

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางครั้งนี้ เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการศึกษาวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน จำนวน 120 คน ทำการศึกษาทุกหน่วยประชากรที่ปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในแต่ละอำเภอของจังหวัดน่าน จำนวน 120 รพ.สต. ดังนี้

1.1 อำเภอเมืองน่าน	จำนวน 16 รพ.สต.
1.2 อำเภอเวียงสา	จำนวน 22 รพ.สต.
1.3 อำเภอท่าวังผา	จำนวน 15 รพ.สต.
1.4 อำเภอปัว	จำนวน 11 รพ.สต.
1.5 อำเภอเชียงกลาง	จำนวน 8 รพ.สต.
1.6 อำเภอนาน้อย	จำนวน 8 รพ.สต.
1.7 อำเภอภูเพียง	จำนวน 7 รพ.สต.
1.8 อำเภอแม่จริม	จำนวน 7 รพ.สต.
1.9 อำเภอบ้านหลวง	จำนวน 4 รพ.สต.
1.10 อำเภอป่อเกลือ	จำนวน 4 รพ.สต.
1.11 อำเภอนาหมื่น	จำนวน 4 รพ.สต.
1.12 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	จำนวน 4 รพ.สต.
1.13 อำเภอทุ่งช้าง	จำนวน 4 รพ.สต.
1.14 อำเภอสันติสุข	จำนวน 3 รพ.สต.
1.15 อำเภอสองแคว	จำนวน 3 รพ.สต.

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นด้วยการประยุกต์มาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะทางด้านการบริหารของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ และการกำหนดสมรรถนะทางด้านการบริหารของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2 จัดทำแบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากข้อคำถามแบบปลายปิดและเติมคำตอบตรงช่องว่างของข้อคำถามแบบปลายเปิด

ตอนที่ 2 สอบถามระดับสมรรถนะ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละระดับมีน้ำหนักคะแนน ดังนี้

มีสมรรถนะในระดับ 5 ให้ 5 คะแนน

มีสมรรถนะในระดับ 4 ให้ 4 คะแนน

มีสมรรถนะในระดับ 3 ให้ 3 คะแนน

มีสมรรถนะในระดับ 2 ให้ 2 คะแนน

มีสมรรถนะในระดับ 1 ให้ 1 คะแนน

2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและขอรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.3.1 เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประเมินสมรรถนะด้วยตนเองด้วยการเลือกตอบแบบสอบถามทีละข้อตามความเป็นจริง และผู้วิจัยพิจารณากำหนดเกณฑ์การให้

คะแนนสมรรถนะเทียบเคียงเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงตัดสมรรถนะระดับ 0 ออกไปเนื่องจากไม่บ่งบอกระดับสมรรถนะ ซึ่งสามารถสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	คะแนน
1. ความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี	มีสมรรถนะระดับ 1	1
2. สมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	มีสมรรถนะระดับ 2	2
3. สมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	มีสมรรถนะระดับ 3	3
4. สมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่าง	มีสมรรถนะระดับ 4	4
5. สมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ	มีสมรรถนะระดับ 5	5

2) ด้านการบริการที่ดี

รายการสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	คะแนน
1. สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ	มีสมรรถนะระดับ 1	1
2. แสดงสมรรถนะที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ	มีสมรรถนะระดับ 2	2
3. แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	มีสมรรถนะระดับ 3	3
4. แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้	มีสมรรถนะระดับ 4	4
5. แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ	มีสมรรถนะระดับ 5	5

3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

รายการสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	คะแนน
1. แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพ ของตน	มีสมรรถนะระดับ 1	1
2. แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน	มีสมรรถนะระดับ 2	2
3. แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้กับการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ	มีสมรรถนะระดับ 3	3
4. แสดงสมรรถนะที่ 3 และศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึกและ เชิงกว้าง	มีสมรรถนะระดับ 4	4
5. แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงาน ของคน ในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการ ด้านต่างๆ	มีสมรรถนะระดับ 5	5

4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

รายการสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	คะแนน
1. มีความสุจริต	มีสมรรถนะระดับ 1	1
2. สมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้	มีสมรรถนะระดับ 2	2
3. สมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ	มีสมรรถนะระดับ 3	3
4. สมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง	มีสมรรถนะระดับ 4	4
5. สมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม	มีสมรรถนะระดับ 5	5

5) ด้านการทำงานเป็นทีม

รายการสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	คะแนน
1. ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ	มีสมรรถนะระดับ 1	1
2. แสดงสมรรถนะที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน	มีสมรรถนะระดับ 2	2

รายการสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	คะแนน
3. แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	มีสมรรถนะระดับ 3	3
4. แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	มีสมรรถนะระดับ 4	4
5. แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ	มีสมรรถนะระดับ 5	5

6) ด้านสภาวะผู้นำ

รายการสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	คะแนน
1. ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด	มีสมรรถนะระดับ 1	1
2. แสดงสมรรถนะที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม	มีสมรรถนะระดับ 2	2
3. แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน	มีสมรรถนะระดับ 3	3
4. แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ	มีสมรรถนะระดับ 4	4
5. แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร	มีสมรรถนะระดับ 5	5

7) ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

รายการสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	คะแนน
1. เข้าใจโครงสร้างอย่างเป็นทางการขององค์กร	มีสมรรถนะระดับ 1	1
2. แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจโครงสร้างอย่างไม่เป็นทางการขององค์กร	มีสมรรถนะระดับ 2	2
3. แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร	มีสมรรถนะระดับ 3	3
4. แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจกระแสการเมืองในองค์กรและในภาครัฐโดยรวม	มีสมรรถนะระดับ 4	4
5. แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจมูลเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร	มีสมรรถนะระดับ 5	5

8) ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์

รายการสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	คะแนน
1. แยกแยะประเด็นปัญหาหรืองานออกเป็นส่วนย่อยๆ	มีสมรรถนะระดับ 1	1
2. แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์ ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน	มีสมรรถนะระดับ 2	2
3. แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความสัมพันธ์ ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน	มีสมรรถนะระดับ 3	3
4. แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้	มีสมรรถนะระดับ 4	4
5. แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้เทคนิคและรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียม ทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	มีสมรรถนะระดับ 5	5

9) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

รายการสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	คะแนน
1. สร้างวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมเป็นรูปธรรมจัดทำ กลยุทธ์ที่สามารถนำไปให้ถึง	มีสมรรถนะระดับ 1	1
2. แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และวินิจฉัยชุมชนกำหนด ปัญหา นำมาจัดอันดับความสำคัญวางแผนให้บริการ ครอบคลุม 4 มิติ (ส่งเสริม ป้องกัน รักษาฯฟื้นฟู)	มีสมรรถนะระดับ 2	2
3. แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางกลยุทธ์เพื่อให้วิสัยทัศน์ เป็นจริง	มีสมรรถนะระดับ 3	3
4. แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และนำกลยุทธ์/นโยบาย มาสู่การปฏิบัติ สนับสนุนการนำกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติ และเขียนโครงการที่นำไปปฏิบัติได้ง่าย	มีสมรรถนะระดับ 4	4
5. แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และควบคุม กำกับกลยุทธ์ ประเมิน ผลสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ สามารถบริหารงบประมาณที่จำกัดด้วยความ คุ้มค่า	มีสมรรถนะระดับ 5	5

2.3.2 เกณฑ์การแปลผลสมรรถนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณากำหนดเกณฑ์การแปลผลของระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน เป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากการหาค่าพิสัย (พรรณธิดา นักรบ 2556) ดังนี้

- 1) การหาค่าพิสัย = คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด คือ $5 - 1 = 4$
- 2) กำหนดช่วงชั้นตามเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ = ค่าพิสัย หารด้วย
ช่วงชั้นที่ต้องการ = 4 หารด้วย 5 = 0.80
- 3) กำหนดช่วงชั้นจากค่าในข้อ 2 และให้ความหมาย คือ

4.21 - 5.00	มีสมรรถนะ ระดับ 5
3.41 - 4.20	มีสมรรถนะ ระดับ 4
2.61 - 3.40	มีสมรรถนะ ระดับ 3
1.81 - 2.60	มีสมรรถนะ ระดับ 2
1.00 - 1.80	มีสมรรถนะ ระดับ 1

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Object Congruence Index : IOC) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายการวิจัย นั่นคือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดน่าน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยทุกหน่วยประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดน่าน จำนวน 120 คน ภายในเดือนกรกฎาคม 2559 โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ส่งหนังสือราชการถึงสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน จำนวน 15 อำเภอ เพื่อขอความร่วมมือและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่กลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถามและเพื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนให้ผู้วิจัย กลางเดือนกรกฎาคม 2559

4.2 หากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบ ผู้วิจัยจะจัดส่งแบบสอบถามชุดใหม่ไปให้กลุ่มเป้าหมายซ้ำอีก เพื่อให้ตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน และขอให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยภายในสิ้นเดือน กรกฎาคม 2559

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมาย 120 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครบ 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล แล้วจึงกำหนดรหัสข้อมูล บันทึกข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องของข้อมูล หากพบความไม่สอดคล้องต้องย้อนกลับไปตรวจสอบจากแบบสอบถามก่อนที่จะดำเนินการแก้ไข จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน โดยผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ตามลักษณะของข้อมูล และตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะฯ วิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ และการหาค่าทดสอบไค-สแควร์ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะฯ

