

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)
ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงทดลอง
(Quantitative and Qualitative Methodology) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ
ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach)

1. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้างรูปแบบการพัฒนา

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1. กลุ่มทดลอง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีดำเนินการ

5. การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

6. กระบวนการวิจัยและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร (Population)

ประชากร การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็น
เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ 8 อำเภอ คือ
อำเภอเมือง อำเภอปากคาด อำเภอโซ่พิสัย อำเภอพรเจริญ อำเภอศรีวิไล อำเภอเซกา อำเภอบึง
โขงหลง อำเภอบุ่งคล้า สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ จำนวนเจ้าหน้าที่ 426 คน ดัง
ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 8 อำเภอ ในจังหวัดบึงกาฬ

ลำดับ	ชื่อสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	จำนวนเจ้าหน้าที่
1	โซ่พิสัย	53
2	ปากคาด	38
3	เมือง	86
4	บุ่งคล้า	28
5	พรเจริญ	47
6	เซกา	75
7	บึงโขงหลง	47
8	ศรีวิไล	52
	รวม	426

ที่มา : ฝ่ายยุทธศาสตร์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ ณ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2555

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่กระจายในพื้นที่ จังหวัดบึงกาฬ 8 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอปากคาด อำเภอโซ่พิสัย อำเภอพรเจริญ อำเภอสรีวิไล อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอหนองวัวซอ สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ มีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจาก เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 8 อำเภอ โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yammane. 1973 : 727) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ในที่นี้กำหนดไว้

ที่ .05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{426}{1 + 426(0.05)^2}$$

$$n = 206$$

จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรทาโรยามาเน่ ดังกล่าว ได้ หน่วยตัวอย่างประมาณ 205.99 ตัวอย่าง และเพื่อให้เป็นตัวเลขจำนวนคู่เพื่อให้ง่ายต่อการ

จำแนก ผู้วิจัยได้ปัดเศษออกเนื่องจากเกิน 0.5 จึงกำหนดเป็นจำนวนตัวอย่าง 206 ราย และ เพื่อให้การกระจายข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

1.2.2 เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการจัดชั้นภูมิ (Stratify) ของ หน่วยตัวอย่าง แยกตามรายอำเภอ โดยการคำนวณหาสัดส่วนหน่วยตัวอย่างในแต่ละอำเภอ ใช้ สูตร ดังนี้ (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2551 : 79-80)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{n_i \times N_i}{N}$$

- n_1 แทน กลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N_1 แทน จำนวนประชากรของแต่ละอำเภอ
 N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

ตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างในอำเภอ โഴ้พิสัย

แทนค่าจากสูตร

$$206 = \frac{n_1 \times 53}{426}$$

จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง อำเภอ/รพสต. โซ้พิสัย = 25 คน
 ผลการคำนวณทั้ง 8 อำเภอ แสดงดังในตารางที่ 2

1.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เรียกว่า ระดับชั้น หรือ ชั้นภูมิแล้วสุ่มหน่วยตัวอย่างจากทุกระดับชั้น จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เอาน่วยตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มระดับชั้นตามสัดส่วนที่กำหนดตามตัวอย่างในแต่ละอำเภอ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะใช้การจับสลากโดยรวบรวมรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง จนครบตามจำนวนที่ต้องการ ตามตารางที่ 3 มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แยกตามรายอำเภอ

ลำดับที่	ชื่อสำนักงานสาธารณสุข อำเภอ	จำนวนเจ้าหน้าที่	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	โซ้พิสัย	53	25
2	ปากคาด	38	18
3	เมือง	86	42
4	บึงค้ำ	28	14

ลำดับที่	ชื่อสำนักงานสาธารณสุข อำเภอ	จำนวนเจ้าหน้าที่	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
5	พรเจริญ	47	23
6	เซกา	75	36
7	บึงโขงหลง	47	23
8	ศรีวิไล	52	25
รวม		426	206

ดังนั้นแบบสอบถามจะใช้ตามจำนวนตัวอย่างทั้งหมดรวมเป็นจำนวน 206 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1.1 ความสามารถในการทำงานเป็นทีม

2.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์

2.1.3 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.1.4 การรับรู้บทบาท

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง เป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล ได้แก่

2.2.1 บรรยากาศของหน่วยงาน

2.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลลัพธ์คือ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ด้านบริการและด้านสนับสนุน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล (Research Instrument)

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัดนั้นมาปรับข้อความบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ทำการศึกษาคั้งนี้ คือ

3.1.1 เครื่องมือวัดประสิทธิภาพตามพฤติกรรมตามบทบาทและหน้าที่ โดยวัดการปฏิบัติงาน 2 ด้าน จำนวน 20 ข้อคำถาม

1) ด้านการปฏิบัติงานด้านบริการ จำนวน 10 ข้อคำถาม

2) ด้านสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.2 เครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ใช้วิธีการวัดใน

ภาพรวม จำนวน 15 ข้อคำถาม

3.1.3 เครื่องมือวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม ใช้วิธีการวัดใน

ภาพรวม จำนวน 15 ข้อคำถาม

3.1.4 เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ ใช้วิธีการวัดในภาพรวม

จำนวน 15 ข้อคำถาม

3.1.5 เครื่องมือวัดบรรยากาศของหน่วยงาน ใช้วิธีการวัดในภาพรวม

จำนวน 15 ข้อคำถาม

3.1.6 เครื่องมือวัดการรับรู้บทบาท ใช้วิธีการวัดในภาพรวม

จำนวน 15 ข้อคำถาม

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ผู้วิจัยกำหนดวิธีการ

ตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 เครื่องมือวัดทุกฉบับ ได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย

และการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหา

ความสอดคล้องของข้อคำถามกับขอบเขตของความรู้ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย (Item Objective

Congruence : IOC) ว่าข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่นำมา

ศึกษาทั้ง 5 ปัจจัยนั้น เป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญในองค์กร ด้าน

สาธารณสุข จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) ดร.นพ.ไพศาล วรสถิตย์ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ

2) นายแพทย์ไพโรจน์ รัตนะเจริญธรรม ผู้อำนวยการโรงพยาบาล

ปากคาด

3) นางสาว วิไลลักษณ์ จำพันนา หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล

ปากคาด

โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้
 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดในเรื่องนั้น
 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดในเรื่องนั้นหรือไม่
 - 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดในเรื่องนั้น

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหา

ทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างข้อคำถาม ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม
 ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ
 วัดในเรื่องนั้น

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ
 วัดในเรื่องนั้น

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ
 วัดในเรื่องนั้น

แทนค่าจากสูตร กรณีผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นตรงกันว่า ให้ข้อคำถาม
 เป็นตัวแทนของลักษณะพฤติกรรม

$$\text{IOC} = \frac{3}{3} = 1$$

จากตัวอย่าง สามารถคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้
 แสดงข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไว้ในภาคผนวก จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่
 มีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.67 เพื่อนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-Out) กับเจ้าหน้าที่ที่

ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2.2 วิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item Analysis) โดยหาค่าสัมพันธระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้น (Item-total Correlation) ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่อไป (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก จ)

3.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับของรายด้านได้ ค่าตั้งแต่ 0.80-0.85 โดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach, Lee Joseph. 1970 : 161) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก จ)

3.3. รายละเอียดของเครื่องมือวัดแต่ละฉบับมีดังนี้

3.3.1 เครื่องมือวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ในการวัดตัวแปรความสามารถในการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการวัดของ วัตต์ลอค (Woodlock, Mike. 1989 : 220-227) มาปรับใช้ ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติในการทำงานเป็นทีมคือ ความสมดุลในบทบาท การเข้าใจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนการทำงาน ความร่วมมือ และความขัดแย้ง การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยยึดประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสารที่ดี ในการวิจัยครั้งนี้วัดการทำงานเป็นทีมในภาพรวม ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ“จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. ในการทำงานร่วมกัน ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้ตามที่ดีได้
จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

ข. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทีมงานที่ดี สมาชิกในทีมควรมีความสามารถแตกต่างกัน
จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.2 เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์

ในการวิจัย ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ กรม
 สุขภาพจิต(กรมสุขภาพจิต : 122-123) ซึ่งประเมินความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมมาปรับใช้
 โดยตัดข้อคำถามบางส่วนที่มีความหมายลักษณะเดียวกัน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15
 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด
 เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1
 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกัน
 ข้าม

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่า
 เป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. เพียงดูจากสีหน้าผู้อื่น ข้าพเจ้าก็รู้ว่าเขามีอารมณ์อย่างไร
จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

ข. ข้าพเจ้าสามารถบอกความรู้สึกผู้อื่นได้จากน้ำเสียงของเขา
จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.3 เครื่องมือวัดบรรยากาศของหน่วยงาน

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือของ วีระนุช มยุเรศ (2544 : 89-95) มา
 ปรับใช้ตามนิยามปฏิบัติงาน ในภาพรวมคือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ด้าน
 ความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบ ด้านการยก
 ย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็น
 ทีม ประกอบด้วย ข้อคำถามรายข้อ 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่
 จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก
 การตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้
 มีรับรู้บรรยากาศหน่วยงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

- ก. กฎระเบียบที่กำหนดไว้ ไม่ได้นำมาใช้กับสมาชิกบางคนในหน่วยงาน
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
- ข. หน่วยงานมักให้รางวัล โดยเน้นที่ตัวบุคคล
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.4 เครื่องมือวัดการรับรู้บทบาท

ผู้วิจัยนำเครื่องมือของ ยศวรรณ พิพัฒน์ศรีผล (2541 : 104) มาปรับใช้

ในการประเมินการรับรู้บทบาทของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาโดยการวัดในภาพรวม ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้รับรู้บทบาทสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

- ก. ข้าพเจ้ารู้ว่า อะไรคือความรับผิดชอบของฉัน
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
- ข. ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ในกิจกรรมบางอย่างที่ไม่จำเป็นและน่าเบื่อหน่าย
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.5 เครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือของ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544 : 68-70)

มาปรับใช้ โดยปรับเนื้อหา และข้อคำถามให้สอดคล้องภายใต้บริบทของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่า เป็นผู้
มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

- ก. ในระหว่างช่วงการทำงาน ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
- ข. ข้าพเจ้ามักจะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลา
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.6 เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะปรับใช้เครื่องมือของ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล
(2544 : 89-92) มาใช้ในการประเมินการรับรู้บทบาทของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถาม
จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านบริการ จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านสนับสนุน
จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด
เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1
จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกัน
ข้าม

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่า เป็น
ผู้มีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

- ก. ในบางครั้งข้าพเจ้าก็ปฏิบัติงานตามแผนงานได้ไม่สมบูรณ์
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
- ข. ในบางครั้งข้าพเจ้าละเอียดในการตรวจสอบและจัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงาน
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่
เป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
ลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อติดต่อขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยกับผู้ที่มียอำนาจในการตัดสินใจในการอนุญาตให้เก็บข้อมูลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ แต่ละอำเภอ

4.2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจแล้ว ผู้วิจัยขอเข้าพบบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิจัย รวมถึงวิธีการตอบและการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามมอบผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูล โดยให้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์ และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนอีก 2 สัปดาห์ รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้นประมาณ 4 สัปดาห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้นก่อนการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติวิเคราะห์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากข้อมูลหรือตัวแปรที่ศึกษาไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ก็จะทำให้การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เป็นจริงได้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) และอธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท บรรยากาศของหน่วยงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant .05) ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

5.2.1 ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normal Distribution) ในการตรวจสอบข้อมูลก่อนข้างเป็นไปได้อย่างในเชิงปฏิบัติ นักวิชาการจึงได้เสนอให้ใช้การตรวจสอบข้อมูลโดยดูการแจกแจงข้อมูลทีละตัวแปร (Stevens. 1992 : 2 ; citing Gnanadesikan. 1977 : 168) โดยพิจารณาว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษามีการแจกแจงเป็นโค้งปกติแบบตัวแปรเดียว (Univariate Normal Distribution) หรือไม่ โดยพิจารณาจากความเบ้ (Skewness) และความโค้ง (Kurtosis) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ให้ค่าความเบ้ และความโค้ง ไม่เกิน ± 1.0

5.2.2 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Inter-Correlation) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การวิจัย ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ ประชาชนและผู้ที่มาใช้บริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 คน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 คน นักวิชาการที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 คน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 คน และสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 5 คน รวมกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 25 คน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 กลุ่ม ผู้วิจัยใช้วิธีการให้ได้มา ดังนี้

การกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มเป้าหมายดังต่อไปนี้

- กลุ่มที่ 1 ประชาชนและผู้ที่มาใช้บริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
1. ต้องเป็นประชาชนหรือผู้มาใช้บริการที่มาใช้บริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
 2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมต้นขึ้นไป
 3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
 4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ จำนวน 17 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------|---------------------------------|
| 1. นายพิมาย คงทัน | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก้ง |
| 2. นายทองม้วน ไชยศรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก้ง |
| 3. นายพลวย สุวรรณรอด | กำนันตำบลนาแก้ง |
| 4. นายบุญเหลือ ราชภักดี | ประธาน อสม.อำเภอปากคาด |
| 5. นายทองใส ไชยกาล | ประธานชมรมผู้สูงอายุ ตำบลนาแก้ง |

กลุ่มที่ 2 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน

5 คน

1. ต้องปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ จำนวน 27 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| 1. นางพิสมัย ชมจันทร์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รพ.สต.ศรีชมพู่ |
| 2. นางสาวฟ้ารุ่ง ปุณณรัตน์กุล | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รพ.สต.ดงบัง |
| 3. นายสุนทร มาลาศรี | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รพ.สต.เมือง |
| 4. นางนงลักษณ์ โคตรรัตน์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รพ.สต.โคกกวาง |
| 5. นางเตือนใจ ไกรรัตน์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รพ.สต.นาสวรรค์ |

กลุ่มที่ 3 นักวิชาการที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จำนวน 5 คน

1. ต้องปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ จำนวน 32 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมาย

1. นายปริญญา พิณะสา นวค.สาธารณสุขชำนาญการ รพ.สต.ศรีชมพู
2. นางสุดารักษ์ ทิตะนะ นวค.สาธารณสุขชำนาญการ รพ.สต.หนองเล็ง
3. นายบัณฑิต ลีชัยชนะ นวค.สาธารณสุขชำนาญการ รพ.สต.ท่ากกแดง
4. นายทศพร สงฆ์ธรรม นวค.สาธารณสุขชำนาญการ รพ.สต.ป่าแฝก
5. นายอิฐร์ วรรณัน นวค.สาธารณสุขชำนาญการ รพ.สต.โนนเค็ง

กลุ่มที่ 4 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 คน

1. ต้องปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุปริญญาขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ จำนวน 15 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมาย

1. นายบุญล้อม ภาวไสว ผอ.รพ.สต.นาแสง
2. นายสมศักดิ์ รัชชัยจิตรกุล ผอ.รพ.สต.หนองหัวช้าง
3. นายกุศล จันทอม ผอ.รพ.สต.หนองทุ่ม
4. นางนงคราญ สุริยะ ผอ.รพ.สต.หนองพันทา
5. นายพงษ์รัตน์ ไกรพรหม ผอ.รพ.สต.โนนสมบูรณ์

กลุ่มที่ 5. สาธารณสุขอำเภอ จำนวน 5 คน

1. ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ จำนวน 8 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมาย

1. นายคำไผ่ พลสงคราม สาธารณสุขอำเภอเมืองบึงกาฬ
2. นายสุริยา ภู่อีหาว สาธารณสุขอำเภอเซกา
3. นายวิชัย ศรีผา สาธารณสุขอำเภอโซ่

4. นายสมชัย คำหงษา สาธารณสุขอำเภอศรีวิไล
 5. นายศรัทธะ วิเศษรัตน์ สาธารณสุขอำเภอพรเจริญ

แสดงดังในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงคุณลักษณะของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มที่	กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง	จำนวน/คน
1	ประชาชนหรือผู้ที่มารับบริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
2	พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
3	นักวิชาการที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
4	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
5	สาธารณสุขอำเภอ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
	รวม	25

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แผนงาน โครงการหรือแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ผู้วิจัยนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างขึ้นเป็น แผนงาน โครงการหรือแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ฉบับร่าง พิจารณาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) วิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเสาร์ที่ 5 มกราคม 2556 ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากคาด

2.2 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ พยาบาลวิชาชีพ สาธารณสุขอำเภอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 25 คน ได้มีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) เฉพาะกลุ่มของตนเอง และเมื่อแต่ละกลุ่ม ได้ข้อมูลและรูปแบบที่จะเสนอแล้ว ต่อจากนั้น ให้ทุกกลุ่มร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 นี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบรวบรวมการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ โดยการจดบันทึกลงในแบบวิจารณ์และข้อเสนอแนะ และทำการบันทึกภาพบันทึกเสียงทุกเนื้อหา และทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากการถอดข้อความ เพื่อนำมาเทียบเคียงกับบริบทของการวิจัยและปรับปรุงรูปแบบตามการวิจารณ์ และข้อเสนอแนะ ต่อจากนั้นนำมาประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้ผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยจะ Grouping รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยอาศัยผลจากการถอดข้อความการวิจัยในระยะที่ 1 และนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทำการวิพากษ์และเสนอแนะในขั้นตอนต่อไป

3.2 ผู้วิจัยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workgroup) ผู้เชี่ยวชาญ 25 คน การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workgroup) มี 2 ช่วง คือ 1) การจัดทำการประชุมย่อย (Focus group) ของแต่ละกลุ่ม แบ่งเป็น 5 กลุ่มย่อย โดยในแต่ละกลุ่มจะทำการวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมาและคิดรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบลของตน เพื่อนำเสนอในการประชุมระดมสมองต่อไป และ 2) การจัดทำกระดมสมอง (Brainstorming) โดยนำผู้เกี่ยวข้อง ทั้ง 25 คน 5 กลุ่ม ประชุมร่วมกันเพื่อทำการวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมาและให้แต่ละกลุ่มได้เสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ซึ่งผู้เกี่ยวข้องทั้ง 25 คน จะร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์ร่างรูปแบบและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งหมดที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ดีที่สุด

3.3 นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบเลือกกิจกรรม ด้วยการให้คะแนนความเห็นชอบ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) เห็นด้วย (4) ไม่แน่ใจ (3) ไม่เห็นด้วย (2) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) และเลือกรูปแบบกิจกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51-5.00 และพัฒนาปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

3.3.1 ดร.นพ.ไพศาล วรสถิตย์ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ

3.3.2 นายแพทย์ไพโรจน์ รัตนเจริญธรรม ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล

ปากคาด

3.3.3 นางสาว วิไลลักษณ์ จำพันนา หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล

ปากคาด

การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1. กลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลองในการวิจัยระยะที่ 3 คือ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 23 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่ม เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังกล่าวเป็นกลุ่มทดลองในการใช้ รูปแบบ

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้วย
เหตุผลดังนี้

1.1 เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีคุณสมบัติตรงกับ
ความต้องการการทําวิจัย

1.2 เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีความพร้อมและ
ความต้องการที่จะทดลอง

1.3 เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ผู้วิจัยสามารถที่จะ
ทำการติดตามและประเมินผลการทดลองได้อย่างใกล้ชิดเพื่อควบคุมผลการทดลอง และ
สังเกตการณ์จากข้อมูลเชิงคุณภาพในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แสดงดังในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงกลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามการวิจัยระยะที่ 3

ลำดับที่	ชื่อ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่ อำเภอปาก คาด	จำนวนเจ้าหน้าที่
1	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยอง	5
2	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสมสนุก	4
3	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาง	3
4	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาถิ่ง	4
5	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยก้านเหลือง	4
6	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้าย	3
รวมทั้งสิ้น		23

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล และตัวแปรอิสระในการวิจัยระยะที่ 1 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ได้แก่ 1) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ 4) การรับรู้บทบาท

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 มาทดลองใช้ ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 คือ แผนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (โครงการฝึกอบรม) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ใช้แบบสอบถามจำนวน 20 ข้อคำถาม แยกเป็นการวัดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านบริการ 10 ข้อคำถาม และด้านสนับสนุน 10 ข้อคำถาม

3.3 แบบวัดตัวแปรอิสระในระยะที่ 1 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ แบบวัด ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

4. วิธีดำเนินการ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One -Group Pretest-Posttest Design ซึ่งมีแบบแผนการวิจัย ดังนี้ (Cook and Campbell. 1979 : 99)

O1-----X-----O2

เมื่อ O₁ แทน การทดสอบก่อนการทดลอง
X แทน การทำการทดลอง
O₂ แทน การทดสอบหลังการทดลอง

โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 เลือกกลุ่มทดลองในการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยการเลือกแบบ

เจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 23 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

4.2 ทำการเก็บข้อมูลก่อนทดลองกับกลุ่มตัวทดลอง เป็น Pretest

4.3 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กับกลุ่มทดลอง จำนวน 23 คน

4.4 ทำการเก็บข้อมูลหลังการทดลองกับกลุ่มทดลอง เป็น Posttest

4.5 นำผลที่ได้จากก่อนทดลองและหลังการทดลองมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยใช้ MANOVA (Repeated Measure) แล้วสรุปผลการดำเนินงาน

5. ประเมินผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เป็นการประเมินผลหลังจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นการวิจัยในระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้กับ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากคาด ใช้เวลาทดลองเป็นเวลา 3 เดือน จากนั้นนำผลการทดลองที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ระยะที่ 3 โดยเปรียบเทียบข้อมูลก่อน และหลังทดลองด้วย MANOVA (Repeated Measure)

6. กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ระยะที่ 1 การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach)

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
ตัวแปรอิสระ 1. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม 2. ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)
3. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4. การรับรู้บทบาท
ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ บรรยากาศของหน่วยงาน
ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พฤติกรรมคัมภพบาท
หน้าที่ ด้านบริการและสนับสนุน
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 206 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม
การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้ การวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงเส้น (Structural
Equation Model) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่ออธิบายอิทธิพลของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach)

การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ได้แก่ ประชาชนหรือผู้มารับบริการ จำนวน 5 คน
พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ไม่ใช่อำเภออย่างระยะที่ 1 จำนวน 5 คน
นักวิชาการจำนวน 5 คน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 5 คน สาธารณสุขอำเภอ จำนวน 5 คน
รวม 25 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การนำผลจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อใช้เป็นแผนกิจกรรมฉบับร่าง พิจารณาเบื้องต้น
การรวบรวมข้อมูล ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และ
กระบวนการระดมสมอง (Brain Storming)

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การทดลองใช้ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
กลุ่มทดลอง (Target Groups) ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอปทุมธานี จำนวน 23 คน
การรวบรวมข้อมูล การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอปทุมธานี กับกลุ่มทดลอง ใช้เวลาในการทดลองประมาณ 3 เดือน และ
แบ่งการเก็บข้อมูลเป็น 3 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 ก่อนทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองก่อนทดลอง Pretest
ระยะที่ 2 ขณะทดลอง การรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม
ระยะที่ 3 หลังทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองหลังทดลอง Posttest
และเปรียบเทียบข้อมูลก่อนหลังการทดลองด้วย MANOVA (Repeated Measure)

สรุปผลการวิจัย

แผนภาพที่ 3 แสดงขั้นตอนการวิจัยทั้ง 3 ระยะ