

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรณธบาย (Exploratory Studies) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแพทย์และด้านสนับสนุนการแพทย์ของโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ทั้ง 7 แห่งจำนวนทั้งสิ้น 9,521 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแพทย์และด้านสนับสนุนการแพทย์ของโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ทั้ง 7 แห่ง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan(อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 38) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 370 คน แล้วนำมาเทียบสัดส่วนตามจำนวนเจ้าหน้าที่แต่ละแห่งโดยกำหนดให้ผู้บริหาร 30 % ผู้ปฏิบัติการ 70 % สรุปได้ตามตารางต่อไปนี้

รายชื่อโรงพยาบาล	จำนวนเจ้าหน้าที่ ทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร (30%)	ผู้ปฏิบัติการ (70%)	รวม
โรงพยาบาลเด็ก	1316	15	36	51
โรงพยาบาลธัญญารักษ์	600	7	16	23
โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี	1566	18	43	61
โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์	500	6	14	20
โรงพยาบาลราชวิถี	3319	39	90	129
โรงพยาบาลเลิดสิน	1500	17	41	58
โรงพยาบาลสงฆ์	720	8	20	28
รวม	9521	110	260	370

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่ง สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ส่วนที่ 2 ความพร้อมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

2.1 ลักษณะบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามในส่วนของ บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วน (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 4 ระดับ และเป็นข้อความทางบวก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีลักษณะบุคลิกภาพน้อยที่สุด	1	คะแนน
มีลักษณะบุคลิกภาพเล็กน้อย	2	คะแนน
มีลักษณะบุคลิกภาพค่อนข้างมาก	3	คะแนน
มีลักษณะบุคลิกภาพมากที่สุด	4	คะแนน

ระดับลักษณะบุคลิกภาพ โดยรวมพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน คะแนนเต็ม 100 (ไพศาล หวังพานิช, 2526 : 93-94) โดยจัดแบ่งระดับลักษณะบุคลิกภาพ ดังนี้

0 - 40 คะแนน (ร้อยละ 0 - 50)	ลักษณะบุคลิกภาพเหมาะสมน้อย
41 - 60 คะแนน (ร้อยละ 51 - 75)	ลักษณะบุคลิกภาพเหมาะสมปานกลาง
61 - 80 คะแนน (ร้อยละ 76 - 100)	ลักษณะบุคลิกภาพเหมาะสมมาก

ระดับบุคลิกภาพรายชื่อ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนน ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977 : 174) แบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.00 - 2.00	ลักษณะบุคลิกภาพเหมาะสมน้อย
2.01 - 3.00	ลักษณะบุคลิกภาพเหมาะสมปานกลาง
3.01 - 4.00	ลักษณะบุคลิกภาพเหมาะสมมาก

2.2 ความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ลักษณะคำถามให้เลือกตอบถูก - ผิด จำนวน 14 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบผิด	มีคะแนนเท่ากับ	0
ตอบถูก	มีคะแนนเท่ากับ	1

ระดับความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐ พิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน คะแนนเต็ม 100 (ไพศาล หวังพานิช, 2526 : 93-94) โดยจัดแบ่งระดับความรู้ ดังนี้

0 - 8 คะแนน (ร้อยละ 0 - 50)	ความรู้น้อย
9 - 10 คะแนน (ร้อยละ 51 - 75)	ความรู้ปานกลาง
11 - 15 คะแนน (ร้อยละ 76 - 100)	ความรู้มาก

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามที่สร้างโดยอาศัยแนวคิดของเฮิร์ชเบอร์ก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 15 ข้อ

ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มี 11 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน มีคำตอบให้เลือก 4 ระดับ มีข้อความทั้งทางบวก และทางลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

	คะแนนข้อความทางบวก	คะแนนข้อความทางลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	4
ไม่เห็นด้วย	2	3
เห็นด้วย	3	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	1

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนที่ได้ โดยจัดแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนน้อยกว่า $\bar{X} - S.D.$	แรงจูงใจต่ำ
คะแนนเท่ากับ $\bar{X} \pm S.D.$	แรงจูงใจปานกลาง
คะแนนมากกว่า $\bar{X} + S.D.$	แรงจูงใจสูง

ระดับความพร้อมในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากคะแนนที่ได้จากปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยรวมกันและ แบ่งระดับคะแนนดังนี้

คะแนนร้อยละ 0 - 50	ระดับความพร้อมต่ำ
คะแนนร้อยละ 51 - 75	ระดับความพร้อมปานกลาง
คะแนนร้อยละ 76 - 100	ระดับความพร้อมมาก

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ในสาขาที่เกี่ยวข้อง 3 ท่าน ตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องในด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้และผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.วิเคราะห์ความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ของโรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น(reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาช(Cronbach Method) (วิเชียร เกตุสิงห์,2530: 119-120) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.739 โดยมีค่าความเที่ยงด้านบุคลิกภาพเท่ากับ 0.832 ด้านความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐเท่ากับ 0.62และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.720

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติเพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพื่อทำการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ติดต่อผู้ประสานงานที่ได้รับมอบหมายโดยทางโทรศัพท์และส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ ให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานของโรงพยาบาลธัญญารักษ์ 23 ชุด และโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ 20 ชุด เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2545 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนเดือนเมษายน 2545 จำนวนทั้งสิ้น 42 ชุด

2.2 นำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเองโดยพบกับผู้ประสานงานทางโรงพยาบาล มอบหมายอธิบายถึงความต้องการของผู้วิจัยเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี 129 ชุด โรงพยาบาลเด็ก 51 ชุดโรงพยาบาลเลิดสิน 58 ชุด โรงพยาบาลสงฆ์ 28 ชุดและโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี 61 ชุด โดยมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2545 และได้มีการติดตามด้วยตนเองแต่ละ 2-3 ครั้ง

รวมแบบสอบถามทั้ง 7 โรงพยาบาลเป็นจำนวนทั้งสิ้น 370 ชุดและได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 262 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.80

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของข้อมูลทั่วไป

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติ

- การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติ

- การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล

- การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ต่อการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

3. กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

