

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) แบบกลุ่มเดียว วัดผลก่อนหลังการทดลอง (One Group Pretest - posttest Design) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย โดยเปรียบเทียบความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้โปรแกรม กลุ่มทดลองคือพยาบาลชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง เอกสารประกอบ โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งได้รับการพิจารณาว่ามีความเหมาะสมและยอมรับได้ที่ระดับความเหมาะสมมากกว่า 3.5 และค่าดัชนีความสอดคล้องของโปรแกรมมากกว่า 0.80 แบบทดสอบความรู้ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ .71 จากการใช้สูตร KR - 20 ของ Kuder - Richardson และแบบประเมินเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีค่าระดับความเชื่อมั่นที่ .89 จากการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

การดำเนินการทดลองเพื่อทดสอบผลของโปรแกรม ผู้วิจัยวัดความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลอง 2 สัปดาห์ก่อนใช้โปรแกรม จากนั้นใช้โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงแก่กลุ่มทดลองในวันที่ 27 - 28 ตุลาคม พ.ศ. 2553 หลังจากนั้นวัดความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมตามความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมทันทีภายหลังสิ้นสุดโปรแกรม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานคือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลอง ก่อนการใช้โปรแกรมและหลังการใช้โปรแกรมโดยทดสอบค่าทีแบบไม่อิสระ (Dependent t - test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ผลของโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มทดลอง ผู้เข้าร่วมโปรแกรมทั้งหมด 32 คน ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.9 โดยที่กลุ่มทดลองเป็นเพศหญิงทั้งหมด วุฒิก่อนการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพอยู่ในช่วง 10 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 ประสบการณ์การปฏิบัติงานในแผนกที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มากกว่า 11 ปี คือ มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 และมีผู้ที่ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย (กลุ่มทดลอง) หลังใช้โปรแกรมสูงกว่าก่อนใช้โปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าค่าเฉลี่ยของเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย (กลุ่มทดลอง) หลังการใช้โปรแกรมสูงกว่าก่อนใช้โปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของโปรแกรมตามความคิดเห็นของกลุ่มทดลองผู้เข้าร่วมโปรแกรม พบว่าความเหมาะสมของโปรแกรมตามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมโปรแกรมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความเหมาะสมของโปรแกรมด้านบริบท ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความเห็นว่าโปรแกรมนี้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และภาวะแวดล้อมในยุคปัจจุบันอยู่ในระดับที่สูงมาก และด้านปัจจัยนำเข้าประเด็นเกี่ยวกับความสามารถ ความเหมาะสมของวิทยากรอยู่ในระดับที่สูงมากเช่นเดียวกัน

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโปรแกรม พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีข้อเสนอแนะด้านบริบทว่ามีความเหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร และความสนใจของตัวผู้เข้าร่วมโปรแกรม ด้านปัจจัยนำเข้าผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความคิดเห็นว่า วิทยากรมีความรู้ความสามารถ บรรยายได้น่าสนใจและสนุกสนาน ด้านกระบวนการผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความคิดเห็นว่ากระบวนการฝึกอบรมเหมาะสม สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ และระยะเวลาไม่ยืดเยื้อเกินไป ด้านผลผลิตผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความคิดเห็นว่า ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และประเมินติดตามความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรมีการจัดโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้กับพยาบาลในระดับผู้ปฏิบัติการในหอผู้ป่วย และพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่นอกจากหอผู้ป่วยด้วย

การอภิปรายผล

โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยได้ โดยผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ภายหลังได้รับโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าก่อนการได้รับโปรแกรม

ผลการทดลองพบว่า โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนาความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้กับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าการที่ระดับความรู้ของกลุ่มทดลองสูงขึ้นภายหลังโปรแกรมการฝึกอบรมเป็นผลมาจากการเรียนรู้ของกลุ่มทดลองจากโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับความรู้หรือข้อมูลใหม่เข้าไปเสริมประสบการณ์เดิม โดยการเรียนรู้จะต้องให้สิ่งกระตุ้นที่ตรงกับความต้องการ หรือแรงจูงใจของผู้เรียน (สุพงษ์ โพร้แก้ว, 2547) และการเรียนรู้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้เรียนขาดความสนใจที่มากเพียงพอ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547) จึงเป็นผลมาจากบริบทของโปรแกรมซึ่งตรงกับความต้องการของกลุ่มทดลอง เนื่องจากพัฒนาขึ้นโดยวิเคราะห์ความจำเป็นตามสถานการณ์ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่ตรงกับความต้องการของกลุ่มทดลอง ดังเห็นได้จากค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมด้านบริบทของโปรแกรมตามความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่อยู่ในระดับที่สูง ความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และภาวะแวดล้อมในยุคปัจจุบันระดับสูงมาก และสอดคล้องกับความสนใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้เข้าร่วมโปรแกรมส่วนใหญ่ร้อยละ 46.9 มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 40 ปี ซึ่งเป็นช่วงของผู้ใหญ่วัยกลางคน (Middle Adulthood) คนในช่วงวัยนี้จะมีความสนใจเรียนรู้ทางด้านการบริหารจัดการงาน (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดโนลส์ (Knowles, 1980 อ้างถึงใน ทิสนา เขมมณี, 2551) ว่าบุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหากมีอิสระที่จะเรียนในสิ่งที่ตนต้องการและด้วยวิธีการที่ตนพอใจ และแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน (วิจิตร อวาทะกุล, 2537)

นอกจากบริบทและเนื้อหาของโปรแกรมซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมแล้ว ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการของโปรแกรมก็เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อคะแนนเฉลี่ยของความรู้เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้นภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมเช่นเดียวกัน กิจกรรมในโปรแกรมที่ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิค การบรรยาย การใช้เกม การใช้

กระบวนการกลุ่ม การระดมสมอง และการอภิปรายกลุ่ม เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (รัตติกรณ จงวิศาล, 2543) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ไตร่ตรองและใช้ทักษะการทำงานกลุ่มสามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น (เสถียร เป็นเหลือ, 2550) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคคล ว่าการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง การจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมเป็นการส่งเสริมปัจจัยในการเรียนรู้ของบุคคล (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, 2531) นอกจากนี้ความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่มีความเห็นว่าวิทยากรบรรยายได้น่าสนใจ และสนุกสนานยังเป็นการยืนยันผลการศึกษามากกว่าแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่าบรรยายในการฝึกอบรมที่เป็นกันเอง ไม่บังคับ ช่มชู้ หรือเป็นทางการมากเกินไปจะส่งเสริมการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่ (จิตร อาวะกุล, 2537) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรรณชนานันท์ คูหาศักดิ์ (2549) และการศึกษาของ เสถียร เป็นเหลือ (2550) ที่พบว่า การฝึกอบรมสามารถพัฒนาความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมได้

2. เจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย
ของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ภายหลังได้รับโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง
สูงกว่าก่อนการได้รับโปรแกรม

ผลการทดลองพบว่าโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนาเจตคติที่ดีในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการของโปรแกรมที่ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับรู้ค่านิยมที่ต้องการปลูกฝังในตัวผู้เรียน เช่น เสนอกรณีตัวอย่าง และการจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงออกตอบสนองต่อค่านิยมนั้น เช่น การให้แสดงความคิดเห็น เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อค่านิยมนั้นเป็นไปตามแนวคิดของ บลูม (Bloom, 1956 อ้างถึงใน ทิสนา เขมมณี, 2551) เนื่องจากเจตคติคือความรู้สึกของบุคคลอันเป็นผลมาจากความรู้ และประสบการณ์ของบุคคลสามารถสร้างและปรับเปลี่ยนได้โดยการได้รับอิทธิพลจากความเชื่อ ค่านิยมทางสังคม บรรทัดฐานของบุคคลในสังคม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538)

การพัฒนาเจตคติบุคคลขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลอื่นในสังคม (วิมล คชะ, 2546) สังคมสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดเจตคติที่ต่างกันออกไปตามการรับรู้ของคนนั้น ๆ อันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ที่ผ่านมาของบุคคล (ชม ภูมิภาค, 2516 อ้างถึงใน นริศรา หาญเหี่ยม, 2552) กระบวนการเรียนรู้ภายในโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของกลุ่มทดลองจากการร่วมอภิปราย การทำงานกลุ่ม การแสดงความคิดเห็นทำให้เกิดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง

เจตคติและพฤติกรรม (คนุพล สุนทรรัตน์, 2550)

นอกจากนี้ความรู้เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นหลังการเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มทดลอง จึงมีส่วนสำคัญในการทำให้เจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมสูงขึ้นด้วย เนื่องจากเจตคติซึ่งเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้ ผูกพันอยู่กับเป้าหมาย ที่มีทิศทางและความเข้มที่แปรได้ (กุญชรี้ คำขาย, 2540) และความรู้ ความเข้าใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดจะมีผลต่อเจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547) ผลการศึกษาครั้งนี้จึงมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) เสถียร เป็นเหลือ (2550) สารนิติ บุญประสพ (2549) และศิริประภา กิจอักษร (2551) ที่พบว่าการศึกษาสามารถพัฒนาเจตคติของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

ดังนั้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมตามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโปรแกรมจึงเป็นการสนับสนุนผลการวิจัยในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า การใช้โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้พยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยซึ่งเป็นกลุ่มทดลองมีความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นจากการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารพยาบาลควรจัดการฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร โดยสามารถนำโปรแกรมนี้ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยควรปรับปรุงเนื้อหาและสถานการณ์ภายในโปรแกรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรม

1.2 การฝึกอบรมควรใช้กระบวนการเรียนรู้โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยผู้ใหญ่ออกไปให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมอาจจะขยายเพิ่มขึ้นเป็น 3 วัน เพื่อไม่ให้ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละวันยาวนานและเนื้อหาอัดแน่นจนเกินไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายระยะเวลาของโปรแกรมฝึกอบรมโดยเพิ่มกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้รับการฝึกอบรม และเพื่อให้สามารถประเมินผลของโปรแกรมฝึกอบรมได้ทั้งความรู้ เจตคติ และทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2.2 ควรมีการศึกษาผลของโปรแกรมโดยการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลอง
และกลุ่มควบคุม (Two Group Pretest - posttest Design)

2.3 ควรมีการศึกษาผลของโปรแกรมในลักษณะอนุกรมเวลา (Time Series Design)
เพื่อทดสอบภาวะความคงอยู่ของความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University