

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสัก
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย
ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสัก เพื่อ
รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และ แนวทางการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ โดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ จำนวน 215 ชุดในกลุ่มตัวอย่าง และแบบสัมภาษณ์เจาะลึก
จำนวน 4 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานใน
การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นต่อไป

ระยะที่ 2 สร้างยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลจำปาสัก โดยนำผลที่
วิเคราะห์ได้จากระยะที่ 1 มาเป็นข้อมูลพื้นฐาน และดำเนินการต่อด้วยรูปแบบการประชุมเชิง
ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสัก
ทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรแต่ละสาขาวิชาชีพ จำนวน 40 คน

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสัก

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดในโรงพยาบาลจำปาสัก จำนวน 461 คน โดยจำแนกเป็นกลุ่ม
งาน ประกอบด้วย บุคลากรระดับผู้บริหาร ระดับผู้ปฏิบัติทั้งที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างซึ่งเลือก
กลุ่มตัวอย่างจากวิธีการวิจัยดังนี้

1.1 การใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจาก
ประชากรที่เป็นบุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลจำปาสัก จำนวน 461 คน จากการคำนวณกลุ่ม
ตัวอย่าง ตามสูตรของ Taro (1973, p. 125) ได้จำนวน 215 คนจำแนกเป็นกลุ่มงาน ประกอบด้วย
บุคลากรระดับผู้บริหารระดับผู้ปฏิบัติ ทั้งที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างซึ่งสรุปได้ในตารางที่ 3.1

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3-1)$$

กำหนดการแทนค่าดังนี้

n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้มีการเท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{461}{1 + (461(0.05)^2)}$$

$$n = \frac{461}{2.1525}$$

$$n = 214.169$$

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างมีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงเพิ่มจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เป็นจำนวนเต็มจาก 214.169 คน เป็น 215 คน

ตารางที่ 3.1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยเชิงปริมาณ

ลำดับที่	วิชาชีพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	การแพทย์	99	47
2	เภสัชกร	24	11
3	ทันตแพทย์	13	7
4	พยาบาล	194	90
5	พยาบาลผดุงครรภ์	13	6
6	วิทยาศาสตร์การแพทย์	15	6
7	แพทย์กายภาพบำบัด	17	9
9	นักวิชาการสาขาต่าง ๆ	29	13
10	ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	57	26
	รวม	461	215

1.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดสัดส่วนของเจ้าหน้าที่แต่ละกลุ่มแล้วสุ่มอย่างง่ายครบตามสัดส่วน

1.3 แบบสอบถามเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นลักษณะของเครื่องมือจำแนกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตำแหน่งการบริหาร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด โดยให้เลือกตอบ 1 คำตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลประสบการณ์ที่เคยได้รับการพัฒนา โดยให้เลือกตอบ 1 คำตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด โดยให้เลือกตอบ 1 คำตอบ จำนวน 21 ข้อประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 นโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 2 การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 หมวด ได้แก่ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 12 ข้อ เนื้อหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 ข้อ และความต้องการสนับสนุนด้านงบประมาณ จำนวน 2 ข้อ โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

เห็นด้วยเห็นมาก ให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

กำหนดเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 209)

ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น

4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยเห็นมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นคำถามแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวอย่าง เช่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อ (0) ท่านจบการศึกษาระดับใด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() ปริญญาโทหรือเทียบเท่า () สูงกว่าปริญญาโท

ตอนที่ 2 : เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประ การณ์ที่เคยได้รับการพัฒนา

ตัวอย่าง เช่น

ข้อ (00) ท่านเคยเข้าร่วมประชุม หรือสัมมนาหรือไม่ (ในปี 1 ที่ผ่านมา)

() ไม่เคย

() เคย จุดประสงค์ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา

() 1. พัฒนางานที่ทำ

() 2. เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

() 3. เป็นเรื่องที่สนใจ

() 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนานุคลากรในหน่วยงาน

ตัวอย่าง เช่น

โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ให้ตรงกับสภาพ

ความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 นโยบายและแผนการพัฒนานุคลากร

ข้อ 1. หน่วยงานของท่านมีแผนการพัฒนานุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ

() ไม่มี () มี () ไม่ทราบ

ข้อ 2. หน่วยงานของท่านปฏิบัติตามแผนพัฒนานุคลากรที่กำหนดไว้

() ไม่ใช่ () ไม่ใช่ () ไม่แน่ใจ

ตอนที่ 4 : เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนานุคลากร

ตัวอย่าง เช่น

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการเกี่ยวกับการ

พัฒนานุคลากรของท่านตามความเป็นจริงให้มากที่สุด

ข้อที่	ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	ท่านต้องการได้รับการพัฒนาโดยวิธีใดดังต่อไปนี้ในระดับใด					
1	การปฐมนิเทศ	✓				
2	การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน	✓				
3	การประชุมเชิงปฏิบัติการ					✓
4	การประชุมสัมมนาทางวิชาการ					✓
...	...					

การแปลผลระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การแปลผลระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมโดยการรวมคะแนนที่ได้ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยเห็นมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.2 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและขอบข่ายของสภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ในการนำไปสร้างแบบสอบถามเป็นรายชื่อให้ครอบคลุมในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1.2.2 นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเข้าใจและการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

3.1.2.3 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1) ดร.สีพัน ปันยาสะหวัด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลวิฑูรยาเสาศาสตรสถานพยาบาลป่าสัก ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ภาษา

2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดดา ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การวิจัย

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร เขาวรัตน์ ตำแหน่ง ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

นำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แบบสอบถามที่ผ่านการประเมินความสอดคล้อง มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลผู้ป่วยในโรงพยาบาลเจ้าฟ้าสิริ ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98

3.1.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในด้านภาษาและความถูกต้องในด้านเนื้อหาเพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง

3.1.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลอง (Try out) กับบุคลากรในโรงพยาบาลแขวง สหวันนะเขต กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคะแนนและข้อ และคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.39-0.63 โดยตัดข้อคำถามที่มีอำนาจต่ำกว่า 0.2 ออกไปและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 161 ; อ้างถึงในเชาว์ อินไซ, 2543, น. 227) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.87

1.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ประสพการณ์ที่ได้รับการพัฒนา รวมทั้งความต้องการในการพัฒนาศูนย์

1.3.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (วีรวรรณ ชินะตระกูล, 2542, น. 108)

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \quad (3-2)$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ของข้อมูลแต่ละประเภท

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ดังนี้ (สุรวาท ทองบุ, 2550, น. 133)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (3-3)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนประชากร

1.3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 106-108)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{X})^2}{N}} \quad (3-4)$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนประชากร

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

ระยะที่ 2 สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนามูลกรในโรงพยาบาลจำปาสัก

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลในโรงพยาบาลจำปาสักโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นวิธีหลัก ร่วมกับการใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth Interview) และใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณควบคู่กัน ซึ่งจะนำเสนอรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลในโรงพยาบาลจำปาสักทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรแต่ละสาขาวิชาชีพ จำนวน 40 คน

2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

2.1 วิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) แล้วจัดทำกลยุทธ์ (SWOT Matrix) หลังจากนั้นคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความสำคัญและเหมาะสม จนกระทั่งได้ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โรงพยาบาลจำปาสัก (ฉบับร่าง) โดยมีวิทยากรกระบวนการซึ่งเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำยุทธศาสตร์เป็นผู้ช่วยนักวิจัย

2.2 หลังจากที่ได้ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลจำปาสัก (ฉบับร่าง) แล้วมีการตรวจสอบความเหมาะสมของยุทธศาสตร์โดยคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2.3 สรุปแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของโรงพยาบาลจำปาสัก และประกาศใช้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเองโดยจำแนกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1 กระบวนการสร้างยุทธศาสตร์โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของโรงพยาบาลจำปาสัก

3.2 วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) ประเด็นสัมภาษณ์เจาะลึกมีดังนี้

3.2.1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาศูนย์

3.2.1.1 เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการพัฒนาศูนย์

3.2.1.2 กระบวนการในการพัฒนาศูนย์

- 1) การสำรวจความต้องการ
- 2) การวางแผนพัฒนาศูนย์
- 3) การดำเนินการพัฒนาศูนย์

3.2.2 ปัญหาการพัฒนาศูนย์

3.2.2.1 ปัญหาการพัฒนาศูนย์ในด้านต่าง ๆ

- 1) นโยบายและแผนพัฒนา
- 2) การรับรู้ข่าวสาร
- 3) การสนับสนุนของหน่วยงาน
- 4) การให้ความร่วมมือของบุคลากร
- 5) งบประมาณ

6) การนำผลการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนางาน ปรับพฤติกรรม เลื่อน

ตำแหน่ง

3.2.2.2 แนวทางแก้ปัญหา

3.2.3 ทิศทางเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.2.3.1 ภาพลักษณ์ของบุคลากรที่พึงประสงค์ในอนาคตของโรงพยาบาล

จำปาสัก

3.2.3.2 วิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.2.3.3 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง

3.2.3.4 เนื้อหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.2.3.5 แนวทางแสวงหางบประมาณและแหล่งงบประมาณในการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์

3.2.3.6 ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์

3.2.4 เครื่องมือเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

3.2.4.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามประเด็นสัมภาษณ์เจาะลึก เกี่ยวกับภาพ
ปัจจุบันปัญหาความต้องการและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
เพื่อรวบรวมข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ในการนำไปสร้างแบบสอบถามสัมภาษณ์เจาะลึกโดยการ
กำหนดประเด็นให้สอดคล้องวัตถุประสงค์

3.2.4.2 นำแบบสัมภาษณ์ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเข้าใจและการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

3.2.4.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขสร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ ที่
ปรึกษา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในด้านภาษา และความถูกต้องในด้านเนื้อหาเพื่อจรณาความสมบูรณ์
อีกครั้ง