

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้ เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท ซึ่งเป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำภายใน โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท ปี พ.ศ. 2553 จากแผนกต่าง ๆ ตามกลุ่มงาน จำนวน 842 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) อย่างมีสัดส่วน ตามกลุ่มงาน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สำรวจจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำภายใน โรงพยาบาลสมิติเวช สาขา สุขุมวิท จากแผนกต่าง ๆ ตามกลุ่มงาน 5 กลุ่มงาน จำนวน 842 คน

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (พิสนุ ฟองศรี, 2551, หน้า 112) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 5% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{842}{1 + 842(0.05)(0.05)} = 272$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้
กำหนด 0.05

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 275 คน ซึ่งความคลาดเคลื่อน จะน้อยกว่าที่กำหนด

3. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) อย่างมีสัดส่วน ตาม กลุ่มงานของโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท

4. สุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นกลุ่มงาน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากแบบ ไม่แทนที่ ดังตาราง 1

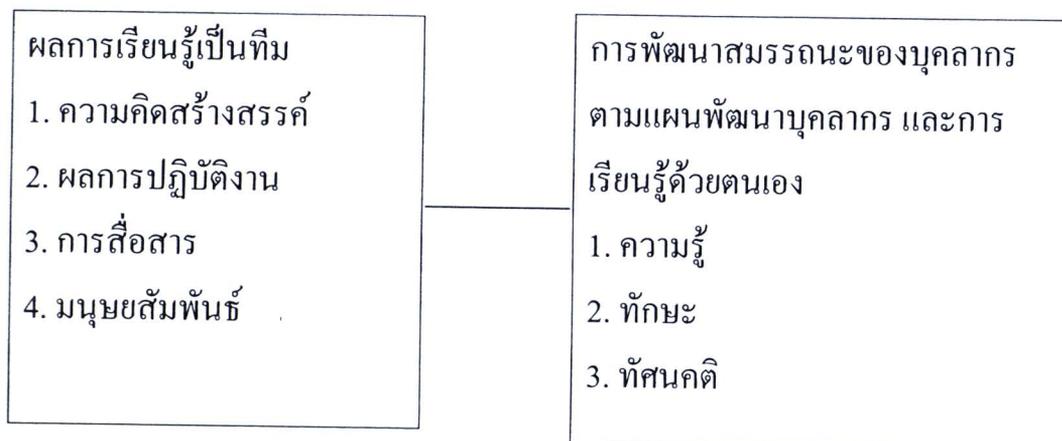
ตาราง 1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	220	72
2	202	66
3	302	98
4	16	6
5	102	33
รวม	842	275

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้



ภาพ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท รวม 3 ข้อ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (checklist) และแบบสอบถามปลายเปิด (open ended question)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Mohrman และคณะ วัตถุประสงค์ประกอบใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

3. ด้านการสื่อสาร จำนวน 7 ข้อ

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท สร้างขึ้นตามแนวคิดของ David McClelland วัตถุประสงค์ประกอบใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ จำนวน 8 ข้อ

2. ด้านทักษะ จำนวน 6 ข้อ

3. ด้านทัศนคติ จำนวน 6 ข้อ

โดยข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเป็นข้อความเชิงรับ และมีการให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
3	หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2	หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
1	หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนผลการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย (สมบูรณ์ สุริยวงศ์, สมจิตรา เรืองศรี และเพ็ญศรี เศรษฐวงศ์, 2543, หน้า 141) ใช้เกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	หมายถึง ผลการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง ผลการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง ผลการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง ผลการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง ผลการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open ended question) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ได้อย่างอิสระ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยและสภาพการณ์จริงในปัจจุบันที่เกี่ยวกับผลการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยและสภาพการณ์จริงในปัจจุบันที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สังเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการสร้างข้อคำถาม โดยการรวบรวมคำสำคัญของแนวคิดที่ศึกษามาเขียนเป็นคำนิยามศัพท์ แล้วจึงสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับ

คำนิยามศัพท์ และสภาพการณ์จริงของผลการเรียนรู้เป็นทีม และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการประเมิน

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ประธาน และกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม

5. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการบริหารจัดการ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (content validity) ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา นำผลมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (index of item-objective congruence) นำคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน แปลงเป็นค่าคะแนนดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น 1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นนำมาแทนค่าในสูตรดัชนีหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ ถ้าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป จึงจะใช้ได้ ไม่ต้องทำการปรับปรุงโดยใช้สูตร (พิสนุ ฟองศรี, 2551, หน้า 139)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ค่า IOC ของข้อคำถามในแบบสอบถามผลการเรียนรู้เป็นทีมและแบบสอบถามการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท มีค่าอยู่ระหว่าง 0.2-1 โดยข้อที่มีคะแนนต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตอนที่ 2 ผลการเรียนรู้เป็นทีม และตอนที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) หากมีค่า 0.2 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ของแบบสอบถามการเรียนรู้เป็นทีมและแบบสอบถามการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท มีค่าอยู่ระหว่าง 0.2-0.789 และ 0.369-0.800 ตามลำดับ

การหาคุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (Cronbach, 1970, p.161 อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2551, หน้า 143) ซึ่งได้ค่าดังนี้

แบบสอบถามการเรียนรู้เป็นทีมและแบบสอบถามการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.911 และ 0.946 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท เพื่อขออนุญาตในการศึกษาข้อมูล และแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยติดต่อฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท เพื่อนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปให้กับบุคลากรแต่ละหน่วยงานด้วยตนเอง โดยชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ พร้อมนัดหมายวันและเวลาที่ผู้วิจัยจะไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง โดยพิจารณาจากความสมบูรณ์และวิธีการในการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 275 คัดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำมาลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้น ลงรหัสตามคู่มือการลงรหัสที่ทำไว้ และดำเนินการป้อนข้อมูล (data entry)
2. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มที่ปฏิบัติงาน ใช้วิธีการหาค่าความถี่ และร้อยละ จากนั้นนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของทุกข้อคำถามในแต่ละด้าน และกำหนดเกณฑ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	หมายถึง ผลการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง ผลการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง ผลการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.50-2.49 หมายถึง	ผลการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49 หมายถึง	ผลการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson product-moment correlation coefficient) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (พิสนุ พองศรี, 2551, หน้า 159) นั้น มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1

หากมีค่าเป็น 1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกสมบูรณ์ คือ เมื่อค่าตัวแปรหนึ่งเพิ่มอีกตัวก็เพิ่มด้วยในทิศทางเดียวกับทุกข้อมูล

หากมีค่าเป็น -1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางลบสมบูรณ์ คือ เมื่อค่าตัวแปรหนึ่งเพิ่มอีกตัวหนึ่งลดในทิศทางตรงข้ามทุกข้อมูล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ความหมาย
0.80-0.99	ค่าความสัมพันธ์สูง
0.60-0.79	ค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.40-0.59	ค่าความสัมพันธ์ปานกลาง
0.20-0.39	ค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.00-0.19	ค่าความสัมพันธ์ต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์

2.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท โดยใช้การสรุปความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด และสังเคราะห์ข้อความนำมาแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย