษา วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาและนโยบาย และกิจกรรมทางการวิจัย

1.5 ความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน

1.5.1 บทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนมีหน้าที่เป็นทั้งโรงพยาบาลประจำอำเภอ และเป็นสถานีนามายประจำตำบลที่ตั้งของโรงพยาบาล มีบทบาทหน้าที่หลัก 4 ประการ ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2535: 21-32)

1. หน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน โดยบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น งานอนามัยแม่และเด็ก งานวางแผนครอบครัว งานอนามัยโรงเรียน งานโภชนาการ งานสุขศึกษา งานทันตสาธารณสุข และงานเภสัชกรรมชุมชน สำหรับงานสุขภาพภิบาลงานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและป้องกันโรค สำหรับงานด้านการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพจะเป็นงานรักษาพยาบาลทั่วไป งานรักษาพยาบาลในหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ งานรักษาพยาบาลทางวิทย์ งานชั้นสูตรสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานทันตกรรมบำบัด นอกจากนี้แล้วยังให้บริการตามระบบส่งต่อผู้ป่วยเพื่อตรวจรักษาต่อ การให้บริการทั้งหมดนี้ดำเนินการทั้งในและนอกสำนักงาน โดยเน้นการครอบคลุมประชากรในเขตรับผิดชอบเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก

2. หน้าที่ดำเนินงานทางวิชาการ โดยให้การฝึกอบรมและสนับสนุนทางด้านวิชาการแพทย์ และสาธารณสุขแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขของโรงพยาบาลและหน่วยงานอื่น ๆ นักศึกษาทางด้านสาธารณสุขต่างๆ รวมถึงอาสาสมัครและประชาชนทั่วไป มีการดำเนินการนิเทศงาน การศึกษา ค้นคว้าวิจัย ให้คำปรึกษา และสนับสนุนด้านวิชาการแพทย์และสาธารณสุข

3. หน้าที่ดำเนินงานการสาธารณสุขมูลฐาน และการพัฒนาชนบทในเขตตำบลที่ตั้งโรงพยาบาล รวมถึงการสนับสนุนการดำเนินการงานการสาธารณสุขมูลฐานในเขตอำเภอ สนับสนุนองค์กรระดับหมู่บ้าน พัฒนาชนบทในเขตอำเภอ

4. หน้าที่อื่นๆเช่นระบบข้อมูลข่าวสารของโรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ สนับสนุนสถานบริการสาธารณสุขระดับเดียวกัน และระดับรอง นอกเหนือจากด้านวิชาการ หน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานระดับเหนือ

จะเห็นได้ว่านอกจากการบริการสาธารณสุขผสมผสาน และเบ็ดเสร็จทั้งเชิงรับและเชิงรุก งานค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการและแก้ไขปัญหาต่างๆ ก็เป็นบทบาทหน้าที่หลักที่สำคัญบทบาทหนึ่งของโรงพยาบาลชุมชน องค์การพยาบาลเป็นองค์การขนาดใหญ่ในโรงพยาบาลที่มีเจ้าหน้าที่และผู้บริหารหลายระดับ จึงมีความจำเป็นต้องจัดระบบระเบียบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีระดับแตกต่างกันย่อมมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน

1.5.2 หน้าที่และความรับผิดชอบหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน มีดังนี้
(เรณูวรรณ หาญวาทย์, 2540: 76-78)

1. รับนโยบายจากฝ่ายการพยาบาล
2. วางแผนงานในความรับผิดชอบเกี่ยวกับ แผนอัตรากำลัง แผนงานวิชาการ แผนพัฒนางานวิชาการ แผนพัฒนาบริการพยาบาล แผนการจัดการอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ แผนการจัดการอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม แผนการสอนสุขศึกษาในหอผู้ป่วย
3. มอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตามระดับความรู้ความสามารถ
4. ติดตาม ควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
5. ประเมินผลงานเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ คุณภาพการพยาบาลของหน่วยงาน
6. พิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ทุกระดับในหน่วยงาน
7. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่
8. จัดระบบบริการรักษาพยาบาลในหน่วยงาน
9. กำหนดมาตรฐานการพยาบาลเฉพาะสาขา
10. กำหนดวิธีการจัดหาควบคุมการใช้ การบำรุงรักษาของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งเครื่องนอนและเสื้อผ้า
11. ปรับปรุงงานบริการพยาบาลของหน่วยงาน
12. ควบคุมดูแลการทำมาสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
13. จัดตารางเวรปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และควบคุมให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการพยาบาลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง
14. ควบคุมการจัดสอนสุขศึกษาผู้ป่วยรายกลุ่ม
15. ควบคุมและตรวจสอบการบันทึกรายงานทางการพยาบาล
16. รวบรวมสถิติรายงานของหน่วยงาน ประจำเดือน ประจำปี

17. เยี่ยมตรวจและนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
18. จัดทำ จัดหาเอกสาร ตำรา คู่มือทางวิชาการต่างๆ
19. สนับสนุนการทำวิจัยทางการแพทย์และติดตามการนำผลการวิจัยมาปรับปรุงบริการพยาบาล
20. ปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ ผู้มาศึกษาอบรม ดุจงานทางการแพทย์
21. จัดประสบการณ์ทางด้านการพยาบาลและผู้มาฝึกอบรมดุจงาน
22. เป็นผู้นำในการดำเนินงานทางวิชาการพยาบาล
23. เป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางการแพทย์
24. ร่วมเป็นกรรมการเฉพาะกิจในคณะทำงานต่างๆ
25. เป็นที่ปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
26. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ความสามารถในการวิจัย เป็นความสามารถที่สำคัญยิ่งในอนาคต เนื่องจากการวิจัยเป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นศาสตร์ทางการแพทย์ และยังสามารถนำความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งทำให้เกิดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และทำให้บทบาทของพยาบาลและวิชาชีพการพยาบาลมีความเด่นชัดขึ้นในระบบบริการสุขภาพ (วิภาดา คุณาวิกติกุล และสุมิตรา เวฬุวนารักษ์, 2539: 9) นอกจากนี้ยังถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ทางปัญญาในการสร้างระบบปัญญาแห่งชาติอีกด้วย (ประเวศ วัชสี, 2538: 127-128) การวิจัยทางการแพทย์จะให้ความรู้ที่เป็นศาสตร์สาขาการพยาบาลแก่ผู้รู้จักนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ปัญหาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การวิจัยทางการแพทย์มิใช่จำกัดประโยชน์เฉพาะการวิจัยทางคลินิกเท่านั้น

ทั้งในส่วนการบริหารการพยาบาลและการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล กระบวนการวิจัยเป็นแนวทางหนึ่งที่โรงพยาบาลชุมชนที่ต้องตระหนัก เพื่อช่วยค้นหาคำตอบและแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆได้ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการวิจัยไว้ว่า การวิจัยจะส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีเหตุผล ส่งเสริมให้เกิดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ช่วยในการตัดสินใจและวางแผนงานของผู้บริหารการพยาบาล ช่วยให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติการพยาบาลเพิ่มขึ้น และทำให้เกิดการพัฒนาทางด้านต่างๆให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้เน้นความสำคัญและความจำเป็นของงานวิชาการ โดยเฉพาะการทำวิจัย พยาบาลต้องสนใจผลิตงานวิชาการและงานวิจัยให้ได้ด้วยตนเอง

เนื่องจากในกรอบอัตรากำลังรอบที่ 3 ตามหนังสือเลขที่ นร 0707.42/2525 ลงวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2538 ในส่วนความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพสามารถเติบโตก้าวหน้าด้วยตนเองโดยผลงานทางวิชาการ ในส่วนของโรงพยาบาลชุมชนสามารถเติบโตได้ถึงระดับ 7 (เพชรรัตน์ เจริมรอด, 2539: 37) การทำวิจัยก็เป็นงานวิชาการอย่างหนึ่งที่น่านอกจากจะเป็นความก้าวหน้าของพยาบาลแล้ว ยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น

นอกจากนี้โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการสุขภาพที่อยู่ในชุมชน ให้บริการทั้ง 4 มิติ คือ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสุขภาพ โดยให้บริการ 24 ชั่วโมง และการที่โรงพยาบาลอยู่ในชุมชน พยาบาลก็ต้องสามารถปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิได้ และจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ได้ระบุบทบาทการทำวิจัยของพยาบาลในระบบปฐมภูมิ โดยให้มีสมรรถนะ สามารถมีส่วนร่วม/ทำวิจัยเบื้องต้น สามารถใช้ข้อมูล ประเมินผลและเลือกใช้ข้อมูล ได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำผลการวิจัยในการปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาลและพัฒนาวิชาชีพ (สภาการพยาบาล, 2544: 16)

ซึ่งในการศึกษาความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องสมรรถนะการวิจัยของบัณฑิตพยาบาล ศาสตร์ พบสมรรถนะการวิจัยของพยาบาลและสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากรายละเอียดที่ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534) กำหนดไว้ถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารการพยาบาลต่อการวิจัยไว้ดังนี้ คือ ริเริ่มทำการวิจัยด้วยตัวเองเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการวิจัย ในหน่วยงานและจัดพิมพ์เผยแพร่เพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำวิจัย ของผู้อื่น และสนใจผลงานวิจัยทางการพยาบาลหรือสาขาอื่นที่มีประโยชน์ต่อการพยาบาล

สำหรับกระทรวงสาธารณสุข (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข, 2537: 100) ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของพยาบาลว่า ต้องมีความสามารถทางการวิจัยดังนี้ คือ มีความรู้เกี่ยวกับ ความสำคัญและลักษณะของการวิจัยทางการพยาบาล มีความสามารถเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ทางการพยาบาล การเลือกและกำหนดปัญหาการวิจัย การศึกษาวรรณกรรมการวิจัย การออกแบบวิจัยเบื้องต้น การเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติอย่างง่าย เขียนโครงร่างและรายงานวิจัยขั้นพื้นฐานได้ วิเคราะห์และเลือกผลงานวิจัยมาใช้ในการพยาบาลได้ และมีส่วนร่วมและสนับสนุนการวิจัย

ผลการประชุมสัมมนาพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 2 (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหิดล, 2536: 96-97) ได้ข้อสรุปความคาดหวังของการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตด้านการวิจัย ว่ามี รายละเอียดใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะความสามารถ โดยมี รายละเอียด ดังนี้ คือ



1. ด้านความรู้ ประกอบด้วย
 - 1.1 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย
 - 1.2 ระเบียบวิธีวิจัยและความรู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.3 วิธีการอ่านงานวิจัย
 - 1.4 ขอบเขตของงานวิจัยทางการพยาบาล
 - 1.5 นโยบายและทิศทางของประเทศ ระบบสาธารณสุขและการพยาบาล
 - 1.6 จรรยาณักวิจัย
2. ด้านทัศนคติ ประกอบด้วย
 - 2.1 ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย
 - 2.2 รักการอ่านงานวิจัย
 - 2.3 เต็มใจและให้ความร่วมมือในการวิจัย
 - 2.4 ตระหนักในความสำคัญของสิทธิมนุษยชน
 - 2.5 มีจิตวิจัย
3. ด้านทักษะความสามารถควรทำวิจัยพื้นฐานที่ไม่ซับซ้อนได้ทุกขั้นตอน

ข้อสรุปความคาดหวังของการพัฒนาศักยภาพบัณฑิต ด้านการวิจัยที่ได้ มีความคล้ายคลึงกับการกำหนดคุณสมบัติด้านการวิจัยของผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลในต่างประเทศ ดังเช่น University Of California Los Angeles (1992 อ้างในอัจฉริยา วัชรวิวัฒน์, 2544: 20) ได้กำหนดไว้ว่าผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีควรมีความสามารถเกี่ยวกับการวิจัย คือ สามารถเลือกและประยุกต์ใช้ทฤษฎีและผลการวิจัย (ที่เกี่ยวข้องกับความต่อเนื่องของภาวะสุขภาพดี และความเจ็บป่วย ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ) ในการวางแผนการพยาบาล สามารถระบุปัญหาการวิจัยและการประเมินปัญหาทางการพยาบาลโดยใช้การวิจัย และสามารถปฏิบัติกรวิจัยเบื้องต้นทางการพยาบาล

นอกจากนี้อำพล จินดาวัฒน์ (2538: 3) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของพยาบาลในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการวิจัยไว้ดังนี้ คือ ควรมีความรู้รอบรู้ในวิชาชีพพยาบาล ทำงานอย่างมีมาตรฐานโดยยึดหลักการทางวิทยาศาสตร์ รู้กว้าง มีความสามารถในความคิดกรอง แปร วิเคราะห์ และรู้เท่าทันข้อมูลสามารถติดตามและสามารถใช้ได้ รู้กว้างเรื่องวิจัย สามารถทำการวิจัยในขณะที่ทำงานโดยเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมๆกัน เช่นเดียวกับ รัตนา ทองสวัสดิ์ (2537: 10) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของพยาบาลเกี่ยวกับการวิจัยไว้คือ สามารถชี้ปัญหา วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีและการวิจัย รู้จักนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อปรับปรุงงานบริการ และดำเนินการและ/หรือร่วมค้นคว้า ศึกษาวิจัย เพื่อหาเทคนิควิธีการหรือกลวิธี

การพยาบาลที่เหมาะสมกับความต้องการของประชาชน นอกจากนี้แนวคิดความสามารถในการวิจัย ยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของจันทร์เพ็ญ พาหงษ์ (2538) จันทร์ สังข์สุวรรณ (2538) เพชรรัตน์ เจริมรอด (2539) วันทนา ถิ่นกาญจน์ (2539) พนารัตน์ วิศวะเทพนิมิตร (2539) ซึ่งต่างก็พบว่าสมรรถนะหรือความสามารถในการวิจัยเป็นสมรรถนะจำเป็นที่พยาบาลควรมีและควรพัฒนาให้มีมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการวิจัยของพยาบาล

จันทร์เพ็ญ พาหงษ์ (2538) ได้ศึกษาตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าสมรรถนะที่สำคัญของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มี 7 สมรรถนะ คือ ภาวะผู้นำ การอำนวยความสะดวกและการจัดระบบงาน การวางแผน การควบคุม วิชาการ การตลาด และการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งความสามารถทางการวิจัยอยู่ในสมรรถนะด้านวิชาการ ที่ประกอบด้วย สามารถทำวิจัยได้ สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในหอผู้ป่วยและจัดให้บุคลากรในหอผู้ป่วยร่วมทำวิจัย ให้ข้อมูลการวิจัยที่ถูกต้องและให้ความร่วมมือในการทำวิจัยเป็นอย่างดี สามารถกระตุ้นและสนับสนุนให้ริเริ่มเขียนบทความทางวิชาการ และสามารถเสนอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เพชรรัตน์ เจริมรอด (2539) ได้ศึกษาตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าพยาบาล จำนวน 585 คน ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน มี 8 สมรรถนะ คือ กระบวนการบริหารงาน ภาวะผู้นำ การใช้เทคโนโลยีทันสมัย การตลาด การสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน วิชาการและการวิจัย การปฏิบัติการพยาบาล และการฝึกอบรม สำหรับสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย มีรายละเอียดที่เกี่ยวกับการวิจัยดังนี้ คือ สามารถทำวิจัยและเป็นที่ยอมรับในการทำวิจัยได้ สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณะ และสามารถนำผลการวิจัยใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน

จันทร์ สังข์สุวรรณ (2539) ได้ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในสถานีนอนามัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้เทคนิคเดลฟายสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลและการสาธารณสุข พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่สถานีนอนามัยมี 7 สมรรถนะ และสมรรถนะด้านการวิจัยเป็นสมรรถนะหนึ่ง โดยมีรายละเอียด คือ

มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีความรู้พื้นฐานด้านการวิจัย มีความเชื่อว่าการวิจัยเป็นหนทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น ค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการวิจัย สามารถออกแบบงานวิจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ร่วมทำวิจัยเป็นหมู่คณะหรือร่วมทำวิจัยระหว่างบุคคลต่างระดับได้ ร่วมมือให้ข้อมูลวิจัยได้ถูกต้อง เผยแพร่ผลการวิจัยในรูปแบบหรือภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ และสามารถใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

พนารัตน์ วิศวะเทพนิมิตร (2539) ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางพยาบาลศาสตร์ใน พ.ศ. 2544-2549 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางพยาบาลศาสตร์ มี 12 สมรรถนะ และมีสมรรถนะการวิจัยเป็นหนึ่งในสมรรถนะ โดยมีรายละเอียด คือ มีความรู้ด้านการวิจัยและวิธีการวิจัย รู้นโยบายทิศทางการวิจัยของประเทศ ระบบสาธารณสุขและการพยาบาล สร้างทีมวิจัยและเป็นผู้ร่วมทีมวิจัย มีความสามารถในการทำวิจัย สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติรวมทั้งนำสถิติหรือปัญหาจากการปฏิบัติงานในการวิจัย อ่านวิเคราะห์ผลงานวิจัยได้ นำผลการการวิจัยมาเผยแพร่ลงในวารสารเสนอต่อที่ประชุมวิชาการทั้งในและนอกหน่วยงาน สนับสนุนและร่วมมือในการทำวิจัยรวมทั้งติดต่อและร่วมมือกับผู้ที่อยู่ในสาขาวิชาชีพอื่นเพื่อร่วมมือการทำวิจัยอย่างครบวงจร สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล ติดตามงานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ วิจัยและคิดอย่างเป็นระบบ มีความช่างสังเกต ช่างสงสัย รักการค้นคว้าและการแสวงหาคำตอบ รักการแสดงความคิดเห็น ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์งานวิจัยจากคนอื่น และมีจิตวิจัย (Research Minded)

อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์ (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ซึ่งได้แนวคิดจากนักวิชาการ ผลการประชุมสัมมนาขององค์การวิชาชีพการพยาบาล หลักสูตรการพยาบาลศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่าสมรรถนะทางการวิจัยของนักศึกษาพยาบาล 3 ด้าน คือ สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ สมรรถนะด้านเจตคติ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วย มีความรู้เบื้องต้นของการวิจัยและมโนทัศน์ของการวิจัยทางการพยาบาล มีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดปัญหาการวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล มีความรู้ความเข้าใจในการสืบค้นสารสนเทศและแหล่งข้อมูลการวิจัย และมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการวิจัย

2. สมรรถนะด้านเจตคติ ประกอบด้วย มีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย และมีจิตวิจัย
3. สมรรถนะด้านการปฏิบัติ ประกอบด้วย มีความสามารถในการกำหนดปัญหาการวิจัย ในการปฏิบัติ มีความสามารถในการสืบค้นสารสนเทศและแหล่งข้อมูลการวิจัย มีความสามารถในการดำเนินการวิจัย และมีความสามารถในการวิเคราะห์และระบุแนวทางในการสร้างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Duffield (1994) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดบทบาทของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ใน New South Wales Hospital โดยใช้การจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามแนวคิดของ Katz เป็นกรอบในการศึกษา สมรรถนะต่างๆ ถูกแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ สมรรถนะด้านทักษะเชิงเทคนิค สมรรถนะด้านทักษะเชิงมนุษย์สัมพันธ์ และสมรรถนะด้านทักษะเชิงมโนคติ ประกอบด้วย 156 สมรรถนะ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยซึ่งอยู่ในสมรรถนะด้านทักษะ คือ มีความรู้กระบวนการวิจัย มีส่วนร่วมในการวิจัย การดำเนินการวิจัย การแปลความหมายผลการวิจัยได้ การประยุกต์ผลงานวิจัยได้ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิจัย และทราบถึงแหล่งใหญ่ของเงินที่จะนำมาใช้ในการวิจัย

สรุปได้ว่า การวิจัย เป็นหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งของบุคลากรในองค์กร ในโรงพยาบาลชุมชน งานค้นคว้าวิจัยจัดเป็นบทบาทหน้าที่หลัก ดังที่ ชูชัย ศุภวงศ์ (2531) ได้กล่าวว่า โรงพยาบาลชุมชนเริ่มมีบทบาทวิจัยมากขึ้น แต่ยังมีผลงานวิจัยน้อยอยู่ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการค้นคว้าวิจัยมากขึ้น โดยจัดให้มีการฝึกอบรมหรือลงมือทำวิจัย งานวิจัยควรเน้นการพัฒนาคุณภาพของการบริการ และแก้ปัญหาสาธารณสุขในชุมชน โดยเฉพาะผู้บริหาร จะต้องมีการดำเนินการ กระตุ้นเตือน จูงใจ ผลักดันให้มีการปฏิบัติ พัฒนาเพื่อความก้าวหน้า พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆตลอดเวลา ในองค์กรพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยก็เป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ต้องมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพทั้งในด้านวิชาการและการวิจัยอย่างเพียงพอพร้อมจึงจะสามารถให้คำปรึกษานะนำ กระตุ้นเตือนและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ นอกจากนี้ควรมีการเผยแพร่ผลงานวิชาการและการวิจัยเพื่อเป็นความรู้ใหม่แก่ผู้อื่นต่อไป

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยหลายด้าน เช่น คุณลักษณะและความสามารถที่ไม่เหมือนกัน ทำให้บุคคลแสดงความฉลาด ความสามารถเฉพาะตัว หรือความรู้ทางวิชาการไม่เหมือนกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน (วนิภา ว่องวัจนะ, 2534 อ้างใน มณี ลีศิริวัฒนกุล, 2540: 39) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของกรองแก้ว อยู่สุข (2537: 19) แต่ละบุคคลจะมีลักษณะเฉพาะของตนเอง เมื่อเติบโตขึ้นทุกคนก็จะผ่านประสบการณ์ในชีวิต อันได้แก่ การเลี้ยงดู การศึกษาอบรม สภาพแวดล้อมทางสังคม ทำให้แต่ละบุคคลมีค่านิยม ทักษะและบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งตามที่ McCormic and Ligen (1985) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยหลายปัจจัย คือ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ ความนึกคิด บุคลิกภาพ และทักษะเป็นต้น และปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างและนโยบายขององค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน ได้กำหนดปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้คือ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ การศึกษาอบรมด้านการวิจัย โดยมีสาระสำคัญที่สนับสนุน ดังนี้

2.1.1 อายุ

อายุของบุคคลแสดงถึงระยะเวลาที่ผ่านประสบการณ์ต่างๆของชีวิตที่แตกต่างกัน อีกทั้งมีความแตกต่างกันทั้งด้านสรีรวิทยา จิตใจ และสังคม เมื่อมีอายุมากขึ้นย่อมมีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น (รัตนา ลือวานิช, 2539) ความคิดอ่านและการมองปัญหาจะชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ความคิดและการกระทำจะค่อยๆปรับเปลี่ยนไปตามวัย (ทัศนาศ บุณทอง, 2529) ความสามารถหลายอย่างอาจเรียนรู้ได้ในระหว่างวัยเด็ก วัยรุ่นและอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (สมยศ นาวิการ, 2523) เพราะวัยของบุคคลจะปรุงแต่งความรู้สึกนึกคิด ความสนใจ ทักษะให้ต่างกัน บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีสิ่งดังกล่าวมากกว่าคนอายุน้อย (อุทัย นีร์ญโต, 2523) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับบทบาทและผลผลิตการวิจัย (สมใจ จิตพิทักษ์, 2532; สุนิภา ชินวุฒิ, 2538; สุพันธ์ ปั่นทุพา, 2540; Christensen and Jansen, 1992) และนอกจากนี้อายุยังมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ (มณี ลีศิริวัฒนกุล, 2540)

2.1.2 ระดับการศึกษา

การศึกษา หมายถึง ประสบการณ์ในห้องเรียนที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน (สมยศ นาวิการ, 2538: 161) ส่วนการศึกษานั้นสอนให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ทำให้บุคคลเข้าใจถึงปรากฏการณ์ธรรมชาติรอบตัว เข้าใจสังคม พัฒนาความคิด ทักษะคิดในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับข้อสรุปของ อาภา โลจายะ (2538) ที่ว่า ความแตกต่างของการศึกษาทำให้คนมีความสามารถในการทำงาน และการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน อาจกล่าวได้ว่าผู้วุฒิการศึกษาสูงความสามารถในการปฏิบัติงานย่อมสูงด้วย จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับบทบาทและผลผลิตภาพการวิจัย (วันทนา ชูช่วย, 2533; สุนิภา ชินวุฒิ, 2538; สุชาดา ปภาพจน์, 2539; สุพันธ์ ปันทุพา, 2540; Flamigan and others, 1988 อ้างในสุรณี พิพัฒน์โรจนกมล, 2538; Fawcett, 1984)

2.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานการพยาบาล การสั่งสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก เรียนรู้ระบบงานของวิชาชีพมากขึ้น ทำให้มีโอกาสที่จะเผชิญปัญหาอุปสรรคต่างๆ มากมาย มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบงานได้ดี สามารถคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดีกว่า (Nigro & Nigro, 1984 อ้างใน ภัสรา จารุสุสินธุ์, 2542: 6) ประสบการณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งเสริมความสามารถในการวิจัย จากการศึกษาของ Niewswiadomy (1984) และสุนิภา ชินวุฒิ (2538) พบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลงานวิจัยของอาจารย์พยาบาล

2.1.4 การศึกษาอบรมด้านการวิจัย

การเพิ่มพูนความรู้และทักษะการวิจัย ทำให้มีการคิดวิเคราะห์และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เมื่อบุคลากรทำงานไปแล้วระยะหนึ่ง สภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป อาจจะทำให้บุคลากรตามไม่ทันในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ดังนั้นต้องมีการจัดให้ได้รับการอบรมให้ตามทันต่อเหตุการณ์ (สมยศ นาวิการ, 2538: 357) การศึกษาอบรมด้านการวิจัยเป็นการเพิ่มความสามารถในการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เสาวภา สีเหนียง (2539) พบว่าการอบรมเพิ่มเติมด้านบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร นอกจากนี้จากการแนวคิดของ Cormack (1996) เรื่องปัจจัยที่สนับสนุนการวิจัยทางการพยาบาลประการหนึ่ง คือ การศึกษาในเรื่องการวิจัย การศึกษาอบรมด้านการวิจัยมีความสัมพันธ์กับบทบาทและผลผลิตภาพการวิจัย (สุนิภา ชินวุฒิ, 2538; สุพันธ์ ปันทุพา, 2540)

ฉะนั้นจากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยต่างๆของปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการทำวิจัย หรือผลิตภาพการวิจัย แสดงให้เห็นว่าการทำวิจัยและผลิตภาพการวิจัยที่ได้ของบุคคล ถ้ามีมาก ย่อมจะส่งผลต่อความสามารถในการวิจัยที่สูงขึ้นด้วย (สุนทร เทียนงาม, 2539: 28)

2.2 การระบุสาเหตุ

แนวคิดเกี่ยวกับการระบุสาเหตุได้รับการพัฒนาโดย Weiner (1980, 1986) แนวคิดนี้ได้ รับอิทธิพลมาจากการระบุสาเหตุของ Heider (1958) และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson (1964) ซึ่งทฤษฎีนี้เสนอแนวคิดในการอธิบายปฏิกิริยาด้านความรู้สึกและความคาดหวังของ บุคคลที่มีต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงาน สิ่งที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การระบุ สาเหตุและผลที่เกิดจากการระบุสาเหตุ ซึ่งได้แก่ ความคาดหวังผลที่เกิดขึ้นในอนาคต ความรู้สึก และอารมณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากที่ประสบความสำเร็จและ ประสบความล้มเหลว รวมถึงพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นภายหลัง

สาเหตุที่บุคคลใช้ระบุเมื่อประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ได้แก่ ความสามารถ ความพยายาม ความยากของงาน และโชค เป็นต้น สาเหตุดังกล่าวสามารถจัดเข้าเป็นมิติของ สาเหตุได้ 3 มิติ คือ (Weiner, 1986)

1. มิติแหล่งของสาเหตุ (Locus of causality) หมายถึง สาเหตุนั้นมีแหล่งอยู่ภายใน หรือภายนอกของบุคคล สาเหตุที่จัดอยู่ภายในของบุคคล ได้แก่ ความสามารถ และความ พยายาม ส่วนสาเหตุที่จัดอยู่ภายนอกบุคคล ได้แก่ ความยากของงาน และโชค มิติแหล่งของ สาเหตุนี้จะก่อให้เกิดปฏิกิริยาทางความรู้สึกต่อผลที่เกิดขึ้นในสภาพของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. มิติความคงที่ของสาเหตุ (Stability) หมายถึง สาเหตุนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปตาม กาลเวลาหรือไม่ ซึ่งสาเหตุที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา เรียกว่าสาเหตุคงที่ ได้แก่ ความ สามารถ และความยากของงาน ส่วนสาเหตุที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาเรียกว่าสาเหตุไม่คงที่ ได้แก่ ความพยายาม และโชค มิติของความคงที่ของสาเหตุนี้เกี่ยวข้องกับความคาดหวังความ สำเร็จในอนาคต

3. มิติความสามารถในการควบคุมสาเหตุ (Controllability) หมายถึง บุคคลสามารถ ควบคุมสาเหตุนั้นได้ด้วยตนเองหรือไม่ สาเหตุที่บุคคลสามารถควบคุมได้ ได้แก่ ความพยายาม ส่วนสาเหตุที่บุคคลไม่สามารถควบคุมได้ ได้แก่ ความสามารถ ความยากของงาน และโชค มิติ ความสามารถในการควบคุมสาเหตุนี้เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึก

การระบุสาเหตุสามารถแสดงออกเป็นมิติดังรูปดังนี้

	ภายใน (Internal)	ภายนอก (External)
ความคงที่ (Stable)	ความสามารถ (Ability)	ความยากของงาน (Task difficulty)
ความไม่คงที่ (Unstable)	ความพยายาม (Effort)	โชค (Luck)

ภาพที่ 2 มิติของการระบุสาเหตุ (ดัดแปลงจาก Weiner, 1974 cited in Petri, 1991: 308)

ผลที่เกิดจากการระบุสาเหตุ นั้น มีผลทางด้านจิตวิทยา คือ ความคาดหวังความสำเร็จ ปฏิกริยาทางด้านความรู้สึก และผลทางด้านพฤติกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความคาดหวังความสำเร็จ (Expectancy of success) มิติความคงที่ของสาเหตุจะมีอิทธิพลต่อความคาดหวังความสำเร็จ เช่น บุคคลที่มีความเชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นครั้งก่อนมีสาเหตุมาจากสาเหตุคงที่ เช่น ความสามารถ ทำให้คาดหวังความสำเร็จเหมือนครั้งก่อน ดังนั้นมิติความคงที่ของสาเหตุจึงเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังความสำเร็จและความล้มเหลว บุคคลที่มีความคาดหวังความสำเร็จสูงจะเลือกงานที่มีความยาก และจะใช้ความพยายามในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังความสำเร็จต่ำ ความคาดหวังความสำเร็จจึงสามารถใช้เป็นตัวทำนายการกระทำ และผลที่เกิดขึ้นในอนาคตได้

2. ปฏิกริยาทางความรู้สึก (Affective reaction) การระบุสาเหตุมีอิทธิพลต่อปฏิกริยาทางความรู้สึกด้วย ทั้งความคาดหวังและปฏิกริยาทางความรู้สึกจะส่งผลต่อพฤติกรรม ปฏิกริยาทางความรู้สึกจะเริ่มจากการที่บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว แล้วบุคคลจะเกิดปฏิกริยาทางความรู้สึกทั่วไป คือเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกดีใจ มีความสุข ซึ่งเป็นความรู้สึกทางบวก และจะเกิดความรู้สึกเสียใจ เศร้า หรือคับข้องใจเมื่อได้รับความล้มเหลว ซึ่งเป็นความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกเหล่านี้เป็นความรู้สึกเบื้องต้น ที่เกิดจากการรับรู้ว่าผลที่เกิดขึ้นนั้น

สำเร็จหรือล้มเหลว และเมื่อไรก็ตามที่บุคคลทำการระบุนสาเหตุ จะก่อให้เกิดความรู้สึกขึ้นมาอีก ซึ่งเรียกว่า ความรู้สึกที่เกิดจากการระบุนสาเหตุ และหากบุคคลไม่ทำการระบุนสาเหตุ ความรู้สึกนี้จะไม่เกิดขึ้น

3. พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ Weiner (1980) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ภายหลังการระบุนสาเหตุไว้ 2 กรณี คือ

3.1 การเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายหลังจากประสบความสำเร็จ เมื่อบุคคลได้รับความสำเร็จในกิจกรรมจะเกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ดีใจ ถ้าความสำเร็จเป็นสิ่งที่มีความสำคัญหรือเป็นสิ่งที่บุคคลไม่คาดหวังมาก่อน จะทำให้เกิดการค้นหาและระบุนสาเหตุ ถ้าบุคคลระบุนสาเหตุว่าความสำเร็จนั้นเนื่องมาจากความสามารถหรือความพยายาม จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความคาดหวังว่าตนเองจะต้องประสบความสำเร็จในงานชนิดนี้อีก จึงมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จอีกครั้ง จึงเป็นสาเหตุให้พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

3.2 การเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายหลังจากประสบความสำเร็จล้มเหลว เมื่อบุคคลล้มเหลวในกิจกรรม จะเกิดความรู้สึกทางลบ เช่น เศร้า เสียใจ ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาและระบุนสาเหตุ ถ้าบุคคลระบุนสาเหตุของความล้มเหลวเนื่องมาจากขาดความพยายาม ซึ่งเป็นสาเหตุภายในที่มีลักษณะไม่คงที่ และสามารถควบคุมได้ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผิด แต่ยังคงไว้ซึ่งความคาดหวังความสำเร็จในอนาคตเช่นเดิม บุคคลจึงใช้ความพยายามในการเรียนหรือการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำให้ตนเองประสบผลสำเร็จในอนาคต ซึ่งจะเป็นผลให้แรงจูงใจเพิ่มขึ้น จึงทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นด้วย

สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือ การประเมินค่าพฤติกรรมตนเองหรือพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยปกติบุคคลมักจะระบุนสาเหตุมาจากปัจจัยเชิงสาเหตุภายใน เมื่อตนเองประสบความสำเร็จ แต่จะระบุนความสำเร็จของบุคคลอื่นเนื่องมาจากโชคและความง่ายของงานอันเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุภายนอก แต่ถ้าบุคคลอื่นล้มเหลวก็มักจะบอกว่า เขาขาดความพยายามและความสามารถอันเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุภายใน จากการศึกษาของ (Frieze, 1976; Frieze & Snyder, 1980; Weiner, 1985 cited in Clark, 1997: 69) พบว่าการระบุนสาเหตุของผู้วิจัย โดยรับรู้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของแต่ละคน สามารถระบุได้จากความสามารถและความพยายาม

Weiner and Kukla (1970) ศึกษาความสัมพันธ์ของการระบุนสาเหตุและแรงจูงใจ (Motivation) พบว่าบุคคลจะมีการระบุนสาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลวอันเนื่องมาจากแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีแรงจูงใจสูง จะมีการระบุนสาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลว

มาจากปัจจัยเชิงสาเหตุภายใน ผู้ที่ประสบความสำเร็จแต่มีความล้มเหลวแต่มีแรงจูงใจสูงจะระบุสาเหตุว่าตนเองขาดความพยายาม ถ้ามีความตั้งใจและพยายามทำต่อไป ก็อาจจะประสบความสำเร็จ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำเมื่อประสบความสำเร็จ จะระบุสาเหตุของความล้มเหลวมาจากปัจจัยเชิงสาเหตุภายนอก ได้แก่ ความยากของงานหรือโชคร้าย

Simon and Feather (1973) ศึกษาเกี่ยวกับการระบุสาเหตุของความล้มเหลวและความล้มเหลวในการสอบของนักศึกษาจำนวน 296 คน ผลการศึกษาพบว่า การเตรียมตัวสอบ (การมีความรู้) มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความมั่นใจในเบื้องต้นในการสอบ (ความคาดหวัง) และผลกรรมที่สอดคล้องกับความมั่นใจ (ความคาดหวัง) มีแนวโน้มจะถูกระบุสาเหตุว่ามาจากองค์ประกอบภายใน คือ การมีหรือไม่มีความรู้ และความสามารถ นั่นคือ ผู้ที่มีความมั่นใจว่าจะสอบได้ และผลสอบ คือ สอบได้ จะระบุสาเหตุไปที่การมีความรู้หรือความสามารถ ส่วนผู้ที่ไม่มีความมั่นใจ และผล คือ สอบไม่ได้ จะระบุสาเหตุไปสู่ความไม่มีความรู้หรือขาดความสามารถ

Riemer (1975 อ้างใน รวยริน สุขเกษม, 2534: 31) ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของความเชื่อเกี่ยวกับสาเหตุที่มีต่อความรู้สึกและความคาดหวัง โดยทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยชาย 64 คน และหญิง 64 คน วิธีการทดลองกระทำโดยให้การชี้แนะกับกลุ่มตัวอย่างว่า ความสำเร็จของการฝึกเล่นเปียโนของเขาเกิดขึ้นจากความสามารถ ความพยายาม ความยากง่ายของงาน หรือโชค จากนั้นให้การสะท้อนกลับถึงผลการฝึกหัดเปียโนของกลุ่มตัวอย่างทุกคน ซึ่งการทดลองนี้ได้ผลมากกว่ากลุ่มที่ได้รับการชี้แนะว่าความสำเร็จเกิดจากปัจจัยภายนอก ผลการศึกษาที่ได้รับนี้ได้ผลตรงกันทั้งกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง

Fosrsyth and McMillan (1981: 393-403) ที่ทำการศึกษาถึงความเชื่อมโยงระหว่างการระบุสาเหตุ ความรู้สึกและความคาดหวัง โดยทำการทดสอบรูปแบบ 3 มิติ ของ Weiner (1980) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เป็นนักศึกษาระดับวิทยาลัยจำนวน 233 คน เป็นหญิง 144 คน ชาย 89 คน ศึกษาโดยการสะท้อนกลับถึงผลการสอบของนักศึกษาแต่ละคนว่าอยู่ในระดับ A, B, C, D, หรือ E จากนั้นให้นักศึกษาทำการประเมินผลการสอบ สาเหตุของผลการสอบ ปฏิบัติ ความรู้สึก และความคาดหวังของตน ลงบนมาตราประเมินค่า 9 ช่วง ผลการศึกษาพบว่า ปฏิบัติ ความรู้สึกทางบวกจะเกิดขึ้นกับนักศึกษาที่รับรู้ว่าจะตนเองสามารถควบคุมสาเหตุของผลการกระทำได้ หรือระบุสาเหตุไปสู่ปัจจัยภายใน และระบุเหตุของความล้มเหลวไปสู่ปัจจัยภายนอก หรือระบุสาเหตุความสำเร็จว่าเกิดจากปัจจัยที่คงที่ ซึ่งตรงกับแนวคิดทฤษฎีของ Weiner (1980) ส่วนในด้านความคาดหวัง พบว่ามีความสัมพันธ์กับมิติทั้ง 3 ของการระบุสาเหตุ แต่จะมีความสัมพันธ์กับ

มิตีความสามารถในการควบคุมสาเหตุและที่มาของสาเหตุมากกว่าในมิตีความคงที่ของสาเหตุ ซึ่งไม่ตรงกับแนวคิดของ Weiner ที่เน้นว่าความคาดหวังจะมีความสัมพันธ์กับมิตีความคงที่ของสาเหตุมากที่สุด

จรัล อุ่นจิตวิวัฒน์ (2532) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการระบุนสาเหตุของความสำเเร็จ และความล้มเหลวในวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 275 คน โดยให้นักเรียนทำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบวัดการระบุนสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการระบุนสาเหตุของความสำเเร็จว่าเป็นเพราะความสามารถและความพยายาม และพบว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีการระบุนสาเหตุของความสำเเร็จว่าเพราะความสามารถ และความพยายามที่สูงกว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

จากการศึกษาของสุนทร เทียนงาม (2539) ได้ศึกษา โมเดลสมรรถภาพการวิจัย การวิเคราะห์ด้วยลิสเรล มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมรรถภาพการวิจัย ตามทฤษฎีการระบุนสาเหตุของ Weiner (1980) และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งสำเร็จการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2525 ถึง พ.ศ. 2536 จำนวน 135 คน สำหรับเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 6 ตอน คือ ข้อคำถามเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง แบบวัดกิจกรรมทางการวิจัย แบบวัดการสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงาน แบบวัดแรงจูงใจในการทำวิจัย ตามแนวคิดของ Vroom (1964) แบบวัดการระบุนสาเหตุ ตามแนวคิดของ Weiner (1980, 1986) และแบบวัดสมรรถภาพการวิจัย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากมาตรวัดสมรรถภาพตามการรับรู้ของเด็ก ของ Harter (1982) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดสมรรถภาพตามการรับรู้ในด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านกายภาพ และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมรรถภาพการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรการระบุนสาเหตุของผลลัพธ์ ส่งผลทางตรงไปยังสมรรถภาพการวิจัย มีขนาด .33 แสดงให้เห็นว่า ถ้าบุคคลมีการระบุนสาเหตุของผลลัพธ์ว่าประสบความสำเร็จ จะส่งผลก่อให้เกิดความสามารถที่สูงด้วย (สุนทร เทียนงาม, 2539: 74) โดยการศึกษาได้แบ่งการระบุนสาเหตุออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการทำวิจัย ด้านการทำงาน นอกจากนี้ตัวแปรสิ่งกีดขวางสามัญศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการทำวิจัย การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางการวิจัย การระบุนสาเหตุของผลลัพธ์ และแรงจูงใจ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการอ่านรายงานการวิจัย

ฉะนั้นจากแนวคิดการระบุสาเหตุของ Weiner (1980) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยสนใจ ในแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจการระบุสาเหตุเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการระบุสาเหตุกับความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน โดยแบ่งการระบุสาเหตุออกเป็น 3 ด้านตามแนวคิดของ สุนทร เทียนงาม (2539) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านการทำงาน ด้านผลการทำวิจัย โดยให้หัวหน้าตึกเป็นผู้ประเมินตนเอง เพราะจากการศึกษาของ (Frieze, 1976; Frieze and Snyder, 1980; Weiner, 1985 cited in Clark, 1997: 69) พบว่าการระบุสาเหตุ โดยรับรู้ว่าคุณภาพความสำเร็จหรือความล้มเหลวของแต่ละคน สามารถระบุได้จากความสามารถและความพยายาม

2.3 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

มีผู้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ดังนี้

Kanter (1977: 246) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ว่าเป็นผลงานมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สมาชิกได้เอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานนี้ จะเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

Gibson (1991: 355) ให้ความหมายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคมของการแสดงการยอมรับชื่นชม (Recognition) การส่งเสริม (Promoting) การพัฒนา และเสริมสร้างความสามารถของบุคคล ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าคุณภาพอำนาจ สามารถควบคุมความเป็นอยู่ หรือชีวิตของตนเองได้

Chandler (1992: 66) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การทำให้บุคคลมีความสามารถ โดยทำให้เขามีความรู้สึกถึงการมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเขาสามารถจัดการงานของเขาได้ประสบความสำเร็จ

Kinlaw (1995: 7) ให้ความหมายว่า การสร้างพลังเป็นกระบวนการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยการพัฒนา และขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ การ

ปฏิบัติงานของบุคคล และของทีมงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม

อรรถพรณ ลือบุญธวัชชัย (2541: 17) ให้ความหมายว่า เป็นความพยายามที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง มั่นใจ ยึดมั่นผูกพัน และมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของตนเอง และหน่วยงาน เพื่อการปฏิบัติหรือกระทำภารกิจหนึ่งให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2539: 1) ให้ความหมายว่า เป็นอำนาจ เป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถเสริมสร้างให้มีในตนเองได้โดยตัวเอง และสามารถสอนหรือฝึกให้มีในตัวบุคคลอื่นได้ โดยมีการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับขอบเขตงานที่รับผิดชอบ พัฒนาให้บุคคลมีศักยภาพสูงสุด มีความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้สึกมั่นใจในตนเองและรู้สึกมีคุณค่าแห่งตนเอง เพิ่มความแกร่งให้กับบุคคล เพื่อให้บุคคลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถแห่งตน และปฏิบัติงานได้บรรลุประสิทธิผล ทำให้ทั้งบุคคลและองค์กรได้รับการพัฒนาและได้ผลประโยชน์ร่วมกัน

มณี ลีศิริวัฒนกุล (2540: 48) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง กระบวนการที่สามารถถ่ายทอดอำนาจจากบุคคลหรือกลุ่มคนไปสู่ผู้อื่น โดยการช่วยเหลือสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร และโอกาส อำนาจความสะดวกเพื่อให้บุคคลนั้นมีความสามารถเพิ่มพูนศักยภาพของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดและนิยามดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การพัฒนาความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหรือผู้ปวย ทำให้หัวหน้าหรือผู้ปวยรู้สึกมั่นใจในการทำวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ใหม่หรือการได้มาซึ่งคำตอบของปัญหา โดยผู้บริหารเป็นคนสำคัญที่จะเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจแก่หัวหน้าหรือผู้ปวย ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ รวมทั้งด้านการวิจัย เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรมุ่งหวังที่จะได้รับ

Tebbitt (1993: 18-20) กล่าวถึงแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ว่าประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 5 ประการคือ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โดยมีการ กำหนดวิธีการขึ้นมาใหม่ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม รวมทั้งคงไว้ซึ่งค่านิยมที่สำคัญต่อความสำเร็จในพันธกิจขององค์กร
2. การปรับปรุงและกำหนดรูปแบบขององค์กร ผู้บริหารสูงสุดต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นที่มา โดยสะท้อนให้เห็นความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์รวมทั้งกลวิธีดำเนินงานในองค์กร
3. การรวบรวมรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กรด้านความเชื่อในความสามารถขององค์กร แนวคิด และพฤติกรรมในองค์กร โดยการเปลี่ยนอำนาจจากการควบคุมขององค์กร มาเป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากร
4. การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ การกระทำที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกภูมิใจในการบริการ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการเชื่อมโยงและผสมผสานระหว่างองค์กรและคุณค่าของบุคลากร รวมทั้งเป็นการเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
5. การสนับสนุนความยึดมั่นต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติ เป็นผลให้องค์กรสามารถทบทวน หรือวางแผนในการกำหนดเป้าหมาย บทบาท ระบบงาน กฎระเบียบ ตลอดจนการบริหารและการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้ Kanter (1977) ได้เสนอแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ ที่กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมของบุคลากร โดยถือว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการกำหนดเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหาร การยอมรับให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ลักษณะงานไม่ซ้ำซากและมีความท้าทาย มีการให้รางวัลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้รับการสนับสนุน ได้รับทรัพยากร ตลอดจนได้รับโอกาสทั้งในเรื่องของความก้าวหน้าในงานและการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเมื่อบุคลากรได้รับอำนาจและโอกาสในการปฏิบัติการวิจัย จะทำให้มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เกิดเป็นความสามารถในการวิจัยที่มากขึ้น ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าจึงใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยใช้ทฤษฎีของ Kanter (1977) เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการศึกษาความสามารถในการทำวิจัย เพราะนอกจากความสามารถในการวิจัยจะเกิดจากแรงจูงใจภายในแล้ว แรงจูงใจ

ภายนอก คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ก็มีผลสำคัญโดยการส่งเสริมให้ได้รับอำนาจ และโอกาส เพื่อความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพัฒนาการวิจัยทางการพยาบาลในอนาคตต่อไป

ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter

Kanter (1977) อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานแนวทางแก้ปัญหาในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากความกลัวการเปลี่ยนแปลง มีแรงจูงใจต่ำและขาดความยึดมั่นผูกพันขององค์กร และแนวทางนั้นก็คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

แนวคิดโครงสร้างอำนาจ ประกอบด้วย (Kanter, 1977)

1. การได้รับอำนาจ (Power) ซึ่งอำนาจหมายถึงการที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้อำนาจซึ่งได้รับมาจากองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พลังอำนาจที่เป็นทางการนั้น ได้จากการทำงานที่เสี่ยงอันตราย งานที่ได้รับความคิดสร้างสรรค์ งานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นในการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนอำนาจที่ไม่เป็นทางการเป็นอำนาจที่ได้มาจากการมีความใกล้ชิดกับบุคคลในองค์กร พันธมิตรทางการเมือง ผู้สนับสนุน ซึ่งอำนาจทั้ง 2 อย่างนี้ประกอบด้วย

1.1 การได้รับการสนับสนุน (Support) คือการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ให้การยอมรับ และให้การเห็นชอบ รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่การส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การริเริ่มในการทำวิจัย การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลการวิจัย หรือแม้แต่การให้ทำการวิจัยอย่างอิสระ การแสดงความชื่นชมเมื่องานวิจัยสำเร็จ และการสนับสนุนให้สร้างเครือข่ายส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในด้านการสนับสนุนเพื่อพัฒนาความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย นโยบายก็เป็นปัจจัยที่สำคัญ จากการศึกษาของสุนิภา ชินวุฒิ (2538) เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และสาตี เจริมวรรณพงศ์ (2539) พบว่านโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับบทบาทและการทำวิจัย

1.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) ข้อมูลข่าวสารถือเป็นความสำคัญ และเป็นแหล่งความรู้ที่ช่วยในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน เป็นศูนย์รวมของความสำเร็จในบทบาทของทุกคนในองค์กร ข้อมูลข่าวสารจำแนกเป็นข้อมูล ความเชี่ยวชาญ ความรู้ทางเทคนิค และข่าวสารทางการเมือง ในระดับผู้บริหารข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญในการช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ การวางแผน ส่วนระดับปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารช่วยให้รู้การเคลื่อนไหวขององค์กร รู้ทิศทางดำเนินการขององค์กร

ในด้านความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับข้อมูลข่าวสารก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ทำวิจัยต้องได้รับ ต้องรับรู้ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว และความเป็นไปต่างๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ทั้งจากผู้บริหารและจากแหล่งข้อมูลห้องสมุด เอกสาร ตำรา วารสารงานวิจัยต่างๆ รวมทั้งความสะดวกในการใช้บริการแหล่งข้อมูลเหล่านั้น จากการศึกษาของ Yun (1984 อ้างใน สุชาติ ปภากิจ, 2538) ที่ศึกษาความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์เชื้อสายจีนในมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา พบว่าการรับวารสารวิชาการ สามารถเป็นตัวทำนายที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Harrington and Levin (1986) ที่ศึกษาความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์คณะทันตแพทย์ พบว่า จำนวนวารสารที่บอกรับเป็นหนึ่งในตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยได้

1.3 การได้รับทรัพยากร (Resources) หรือการได้รับการจัดหา (Supply) หมายถึงความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็น เพื่อสนับสนุนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น บุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ เงิน เวลา รางวัลและค่าตอบแทน (Sabiston & Laschinger, 1995) ทรัพยากรถือเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญซึ่งบริหารความตระหนักถึงและให้การสนับสนุน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมั่นใจ มีความพึงพอใจในงาน มีความรักและยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเชื่อมโยงกับการได้รับทรัพยากร ที่ได้ขาดแคลน ทรัพยากรการเสริมสร้างพลังอำนาจก็ค่อนข้างลำบาก

สำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการที่จะพัฒนาความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับทรัพยากรก็จะคล้ายคลึงกัน อาทิเช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องจากการศึกษาของสมใจ จิตพิทักษ์ (2532) และ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2532) พบว่าวัสดุอุปกรณ์สำหรับทำวิจัยมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย จากการศึกษาของ Polit and Hungler (1999) เพชรน้อย สิงห์ช่างชัยและสาตี เจริญวรรณพงศ์ (2539), สุรณี พิพัฒน์โรจนกุล (2538) สมใจ จิตพิทักษ์ (2532) และพีรวัฒน์ วงษ์พรม (2533) พบว่างบประมาณมีความสัมพันธ์กับการทำวิจัย

2. การได้รับโอกาส (Opportunity) โอกาสเป็นความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งมีโอกาสนในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ การได้รับโอกาสตามแนวคิดของ Kanter (1977) ได้แก่

2.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความสามารถในการวิจัย สามารถทำการวิจัยได้ประสบผลสำเร็จก็ควรได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารในการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ผู้ปฏิบัติได้รับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่ง

การได้รับโอกาสดังกล่าวย่อมส่งผลให้เกิดกำลังใจและความทุ่มเทพยายามในการทำงาน และพัฒนาความสามารถของตนเองและส่งเสริม สนับสนุนผู้ร่วมงานต่อไป

2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ (Competence and skill) หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการอบรม ประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการศึกษารอบรู้เกี่ยวกับการวิจัย ซึ่งเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ ซึ่งจากการศึกษาของไพโรจน์ แสงจันทร์ (2527) เพชรน้อย สิงห์ช่างชัยและสาตี เจริมวรรณพงศ์ (2539) พบว่าความรู้ระเบียบวิธีวิจัยมีความสัมพันธ์กับการทำวิจัย

2.3 การได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน (Reward and recognition) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับ หรือได้รับรางวัลจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานดีหรือประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งในด้านความสามารถในการวิจัยก็เช่นเดียวกัน การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นการที่จะเพิ่มความสามารถในการวิจัยในทางหนึ่ง ดังเช่นการศึกษาของ Latham and Wexley (1981) พบว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอันเนื่องมาจากการได้รับเงินพิเศษเพิ่มเติมนั้นมีผลน้อยมาก ส่วนการชมเชยด้วยวาจาและความชื่นชมจะมีประสิทธิภาพในการเพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยมากกว่า

ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Tracy (1990: 1-15) ได้เสนอขั้นตอนในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรในองค์การไว้ 10 ขั้นตอนดังนี้

1. ความรับผิดชอบ (Power through responsibility) โดยให้คำจำกัดความของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้บุคลากรรับทราบถึงจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ แสดงความแตกต่างระหว่างบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบกับงาน สื่อสารและส่งเสริมบทบาทหน้าที่แก่บุคลากร ช่วยให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นเจ้าของในบทบาทความรับผิดชอบที่พวกเขาได้รับ รวมทั้งเข้าใจในความรับผิดชอบของผู้อื่น

2. อำนาจหน้าที่ (Power through authority) มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทัดเทียมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของตนเองให้ชัดเจน รวมทั้งช่วยให้บุคคลก้าวหน้าในอำนาจหน้าที่ และสร้างความภาคภูมิใจว่าอำนาจหน้าที่เป็นรางวัลสำหรับผลงานในอดีต

3. มาตรฐานความเป็นเลิศ (Power through standard of excellence) ซึ่งต้องยึดถือและมุ่งเน้นในมาตรฐาน กำหนดมาตรฐานของงานในเชิงปริมาณ คุณภาพ งบประมาณและเวลา สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้ถึงผลสำเร็จแห่งความเป็นเลิศ ยึดมั่นในความเป็นเลิศ

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Power through training and development) ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการให้ผู้ปฏิบัติมีทักษะและมีความเชื่อมั่นในมาตรฐานความเป็นเลิศโดยการฝึกอบรม สร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเอง เสริมสร้างแรงจูงใจที่เรียนรู้โดยไม่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง พัฒนาฝึกอบรมความต้องการของบุคลากรในองค์การ

5. การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Power through knowledge and information) การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ให้บุคลากรได้ทราบเป้าหมาย และวัตถุประสงค์แผนงานขององค์การ ข้อมูลข่าวสารขององค์การอื่น ความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งวิธีการที่จะให้บุคลากรมีความรู้และได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้แก่

5.1 ไม่ปกปิดข้อมูลข่าวสารเพราะกลัวว่าจะสูญเสียอำนาจ

5.2 พยายามคาดการณ์ว่าข้อมูลใดที่เป็นความต้องการของบุคลากรในองค์การ

5.3 สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากภายนอก

5.4 เมื่อมีปัญหาในการติดต่อข้อมูลข่าวสารจากโครงสร้างขององค์การกว้างเกินไป ให้พยายามลดสายการบังคับบัญชาหรือมีการสื่อสารข้ามสายกัน (Across organization line)

5.5 ให้การสื่อสารเฉพาะข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม

6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Power through feedback) โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ เสริมสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แสดงให้บุคลากรได้เห็นว่าเขาต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง จูงใจให้บุคลากรทำงานให้ดีขึ้น สร้างความภาคภูมิใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นการเขียนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละปี ต้องมีการทบทวนสรุปผลการปฏิบัติงานของบุคคลใน 1 ปี และการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบจดหมาย หรือ Memo ต้องส่งถึงบุคคลและเป็นระบบปิด

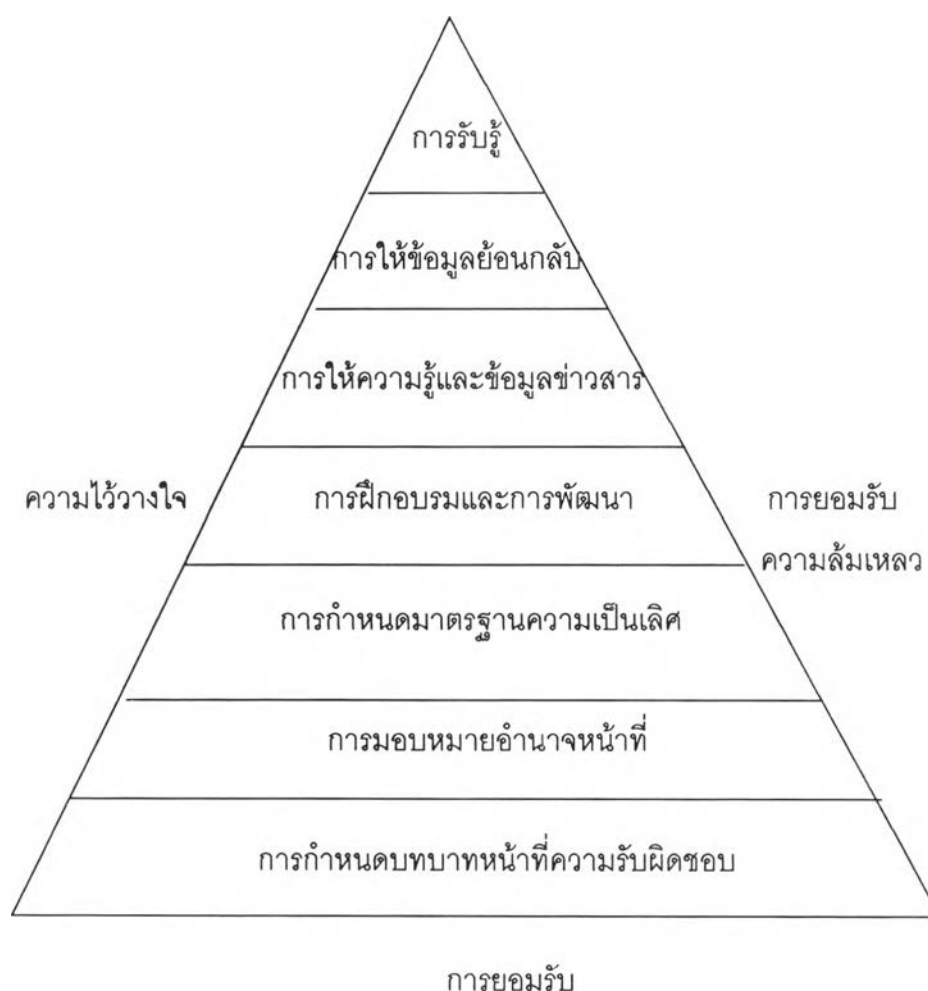
7. การรับรู้ (Power through recognition) ให้บุคลากรรับรู้โดยการยกย่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์ การให้อำนาจหน้าที่ที่สูงขึ้น และการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง เขาจะรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะผลิตผลงานหรือคุณภาพบริการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

8. การไว้วางใจ (Power through trust) สิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจในงานของตนเองคือทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความไว้วางใจความสามารถของตนเองและผู้อื่นโดยเชื่อว่าบุคคลย่อมมีพื้นฐานที่ดีและมีความสามารถทำงานได้ดี มีการแสดงออกถึงความไว้วางใจผู้อื่น รวมทั้งให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากร

9. การรับรู้ต่อความล้มเหลว (Power through permission to fail) โดยการช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าการล้มเหลวเป็นประสบการณ์ทางบวก ทำให้บุคคลสามารถวางแผนและคาดการณ์ต่อความล้มเหลวได้รวมถึงประเมินงบประมาณของความล้มเหลว และสิ่งสำคัญคือไม่ตำหนิบุคคลต่อหน้าบุคคลอื่น เมื่อเขาทำผิดพลาดให้เขารู้สึกถึงความผิดพลาดแล้วช่วยประคองสนับสนุนให้เขาปรับปรุงงานใหม่ นอกจากนี้ควรมีการให้รางวัลและสนับสนุนกับการทำงานในสภาวะที่เสี่ยง

10. การยอมรับ (Power through respect) โดยการเตรียมแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ ให้ข้อมูลข่าวสาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เท่าเทียมกับความรับผิดชอบ มองหาวิธีการที่จะทำงานได้ง่ายขึ้น เป็นผู้ฟังที่ดี และให้ข้อมูลย้อนกลับที่เพียงพอ

ซึ่งขั้นตอนในการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง 10 ข้อนี้มีความสำคัญและสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบปิรามิดของพลังอำนาจ

แหล่งที่มา : Tracy, D. (1990). 10 step to empowerment: A common – sense guide to managing people. New York: William Morrow and Company.

Kanter (1977) พิจารณาว่าอำนาจเป็นปัจจัยที่สำคัญของโครงสร้าง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมองค์การ ทักษะคน และสิ่งที่เกิดตามมา คือ การมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากรแล้ว จะเกิดผลประโยชน์ต่อทุกคนในองค์การ (Smith, 1996) ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา ทำให้การทำงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย จึงเกิดความภูมิใจในความสำเร็จ
2. ประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในการบรรลุความสำเร็จของงาน เพิ่ม

ความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ เป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. การมีทรัพยากร หมายถึง สิ่งมีค่าที่จำเป็นในสถานการณ์ใด ๆ ซึ่งมีอยู่อย่างเพียงพอ
4. การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การเป็นผู้รู้และสนใจในข้อมูลข่าวสารชนิดต่างๆ

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

จะต้องเริ่มที่การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบที่มีพลังอำนาจในตัวบุคคลก่อน ทั้งนี้เพราะว่าบุคคลที่มีพลังอำนาจในตัวเองเท่านั้นจะสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้อื่นที่อยู่ใกล้เคียงได้ (อวยพร ตันมสุขกุล, 2540: 6) โดยมีวิธีการดังนี้ (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล, 2539: 16)

1. เพิ่มความสามารถในตัวเอง (Increasing self-efficacy) โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของจิตใจ เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาความรู้สึกที่ต้องการต่อสู้หรือเอาชนะตนเองในการเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ ให้แก่บุคคล
2. พัฒนาคำมั่นในเรื่องราวกลุ่ม (Development group consciousness) โดยการปลุกสำนึกในตัวเอง ซึ่งเป็นการปลุกสำนึกของสมาชิกในกลุ่มให้มีความรู้สึกร่วมกันที่จะแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้บุคคลที่ขาดพลังอำนาจในตัวเองมีจุดมุ่งหมายร่วมกันที่จะใช้พลังของกลุ่มในการแก้ปัญหาให้กับสมาชิกในกลุ่ม
3. ลดการตำหนิตัวเอง (Reducing self-blame) โดยการปรับเปลี่ยนจุดเน้นจากการมองเฉพาะปัญหาตนเองหรือกล่าวโทษตนเองให้เป็นการนำปัญหาของตนเองมาพูดคุยในกลุ่ม วิธีนี้จะช่วยให้บุคคลที่มีปัญหารู้สึกเป็นอิสระจากสถานการณ์ทางลบที่ตนเองประสบอยู่
4. กำหนดความรับผิดชอบของบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Assuming personal responsibility for change) เพื่อให้บุคคลนั้นมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและรู้สึกถึงพลังอำนาจของตนเอง ในการมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหา หรือปรับเปลี่ยนสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง โดยไม่ตำหนิหรือกล่าวโทษตนเอง

การเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้น Stewart (1994 อ้างถึงใน จินตนา ยูนิพันธุ์, 2539) กล่าวไว้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง (Personal empowerment) โดยการตรวจสอบตนเองในเรื่อง ความพอใจในสภาพการทำงาน และขยายความพร้อมส่วนตัวโดยสร้างความหวังต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ
2. ศึกษาวัฒนธรรมของอำนาจ (Power culture) ในองค์กร ซึ่งหมายถึงลักษณะ และการใช้อำนาจภายในองค์กรนั้น

3. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ บรรยากาศในองค์กรนับว่าสำคัญ และถือว่าเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น ที่จำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ

3.1 บรรยากาศของความไว้วางใจ (Trust) ผู้บริหารต้องไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานก็ต้องไว้วางใจผู้บริหาร โดยเฉพาะไว้วางใจ และมั่นใจว่าเมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจะได้รับความเห็นใจ เข้าใจ และพร้อมที่จะช่วยกันแก้ไข

3.2 บรรยากาศที่มีการสื่อสารแบบเปิดเผย (Openness) ในกระบวนการของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการตัดสินใจเอง ผู้บริหารมีหน้าที่ในการสนับสนุนให้กำลังใจ

4. การบริหารจัดการโดยใช้ทักษะที่เหมาะสม โดยผู้บริหารควรมีทักษะดังนี้

4.1 การเสริมสร้างความสามารถ (Enabling) ผู้บริหารองค์กรควรต้องมีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้แล้วต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งการให้ความรู้ในประสบการณ์และฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ

4.2 การเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitating) ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ข้อมูลที่เพียงพอและจำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในองค์การ ตลอดจนจัดระบบภายในองค์กรที่ส่งเสริมความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

4.3 การปรึกษาหารือ (Consulting) ผู้บริหารองค์กรจะต้องสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทุกกรณีแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องทำการบริหารโดยการเดินชักรถถามผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความต้องการได้รับความช่วยเหลือ ความต้องการคำปรึกษาแนะนำ

4.4 การปฏิบัติงานร่วมกัน (Collaborating) ผู้บริหารองค์กรจะต้องไม่อาศัยอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ แต่ควรต้องใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติและให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการแบ่งปัน

4.5 การเป็นผู้สอนงาน (Mentoring) มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานองค์กร ทั้งในด้านความรู้และความชำนาญ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4.6 การสนับสนุน (Supporting) ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเองไม่พึ่งพาผู้อื่นในเรื่องที่ไม่จำเป็นรวมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจทั้งในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

มณี ลีศิริวัฒนกุล (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัสรา จารุสุลินธ์ (2542) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับ การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความสามารถด้านข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับสูงเช่นกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นงพงา ปั่นทองพันธ์ (2542) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ตัวแปรที่สามารถทำนายความ

สามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การได้รับอำนาจ และประสบการณ์การทำงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร (2529) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่องความรู้และความต้องการปัจจัยเอื้อต่อการทำวิจัยของพยาบาลประจำการ และอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 280 คน และอาจารย์พยาบาลจำนวน 150 คน ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. พยาบาลประจำการและอาจารย์พยาบาลมีความรู้ทางการวิจัยในระดับน้อย
2. พยาบาลประจำการและอาจารย์พยาบาล มีความต้องการปัจจัยในการทำวิจัยแตกต่างกันในการกำหนดทิศทาง การสนับสนุนการทำวิจัย การสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การให้ลาทำวิจัยได้เฉพาะช่วงเวลาที่จำเป็นโดยไม่นับวันลา และมีความต้องการปัจจัยในการทำวิจัยที่เหมือนกันในเรื่องการส่งเสริมให้มีการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนผู้มีโครงการวิจัยให้ดำเนินงานวิจัยได้ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

สุนิภา ชินวุฒิ (2538) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม กับบทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าเฉลี่ยของบทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยด้านการให้ความร่วมมือในการวิจัย และการนำผลการวิจัยมาใช้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการปฏิบัติกรวิจัยและด้านเผยแพร่ผลงานวิจัยอยู่ในระดับต่ำ
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาล คือ วุฒิการศึกษา ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย อายุ ประสบการณ์การทำงาน ทักษะคติต่อการวิจัย และการได้รับการศึกษาอบรมด้านการวิจัย
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาล คือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน นโยบายและการบริหาร และการสนับสนุนจากหน่วยงาน

4. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์บทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาล คือ วุฒิการศึกษา ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย ผลตอบแทนและประสบการณ์การทำงาน

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัยและสาลี เฉลิม วรณพงศ์ (2539) ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำนวน 190 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลได้ทำวิจัยทางการพยาบาลของตนเองมีเพียงร้อยละ 20 ส่วนการมีทักษะในด้านการทำวิจัยของพยาบาลวิชาชีพพบว่า พยาบาลมีทักษะในเรื่องการเก็บข้อมูลในงานวิจัยของผู้อื่นมากที่สุดร้อยละ 50.5 และมีประสบการณ์ในเรื่องการนำเสนอรายงานการวิจัยน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 20 (เป็นงานวิจัยของตนเอง ร้อยละ 14.7 และรายงานวิจัยของผู้อื่น ร้อยละ 5.3) ส่วนทักษะในเรื่องการอ่านงานวิจัยในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยอ่านรายงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทางการพยาบาลสูงถึงร้อยละ 63.7 และมีทัศนคติทางบวกต่อการทำวิจัยทางการพยาบาลร้อยละ 67.4

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการทำวิจัยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการมีแหล่งงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยทางการพยาบาล การมีที่ปรึกษาช่วยทำวิจัย การมีนโยบายส่งเสริมการทำวิจัยทางการพยาบาลของหน่วยงาน และปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย

ดวงสมร บุชาชัย (2542) ศึกษาทัศนคติต่อการวิจัย การรับรู้เกี่ยวกับทรัพยากรสนับสนุนและการเกี่ยวข้องกับกรวิจัยทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคเหนือ โดยศึกษาในประชากรหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคเหนือ 4 แห่ง จำนวน 110 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคเหนือมีทัศนคติที่เป็นกลางต่อการวิจัยทางการพยาบาล
2. การรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บริหารอยู่ในระดับสูง ส่วนการรับรู้ด้านเวลาสำหรับการวิจัย ทุนสนับสนุนการวิจัย การสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญการวิจัย และแหล่งข้อมูล เอกสารตำราที่ใช้ในการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง
3. การเกี่ยวข้องกับกรวิจัยทางการพยาบาลโดยตรงของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับต่ำมาก และการเกี่ยวข้องที่สัมพันธ์กับกิจกรรมที่สัมพันธ์กับการวิจัยทางการพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ

อำนาจ ถาวร (2526) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการวิจัยของวิทยาลัยครูภาคกลาง พบว่า

1. อาจารย์ต้องการความรู้ในการวิจัยระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบความต้องการด้านความรู้ในการทำวิจัยระหว่างอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกัน พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีปัญหาด้านความรู้ในเรื่องการวิจัยในการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี
2. อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องทำวิจัยเป็นกลุ่มมากกว่าเป็นรายบุคคล
3. ปัญหาที่พบคือไม่มีทุนส่วนตัวที่จะทำวิจัย และขาดเอกสารที่จะค้นคว้าอย่างเหมาะสม

ไพโรจน์ แสงจันทร์ (2528) ได้ศึกษาสภาพองค์ประกอบในการทำวิจัยและส่งเสริมการวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง พบว่าองค์ประกอบในการทำวิจัย คือ ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุน การส่งเสริมความรู้ การเผยแพร่แหล่งทุนให้อาจารย์ทราบ อาจารย์ส่วนใหญ่อายุ 36-40 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาโท

พร้อมพรรณ อุดมสิน (2528) ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยทางการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษาคเคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัยร้อยละ 26.7 เคยเรียนที่เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาร้อยละ 51.1 มีประสบการณ์ในการทำวิจัยร้อยละ 18.6 ความต้องการการเสริมสมรรถภาพในด้านการอ่านงานวิจัย พบว่าส่วนใหญ่ต้องการความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ต้องการความรู้ด้านการอ่านงานวิจัยและสถิติ ความสามารถในการอ่านงานวิจัย และการใช้ผลงานวิจัยทางการศึกษาของครูประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กับการเคยรับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัย การเคยเรียนวิชาที่เกี่ยวกับการวิจัย และการเคยทำวิจัยมาก่อน มีความต้องการในการใช้แหล่งความพร้อมทางการวิจัย อุปสรรคในการใช้ผลงานวิจัย คือ ผลงานวิจัยขาดการเผยแพร่ถึงครูผู้ใช้

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า

1. ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำวิจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำวิจัยของอาจารย์ พบว่า
 - 2.1 อาจารย์มีความสัมพันธ์อันดีและได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานทุกฝ่ายอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านสภาพเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เพียงพอกับความต้องการ

2.3 อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาก็ได้ให้กำลังใจสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัยอย่างชัดเจน

2.4 ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัยอย่างชัดเจน

2.5 มหาวิทยาลัยยังมีเงินไม่เพียงพอกับความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์ และมหาวิทยาลัยมักจะไม่ได้นำข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งทุนอื่นๆ

สมใจ จิตพิทักษ์ (2532) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. ปัจจัยลักษณะบุคคลซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยทางด้านคุณลักษณะทางจิตวิทยา พบว่าปัจจัยด้านชีวสังคมที่ส่งผลต่อผลผลิตภาพการวิจัย คือ การเข้าร่วมปะทะสังสรรค์ทางวิชาการ อายุและการอ่านวารสารต่างประเทศเกี่ยวกับการวิจัย ส่วนและปัจจัยทางด้านคุณลักษณะทางจิตวิทยา ตัวแปรทัศนคติ และความมุ่งมั่นอนาคต อธิบายความแปรปรวนของผลผลิตภาพการวิจัยได้น้อย

2. ปัจจัยลักษณะหน่วยงาน พบว่ามีเพียงตัวแปรขนาดของหน่วยงานและการสนับสนุนจากหน่วยงานเท่านั้นที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลผลิตภาพการวิจัยได้

3. ปัจจัยประเภทสภาพแวดล้อม พบว่า ตัวแปรการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนนโยบายหรือการตัดสินใจในระดับมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อผลผลิตภาพการวิจัย

4. ความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของผลผลิตภาพการวิจัยของปัจจัยด้านต่างๆ เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ คือ ปัจจัยประเภทลักษณะบุคคล ปัจจัยประเภทลักษณะหน่วยงาน และปัจจัยประเภทสภาพแวดล้อม

พีรวัฒน์ วงษ์พรหม (2533) ศึกษาสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษา สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 10 พบว่า ปัญหาในการวิจัย คือ ขาดความพร้อมเกี่ยวกับแหล่งความรู้และเอกสารอ้างอิง ส่วนใหญ่ใช้ทุนของตนเอง และการวิจัยมักใช้เวลาว่างจากการสอน

วันทนา ชูช่วย (2534) ศึกษาการทำวิจัยในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจภายในเกิดจาก การประสบปัญหาที่น่าวิจัย

และต้องการข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้เพื่อมาพัฒนางานที่ปฏิบัติ ส่วนแรงจูงใจภายนอกเกิดจากการได้รับมอบหมายหรือได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร สำหรับโครงการวิจัยที่ดำเนินงานสำเร็จ เนื่องจากมีบุคลากรในคณะวิจัยหรือผู้ช่วยวิจัยที่มีความรู้ความสามารถในการวิจัย ผู้บริหารติดตามงาน และได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนงานวิจัยที่ล่าช้าเนื่องมาจากไม่มีเวลา และขาดความมั่นใจในบางขั้นตอน

สัมมา รัตนิตย์ (2536) ศึกษาการบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตการวิจัยของวิทยาลัยครู: กรณีศึกษาวิทยาลัยครูสุรินทร์ พบว่า

1. คณาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยและมีกิจกรรมทางด้านการวิจัย ได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ โดยเฉลี่ยปีละ 1-5 ครั้ง ส่วนใหญ่เคยอ่านบทความที่เกี่ยวกับการวิจัย โดยเฉลี่ยปีละ 1-5 เรื่อง

2. คณาจารย์ส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจการวิจัย และมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย นอกจากนี้ยังพบว่า ประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ระหว่างที่ศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษามีผลต่อสภาพทางจิตวิทยาของคณาจารย์ที่จะทำหรือไม่ทำงานวิจัยในระยะต่อมาหลังจากเมื่อกลับไปทำงานตามปกติแล้วอีกด้วย

3. ปัจจัยการบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายในของสถาบันซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนทุนวิจัย ตำแหน่งทางวิชาการ คุณลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติที่มีต่อการวิจัย ประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ บรรยากาศทางวิชาการของสถาบัน เวลาที่ใช้เพื่อการวิจัย ผู้บริหารและการควบคุมการวิจัย เกี่ยวข้องกับผลผลิตการวิจัยมากกว่า ปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นปัจจัยทางวัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่น ลักษณะสังคมท้องถิ่นและการรวมตัวกันทางวิชาการของสังคม

เยาวภา เจริญบุญ (2538) ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาครูผู้สอนวุฒิปริญญาโท ที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 52 คน และครูผู้สอนวุฒิปริญญาโท ที่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 52 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะส่วนตัวของครูผู้สอนทั้งสองกลุ่ม คือ ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน ระยะเวลาที่จบการศึกษาปริญญาโท ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. สภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนทั้งสองกลุ่มพบว่าภาระอื่นๆนอกเหนือจากการสอนมีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. สาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน คือ คุณลักษณะส่วนตัวได้แก่ มีคาบ การสอนน้อยและมีนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัยคือ ใฝ่ค้นคว้า ต้องการพัฒนากการเรียนการสอนของตน อยู่เสมอ มีสภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารหรือนโยบายของโรงเรียนในการสนับสนุน การทำวิจัย มีเพื่อนครูให้ความร่วมมือร่วมทำวิจัย มีแหล่งค้นคว้า มีที่ปรึกษา และมีความรู้ความ สามารถในเนื้อหาสาระที่สอนและความรู้เกี่ยวกับวิธีวิจัยเป็นอย่างดี แต่จากการเปรียบเทียบความ รู้ความสามารถในการทำวิจัยของครูทั้งสองกลุ่มพบว่าไม่แตกต่างกัน

สุรณี พิพัฒน์โรจนกมล (2538) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลผลิตภาพการวิจัยของผู้ผ่าน โปรแกรมการฝึกอบรมการวิจัย จากกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายความ แปรปรวนของผลผลิตภาพการวิจัย ได้แก่ การเคยมีประสบการณ์ในการวิจัย การได้รับเงินทุน สนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานต้นสังกัด การยอมใช้เงินทุนตนเองในการทำวิจัย ความรู้สึกภูมิใจในอาชีพ การเคยมีประสบการณ์เป็นที่ปรึกษาการวิจัย การมีทัศนคติทางบวกในการทำวิจัย การเคยมีประสบการณ์เป็นคณะกรรมการพิจารณาโครงการหรือผลการวิจัย การได้รับเงินทุน สนับสนุนจากองค์กรภาคเอกชนในประเทศ แหล่งความรู้ในการทำวิจัย และเวลาสำหรับการทำ วิจัย

สุนันท์ ปันทุพา (2540) ศึกษาสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมการวิจัย ปัจจัยที่เอื้อต่อการ ทำวิจัย และคุณลักษณะของนักวิจัยที่ส่งผลต่อผลผลิตภาพการวิจัยของมหาบัณฑิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลผลผลิตภาพการวิจัย โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 307 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลผลิตภาพการวิจัยได้ร้อยละ 89 ตัวแปรที่มี ผลรวมส่งผลต่อผลผลิตภาพการวิจัยสูงสุด คือ คุณลักษณะทางชีวสังคม รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมการฝึกอบรมการวิจัย และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยตามลำดับ
2. ผลผลิตภาพการวิจัยได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากตัวแปรคุณลักษณะทางชีวสังคม รองลงมา คือ ตัวแปรความคาดหวังในความสามารถของตนเองในด้านการทำวิจัย ตัวแปรทัศนคติเชิง วิทยาศาสตร์และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ตามลำดับ
3. ผลผลิตภาพการวิจัยได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมการวิจัย ที่ส่ง ผ่านตัวแปรตัวแปรความคาดหวังในความสามารถของตนเองในด้านการทำวิจัย ทัศนคติเชิงวิทยาศาสตร์และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย

Nieswiadomy (1984) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลงานวิจัยของอาจารย์พยาบาลจำนวน 500 คน ที่สอนในสถานศึกษาพยาบาลที่เปิดสอนในหลักสูตรพยาบาลระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตทางการวิจัย ของอาจารย์พยาบาล ได้แก่ จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับหลักสูตรที่เปิดสอนในสถานศึกษาพยาบาล หากลักษณะเหล่านี้แตกต่างกัน จะทำให้ผลผลิตทางการวิจัยของอาจารย์พยาบาลแตกต่างกันด้วย
2. อุปสรรคต่อการทำวิจัยของอาจารย์พยาบาลที่สำคัญเรียงตามลำดับคือ ไม่มีเวลา ขาดทักษะ ขาดความสนใจ ไม่ได้รับการสนับสนุน ขาดเงินทุน ขาดเครื่องอำนวยความสะดวก และขาดประชากรที่จะศึกษา
3. การสนับสนุนของสถาบันยังอยู่ในระดับต่ำ และการสนับสนุนที่อาจารย์พยาบาลต้องการ คือ การแบ่งเบาภาระงานสอน การแบ่งเบาภาระงานบริหาร มีผู้ช่วยวิจัย มีที่ปรึกษาวิจัย และมีห้องสำหรับใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัย และที่สำคัญที่สุด คือ การสนับสนุนทางด้านจิตวิทยา เช่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นต้น
4. เกี่ยวกับการนำผลงานวิจัยมาใช้ประเมินอาจารย์เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน พบว่าร้อยละ 50 ของสถานศึกษาพยาบาลที่ไม่ได้นำผลงานวิจัยมาร่วมพิจารณา

Mason (1987) ได้ศึกษาบทบาทด้านการวิจัยของอาจารย์พยาบาลที่เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัย ทักษะติดต่อการวิจัย และการรับรู้บทบาทด้านการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลที่สอนในระดับปริญญาตรีขึ้นไปในสหรัฐอเมริกา จำนวน 524 คน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาล ซึ่งเกี่ยวกับภูมิหลังและสภาพแวดล้อมขององค์กรพบว่า ความคาดหวังของเพื่อนและความสนใจในงานวิจัย ส่วนทางการศึกษาและการบริหารไม่มีการสนับสนุนเรื่องการวิจัยและไม่มีการแบ่งงานอย่างชัดเจนทำให้อาจารย์ต้องทำงานหนัก

สรุปจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหรือความสามารถในการวิจัยดังกล่าวมาแล้ว ผู้ศึกษาสามารถสรุปความสามารถในการวิจัย ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนออกเป็น 2 ด้าน คือ ความสามารถด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะ และด้านเจตคติและลักษณะที่เอื้อต่อการทำวิจัย

1. ความสามารถด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะ (Best, 1981: 17-20; พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 14-15; Worthen, 1975 อ้างในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544: 48-59; สถาบันพัฒนากำลัง

คนด้านสาธารณสุข, 2537: 100; ยุวดี ภาฯ, 2540; พนารัตน์ วิศวะเทพนิมิตร, 2539; อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์, 2544; Polit & Hungler, 1999; Burns & Grove, 2001) ประกอบด้วย

- 1.1 ความสามารถในการกำหนดปัญหาและขอบเขตของปัญหา
- 1.2 ความสามารถในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 ความสามารถด้านการออกแบบการวิจัย
- 1.4 ความสามารถด้านการเลือกและพัฒนาเครื่องมือ
- 1.5 ความสามารถด้านการดำเนินการวิจัย
- 1.6 ความสามารถด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้คอมพิวเตอร์
- 1.7 ความสามารถด้านการรายงานการวิจัย

2. เจตคติและลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย (Best, 1981: 17-20; ดนัย เทียนพุด, 2530: 59-60; จรัส สุวรรณเวลา, 2534: 10-12; พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 14-15; ธวัชชัย วรพงศธร, 2540: 36-37; วิราพร พงศ์อาจารย์, 2542: 14-15; Worthen, 1975 อ้างในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544: 48-59; พนารัตน์ วิศวะเทพนิมิตร, 2539; อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์, 2544) ประกอบด้วย

- 2.1 มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาข้อเท็จจริง
- 2.2 ศึกษาค้นคว้าทดลองอยู่เสมอ
- 2.3 มีความคิดอิสระและริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.4 ไม่เชื่อสิ่งใดๆง่าย
- 2.5 มีความมุ่งมั่น ต้องการงานให้สำเร็จ
- 2.6 ทำงานอย่างเป็นระบบ
- 2.7 มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
- 2.8 ซื่อสัตย์และมีใจเป็นกลางไม่อคติ
- 2.9 มีมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้อื่น
- 2.10 มีความถ่อมตนไม่หยิ่งยะโสหรืออวดรู้
- 2.11 ยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่น
- 2.12 กล่าววิพากษ์วิจารณ์ด้วยหลักเหตุผล
- 2.13 ใช้สารสนเทศเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ

จากการสรุปความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน มีความสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถภาพการวิจัยของจาร์ก อาจวารินทร์ (2529) ซึ่งแนวคิดประกอบด้วย

ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย ทักษะคิดเชิงวิทยาศาสตร์และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย ความสามารถในการเลือกและพัฒนาเครื่องมือ ความสามารถในการดำเนินการวิจัย ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถในการรายงานผลการวิจัย ความสามารถในการเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติ และความสามารถในการเลือกแบบวิจัย แต่เนื่องจากการศึกษาของจาร์ก อัจวารินทร์ (2529) ทำการศึกษาสมรรถภาพของนักวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถอย่างมากในการทำวิจัย แต่ในการศึกษาผู้วิจัยต้องการศึกษาความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน จึงตัดตัวแปรในเรื่องความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย และรวมตัวแปรการวิเคราะห์ข้อมูลกับการใช้คอมพิวเตอร์ และเพิ่มเติมในส่วนของการกำหนดปัญหาและขอบเขตของปัญหา และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของ (Polit and Hungler, 1999) ส่วนทัศนคติเชิงวิทยาศาสตร์และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย เปลี่ยนเป็นเจตคติและลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัยแทน และมีได้นำมาศึกษาในส่วนของความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน โดยเลือกซึ่งศึกษาตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล การระบุสาเหตุ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงขอเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

