

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน
การจัดการ โรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสาธารณสุขที่ 7 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา
(Research and Development) ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณการวิจัยเชิงคุณภาพ
และการวิจัยเชิงทดลอง (Quantitative and Qualitative Methodology) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการ
การวิจัยเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสาธารณสุขที่ 7 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Approach)

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

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสาธารณสุขที่ 7 ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ
(Qualitative Approach)

1. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้างรูปแบบการพัฒนา

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสาธารณสุขที่ 7

1. กลุ่มทดลอง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4. วิธีดำเนินการ

5. การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มการจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสาธารณสุขที่ 7

6. กระบวนการวิจัยและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มการจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสาธารณสุขที่ 7

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสาธารณสุขที่ 7

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร (Population) ประชากร การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสาธารณสุขที่ 7 ที่รับผิดชอบงานบริหาร การเงินและบัญชี งานธุรการ งานพัสดุ งานการเจ้าหน้าที่ เฉพาะในเขตพื้นที่บริการสาธารณสุขที่ 7 มี 4 จังหวัด คือ จังหวัดขอนแก่น 25 อำเภอ จังหวัดร้อยเอ็ด 19 อำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์ 17 อำเภอ และจังหวัดมหาสารคาม 12 อำเภอ จำนวนเจ้าหน้าที่ 1,460 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนเจ้าหน้าที่กลุ่มการจัดการโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดเขต 7

ลำดับ	ชื่อจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชน	จำนวนโรงพยาบาล (แห่ง)	จำนวนเจ้าหน้าที่ (คน)
1	จังหวัดขอนแก่น	25	500
2	จังหวัดร้อยเอ็ด	19	380
3	จังหวัดกาฬสินธุ์	17	340
4	จังหวัดมหาสารคาม	12	240
รวม		73	1,460

ที่มา : ฝ่ายยุทธศาสตร์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2557

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่กระจายในพื้นที่เขตบริการสาธารณสุข ที่ 7 มีจังหวัดขอนแก่น 25 โรง จังหวัดร้อยเอ็ด 19 โรง จังหวัดกาฬสินธุ์ 17 โรง และจังหวัดมหาสารคาม 12 โรง รวม 73 โรง จำนวน 1,460 คน มีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจาก เจ้าหน้าที่กลุ่ม การจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขตพื้นที่บริการสาธารณสุขที่ 7 จำนวน 314 คน โดยใช้สูตร การคำนวณของ Taro Yamane (1973 : 727) ดังนี้

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

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ในที่นี้กำหนดไว้ที่ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{1460}{1 + 1460(0.05)^2}$$

$$n = 314$$

จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรทาโรยามานะ ดังกล่าว ได้หน่วยตัวอย่างประมาณ 314 ตัวอย่าง และเพื่อให้เป็นตัวเลขจำนวนคู่เพื่อให้ง่ายต่อการ จำแนก ผู้วิจัยได้ปัดเศษเนื่องจากเกิน 0.5 ขึ้น จึงกำหนดเป็นจำนวนตัวอย่าง 314 ราย และ เพื่อให้การกระจายข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

1.2.2 เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการจัดชั้นภูมิ (Stratify) ของหน่วยตัวอย่าง แยกตามรายชื่ออำเภอโดยการคำนวณหาสัดส่วนหน่วยตัวอย่างใน แต่ละอำเภอ ใช้สูตร ดังนี้ (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2551 : 79-80)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{n1 \times N1}{N}$$

n_1 = กลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N_1 = จำนวนประชากรของแต่ละอำเภอ

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

ตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลชุมชนเขต 7 จำนวน 73 โรง จำนวน 314 คน

$$\text{แทนค่าจากสูตร} = \frac{n_1 \times 500}{1460}$$

จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ ในเขต 7
จำนวน 314 คน ผลการคำนวณทั้ง 4 จังหวัด 73 โรง แสดงดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามรายจังหวัด

ลำดับ	ชื่อจังหวัด	จำนวน โรงพยาบาล (แห่ง)	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1	จังหวัดขอนแก่น	25	500	107
2	จังหวัดร้อยเอ็ด	19	380	82
3	จังหวัดกาฬสินธุ์	17	340	73
4	จังหวัดมหาสารคาม	12	240	52
รวม		73	1460	314

1.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เรียกว่า ระดับชั้น หรือ ชั้นภูมิแล้วสุ่มหน่วยตัวอย่างจากทุกระดับชั้น จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เอาหน่วยตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มระดับชั้นตามสัดส่วนที่กำหนดตามตัวอย่างในแต่ละอำเภอ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะใช้การจับสลากโดยรวมรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ต้องการ ตามตารางที่ 2 มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นแบบสอบถามจะใช้ตามจำนวนตัวอย่างทั้งหมดรวมเป็นจำนวน 314 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1.1 ความฉลาดทางอารมณ์

2.1.2 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.1.3 การรับรู้บทบาท

2.1.4 ความซื่อสัตย์ของบุคลากร

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง เป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล ได้แก่

2.2.1 บรรยากาศของหน่วยงาน

2.2.2 ความสามารถในการทำงานเป็นทีม

2.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลลัพธ์คือ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการ ที่ 7 พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ด้านบริการและด้านสนับสนุน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล (Research Instrument)

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัดนั้นมาปรับข้อความบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ

3.1.1 เครื่องมือวัดประสิทธิภาพตามพฤติกรรมตามบทบาทและหน้าที่ โดยวัดการปฏิบัติงาน 2 ด้าน จำนวน 20 ข้อคำถาม

1) ด้านการปฏิบัติงานด้านบริการ จำนวน 10 ข้อคำถาม

2) ด้านสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.2 เครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรใช้วิธีการวัดในภาพรวม จำนวน 15 ข้อคำถาม

- 3.1.3 เครื่องมือวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมใช้วิธีการวัด
ในภาพรวม จำนวน 15 ข้อคำถาม
- 3.1.4 เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ ใช้วิธีการวัดในภาพรวม
จำนวน 15 ข้อคำถาม
- 3.1.5 เครื่องมือวัดบรรยากาศของหน่วยงาน ใช้วิธีการวัดในภาพรวม
จำนวน 15 ข้อคำถาม
- 3.1.6 เครื่องมือวัดการรับรู้บทบาทใช้วิธีการวัดในภาพรวม จำนวน 15
ข้อคำถาม
- 3.1.7 เครื่องมือวัดความซื่อสัตย์บุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 15 ข้อคำถาม

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบ
เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 เครื่องมือวัดทุกฉบับ ได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย
และการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหา
ความสอดคล้องของข้อคำถามกับขอบเขตของความรู้ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย (Item Objective
Congruence : IOC) ว่าข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่นำมา
ศึกษาทั้ง 6 ปัจจัยนั้น เป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญในองค์กร
ด้านสาธารณสุข จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- 1) ดร.เสฐียรพงษ์ ศิวินา
- 2) ดร.ศิริวัฒน์ ศิริอมรพรรณ
- 3) ดร.พงษ์ศิลป์ สิมวิเศษ

โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

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

สูตร
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง คำนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
ลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างข้อคำถาม ข้ำพเจ้ามอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม
ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่
ต้องการวัดในเรื่องนั้น

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่
ต้องการวัดในเรื่องนั้น

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่
ต้องการวัดในเรื่องนั้น

แทนค่าจากสูตร กรณีผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นตรงกันว่า ให้ข้อ
คำถาม เป็นตัวแทนของลักษณะพฤติกรรม

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

จากตัวอย่าง สามารถคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1 จากนั้น
คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.67 เพื่อนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try - out)
กับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนในเขต 7 จำนวน 40 คน
ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Analysis) โดยหาค่าสัมพันธ
ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้น (Item - total Correlation)
ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปใช้
ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่อไป (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก จ)

3.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน
(Internal Consistency) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach, Lee Joseph. 1970 : 161)
โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก จ)

3.3 รายละเอียดของเครื่องมือวัดแต่ละฉบับมีดังนี้

3.3.1 เครื่องมือวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ในการวัดตัวแปรความสามารถในการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการที่ 7 ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการวัดของ Woodlock and Mike (1989 : 220 - 227) มาปรับใช้ ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติในการทำงานเป็นทีมคือ ความสมดุลในบทบาท การเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนการทำงาน ความร่วมมือ และความขัดแย้ง การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยยึดประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำที่เหมาะสมการทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ 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 กรมสุขภาพจิต (122 - 123) ซึ่งประเมินความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมมาปรับใช้ โดยตัดข้อคำถามบางส่วนที่มีความหมายลักษณะเดียวกัน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

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

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)

มาปรับใช้ตามนิยามปฏิบัติงาน ในภาพรวมคือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย
ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบ ด้านการ
ยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็น
ทีม ประกอบด้วย ข้อคำถามรายข้อ 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริง
ที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6
ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนน
ตรงกันข้าม

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงว่า
เป็นผู้มีรับรู้บรรยากาศหน่วยงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. กฎระเบียบที่กำหนดไว้ ไม่ได้นำมาใช้กับสมาชิกบางคนในหน่วยงาน

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

ข. หน่วยงานมักให้รางวัลโดยเน้นที่ตัวบุคคล

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.4 เครื่องมือวัดการรับรู้บทบาท

ผู้วิจัยนำเครื่องมือของ ยศวรรณ พิพัฒน์ศรีผล (2541 : 104) มาปรับใช้ในการ
การประเมินการรับรู้บทบาทของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการที่ 7 โดยปรับเนื้อหา

เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาโดยการวัดในภาพรวม ประกอบด้วย ข้อคำถาม
จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6
ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนน
ตรงกันข้าม

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงว่า
เป็นผู้มีรับรู้บทบาทสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

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 และข้อคำถามให้สอดคล้องภายใต้บริบทของการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ในภาพรวมประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ
จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6
ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนน
ตรงกันข้าม

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงว่า
เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. ในระหว่างช่วงการทำงาน ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

ข. ข้าพเจ้ามักจะทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลา

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.6 เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะปรับใช้เครื่องมือของ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544 : 89 - 92) มาใช้ในการประเมินการรับรู้บทบาทของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 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” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนน ตรงกันข้าม

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงว่า เป็นผู้มีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. ในบางครั้งข้าพเจ้าก็ปฏิบัติงานตามแผนงานได้ไม่สมบูรณ์

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

ข. ในบางครั้งข้าพเจ้าละเลยในการตรวจสอบและจัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงาน

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.7 เครื่องมือวัดความซื่อสัตย์ของบุคลากร

ความซื่อสัตย์ในการทำงานจะส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) ของตัวคุณเองที่คนอื่นมองหรือรับรู้ในตัวคุณว่าเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์หรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงผลต่อเนื่องไปยังหน่วยงานและองค์กรของคุณเอง ทั้งนี้ คุณลักษณะของความซื่อสัตย์จะมีความสำคัญและส่งผลต่อตัวคุณและต่อหน่วยงานของคุณ สรุปได้ดังต่อไปนี้

1) การได้รับความไว้วางใจ จากหัวหน้างานของคุณ พนักงานที่มีความซื่อสัตย์ย่อมทำให้หัวหน้างานพร้อมและกล้าพอที่จะมอบหมายงานที่สำคัญหรือเป็นความลับของหน่วยงานให้กับคุณ เพราะหัวหน้าไว้วางใจตัวคุณเพราะรู้ว่างานที่มอบหมายให้ไปนั้นคุณต้องทำเสร็จและข้อมูลที่คุณทำนั้นมีความถูกต้องอย่างแน่นอน

2) ความน่าเชื่อถือ ได้ของคุณ คุณจะได้รับ การยอมรับและ การกล่าวถึงในทางที่ดีจากบุคคลรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือ

แม้กระทั่งผู้มาใช้บริการของคุณเอง เช่น ยอมรับว่าคุณมีความรับผิดชอบและความตั้งใจทำงาน เนื่องจากคุณไม่เคยที่จะขาดงานหรือมาสาย รวมทั้งข้อมูลที่คุณให้ นั้นมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเสมอ

3) สร้างผลงาน (Performance) ของตัวคุณ ความซื่อสัตย์ทำให้คุณมีโอกาทำงานใหญ่หรือสำคัญ ซึ่งอาจเป็นงานที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน โดยคุณจะมีโอกาสแสดงฝีมือการทำงานของคุณและ โอกาสนี้เองย่อมจะส่งผลต่อเนื่องไปยังผลการปฏิบัติงาน (Performance) และมูลค่าเพิ่ม (Added Value) ของตัวคุณเอง

4) รักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานหากคุณมีความซื่อสัตย์แล้วละก็ ย่อมหมายถึงคุณไม่ได้เอาเปรียบหน่วยงานแล้ว เนื่องจากคุณทำงานอย่างเต็มที่ ได้ปฏิบัติตามระเบียบและรักษาทรัพย์สินของหน่วยงานและรวมถึงคุณไม่เอาความลับของหน่วยงานไปเปิดเผยให้ผู้อื่นรับรู้ ซึ่งหมายถึงคุณกำลังรักษาผลประโยชน์ให้กับหน่วยงานของคุณเอง

หากจะวัดหรือประเมินความซื่อสัตย์ได้อย่างไร?... เช่น หากถามว่านาย ก มีความซื่อสัตย์มากกว่านาย ข นั้น เราจะพิจารณาหรือประเมินได้จากอะไรได้บ้าง และเพื่อให้หน่วยงานสามารถประเมินหรือวัดความซื่อสัตย์ได้ จึงทำให้หน่วยงานได้กำหนดความซื่อสัตย์เป็นพฤติกรรมหรือความสามารถอย่างหนึ่ง (Competency) ซึ่งสามารถกำหนดได้เป็นความสามารถหลัก (Core Competency) ที่ เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมที่ใช้วัดหรือประเมินบุคลากรสำหรับทุกคนและทุกตำแหน่งงาน

นอกจากนี้ยังสามารถกำหนดเป็นความสามารถในงาน (Job Competency) ได้อีกด้วย ซึ่งพฤติกรรมของความซื่อสัตย์นั้นสามารถกำหนดเป็นพฤติกรรมออกมาแยกเป็นระดับต่าง ๆ เพื่อใช้ประเมินผลและพัฒนาพนักงานได้ โดยขอยกตัวอย่างของการแบ่งพฤติกรรมความซื่อสัตย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. ระดับลักษณะพฤติกรรม

1.1 ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดอย่างมากให้ข้อมูลที่บิดเบือนจากความเป็นจริง เป็นเหตุให้เกิดปัญหาหรือความเข้าใจผิดได้ หลีกเลี่ยงการดักเตือนหรือแจ้งผู้ที่ทำผิดระเบียบหรือกฎของหน่วยงาน ปฏิเสธและไม่ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยมักจะอ้างถึงผู้อื่นอยู่เสมอ ละเมิดระเบียบหรือกฎของหน่วยงานอยู่เสมอ

1.2 ต่ำกว่ามาตรฐาน ที่กำหนด คุณดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ ของหน่วยงานบ้างเป็นบางครั้งดักเตือนหรือแจ้งผู้ที่ทำผิดระเบียบหรือกฎของหน่วยงานเท่าที่จำเป็นไม่ประพฤติตนตามระเบียบหรือกฎของหน่วยงานเป็นบางครั้ง

1.3 ตามมาตรฐาน ที่กำหนด รับฟังและไม่นำข้อมูลของผู้อื่นมาเปิดเผย ดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของหน่วยงานอยู่เสมอ ไม่นำทรัพย์สินของส่วนหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว ประพฤติตนตามระเบียบหรือกฎของหน่วยงานอยู่เสมอ

1.4 สูง/เกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด ไม่เปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่อาจสร้างความขัดแย้งหรือปัญหาให้เกิดขึ้นได้ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับกลุ่มคน เวลาและสถานการณ์ ตักเตือนสมาชิกในทีมเมื่อทำผิดระเบียบหรือกฎของหน่วยงาน ยอมรับและหาทางแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง

1.5 สูง/เกินกว่า มาตรฐานที่กำหนด อย่างมาก แจ้งผู้ที่เกี่ยวข้อง เมื่อพบเห็นพนักงานในองค์กรทำผิดระเบียบหรือกฎของหน่วยงาน ปฏิบัติงานหนักให้สมาชิกทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีจรรยาบรรณและคุณธรรมในการทำงานและในวิชาชีพ

ของตนนำทรัพย์สินของตนเองมาใช้ในการทำงานประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
 ดังนั้น ความซื่อสัตย์จึงเป็นพฤติกรรมหรือความสามารถทางด้านหนึ่งที่คุณเองไม่ควรละเลยหรือเพิกเฉย คุณควรเริ่มสำรวจตัวเองว่าคุณมีความซื่อสัตย์ในการทำงานหรือไม่ และอยู่ในพฤติกรรมระดับไหน ทั้งนี้ขอให้คุณเปิดใจพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตนเองให้มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ซึ่งคุณเองอาจลืมหรือคิดไม่ถึงว่าพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคุณเองนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้าง และจะส่งผลต่อเนื่องไปถึงผลประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. ข้าพเจ้าไม่เคยหยิบฉวยเอาทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นของส่วนตัว

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

ข. ข้าพเจ้าไม่เคยขอส่วนลดจากบริษัทห้างร้านที่มาเก็บเงินกับโรงพยาบาล

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชน โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อติดต่อขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยกับผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการอนุญาต

ให้เก็บข้อมูลในโรงพยาบาลชุมชน ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น จังหวัดกาฬสินธุ์
จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด ในแต่ละอำเภอ

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ที่มิอำนาจในการตัดสินใจแล้ว ผู้วิจัยขอเข้าพบ
บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์
และความสำคัญของการวิจัย รวมถึงวิธีการตอบและการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างนำ
แบบสอบถามมอบผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูล โดยให้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล
เป็นเวลา 2 สัปดาห์ และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนอีก 4 สัปดาห์ รวมระยะเวลาใน
การเก็บข้อมูลทั้งสิ้นประมาณ 6 สัปดาห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่
และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดไป
วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎี
ชั่วคราวที่สร้างขึ้นก่อนการวิจัย

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

5.2 สถิติวิเคราะห์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น
ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากข้อมูลหรือตัวแปรที่ศึกษาไม่เป็นไปตาม
ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ก็จะทำให้การสรุปผลการวิเคราะห์
ข้อมูลไม่เป็นจริงได้ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สมการเชิง
โครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL (For Windows) และ
อธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อม
ต่อตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท บรรยากาศของหน่วยงาน ความซื่อสัตย์ของบุคลากร และ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชน โดยกำหนด
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant .05) ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบข้อตกลง
เบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

5.2.1 ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปร (Multivariate
Normal Distribution) ในการตรวจสอบข้อมูลก่อนข้างเป็นไปได้ยากในเชิงปฏิบัติ นักวิชาการ

จึงได้เสนอให้ใช้การตรวจสอบข้อมูลโดยดูการแจกแจงข้อมูลที่ตัวแปร (Stevens. 1992 : 2 ; Citing Gnanadesikan. 1977 : 168) โดยพิจารณาว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษามีการแจกแจงเป็น โด่งปกติแบบตัวแปรเดียว (Univariate Normal Distribution) หรือไม่โดยพิจารณาจากความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ให้ค่าความเบ้ และความโด่ง ไม่เกิน ± 1.0

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

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขตพื้นที่การสาธารณสุขเขตที่ 7

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชน ได้แก่ ผู้ที่รับบริการที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 5 คน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 5 คน นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 5 คน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 5 คน และสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 5 คนรวมกลุ่มเป้าหมายจำนวน 25 คน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 กลุ่ม ผู้วิจัยใช้วิธีการให้ได้มา ดังนี้

การกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มเป้าหมายดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารทุกระดับของโรงพยาบาลชุมชนใน เขต 7

1. ต้องเป็นเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ จำนวน 17 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 2) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพล จังหวัดขอนแก่น 3) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

4) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ 5) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

กลุ่มที่ 2 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 5 คน

1. ต้องปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนในเขตที่ 7 มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ จำนวน 27 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 2) หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 3) หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพล จังหวัดขอนแก่น 4) หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลกมลาไสยจังหวัดกาฬสินธุ์ 5) หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มที่ 3 นักวิชาการที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 5 คน

1. ต้องปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการจำนวน 32 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมาย 1) นักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด 2) นักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 3) นักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลพล จังหวัดขอนแก่น 4) นักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 5) นักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มที่ 4 นักจัดการงานทั่วไปโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 5 คน

1. ต้องปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุปริญญาขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการจำนวน 15 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมาย

1) หัวหน้ากลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) หัวหน้ากลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 3) หัวหน้ากลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 4) หัวหน้ากลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลพล จังหวัดขอนแก่น 5) หัวหน้ากลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

กลุ่มที่ 5 สาธารณสุขอำเภอ จำนวน 5 คน

1. ต้องปฏิบัติงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

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

1) สาธารณสุขอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น 2) สาธารณสุขอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 3) สาธารณสุขอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ 4) สาธารณสุขอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 5) สาธารณสุขอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด แสดงดังในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงคุณลักษณะของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มที่	กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง	จำนวน/คน
1	ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
2	พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
3	นักวิชาการที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
4	หัวหน้ากลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
5	สาธารณสุขอำเภอ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
	รวม	25

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แผนงาน โครงการหรือแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชน ที่ผู้วิจัยนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างขึ้นเป็นแผนงาน โครงการหรือแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชน ฉบับร่าง พิจารณาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) วิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 7

2.2 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนในเขต 7 โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ พยาบาลวิชาชีพ สาธารณสุขอำเภอ นักจัดการงานทั่วไป โรงพยาบาล และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 25 คน ได้มีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เฉพาะกลุ่มของตนเอง และเมื่อแต่ละกลุ่มได้ข้อมูลและรูปแบบที่จะเสนอแล้ว ต่อจากนั้นให้ทุกกลุ่มร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขต 7 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 นี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบรวบรวมการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ โดยการจดบันทึกลงในแบบวิจารณ์และข้อเสนอแนะและทำการบันทึกภาพบันทึกเสียงทุกเนื้อหา และทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากการถอดข้อความเพื่อนำมาเทียบกับบริบทของการวิจัยและปรับปรุงรูปแบบตามการวิจารณ์ และข้อเสนอแนะต่อจากนั้นนำมาประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขต 7 โดยใช้ผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยจะ Grouping รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาล โดยอาศัยผลจากการถอดข้อความการวิจัยในระยะที่ 1 แล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทำการวิพากษ์และเสนอแนะในขั้นต่อไป

3.2 ผู้วิจัยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Group) ผู้เชี่ยวชาญ 25 คน การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Group) มี 2 ช่วง คือ 1) การจัดทำการประชุมย่อย (Focus Group) ของแต่ละกลุ่ม แบ่งเป็น 5 กลุ่มย่อย โดยในแต่ละกลุ่มจะทำการวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขต 7 ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมาและคิดรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนของตน เพื่อนำเสนอในการประชุมระดมสมองต่อไป และ 2) การจัดทำการระดมสมอง (Brainstorming) โดยนำผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 25 คน 5กลุ่ม ประชุมร่วมกันเพื่อทำการวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชน ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมาและให้แต่ละกลุ่มได้เสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชน ที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ซึ่งผู้เกี่ยวข้องทั้ง 25 คน จะร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์ร่างรูปแบบและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชน ทั้งหมดที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนที่ดีที่สุด

3.3 นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานโรงพยาบาลชุมชน 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 ต่อไปซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

3.3.1 นายแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกันสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

3.3.2 ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสุวรรณภูมิ

3.3.3 ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขตที่ 7

1. กลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลองในการวิจัยระยะที่ 3 คือ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนที่ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด 4 แห่ง คือ โรงพยาบาลจตุรพักตรพิมาน โรงพยาบาลปทุมรัตน์ โรงพยาบาลเมืองสรวง และ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย จำนวน 40 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนดังกล่าวเป็นกลุ่มทดลองในการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชน ด้วยเหตุผลดังนี้

1.1 เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน ที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการการทำวิจัย

1.2 เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน ที่มีความพร้อมและความต้องการที่จะทำการทดลองเป็นลูกข่ายของโรงพยาบาลเกษตรวิสัยที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานซึ่งมีพันธะจะต้องพัฒนาบุคลากรไปด้วยกัน

1.3 เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน ที่ผู้วิจัยสามารถที่จะทำการติดตามและประเมินผลการทดลองได้อย่างใกล้ชิดเพื่อควบคุมผลการทดลอง และสังเกตการณ์จากข้อมูลเชิงคุณภาพในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน แสดงดังในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงกลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชน ตามการวิจัยระยะที่ 3

ลำดับที่	ชื่อ โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด	จำนวนเจ้าหน้าที่
1	โรงพยาบาลจตุรพักตรพิมาน	10
2	โรงพยาบาลเมืองสรวง	10
3	โรงพยาบาลปทุมรัตน์	10

ลำดับที่	ชื่อ โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด	จำนวนเจ้าหน้าที่
4	โรงพยาบาลเกษตรวิสัย	10
รวมทั้งสิ้น		40

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชนและตัวแปรอิสระในการวิจัยระยะที่ 1 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4) การรับรู้บทบาท 5) ความซื่อสัตย์ของบุคลากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชน ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 มาทดลองใช้ ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 คือ แผนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชน (โครงการฝึกอบรม) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชน ใช้แบบสอบถามจำนวน 20 ข้อคำถาม แยกเป็นการวัดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลชุมชนด้านบริการ 10 ข้อคำถาม และด้านสนับสนุน 10 ข้อคำถาม

3.3 แบบวัดตัวแปรอิสระในระยะที่ 1 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ แบบวัด ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One – group, Pretest - posttest Design ซึ่งมีแบบแผนการวิจัยดังนี้ (Cook and Campbell. 1979 : 99)

O₁-----X-----O₂

เมื่อ	O ₁	แทน	การทดสอบก่อนการทดลอง
	X	แทน	การทำการทดลอง
	O ₂	แทน	การทดสอบหลังการทดลอง

โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 เลือกกลุ่มทดลองในการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลชุมชนโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 40 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลจตุรพักตรพิมาน โรงพยาบาลปทุมรัตน์ โรงพยาบาลเมืองสรวง และโรงพยาบาลเกษตรวิสัยจังหวัดร้อยเอ็ด

4.2 ทำการเก็บข้อมูลก่อนทดลองกับกลุ่มตัวทดลองเป็น Pretest

4.3 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลชุมชนกับกลุ่มทดลอง จำนวน 40 คน

4.4 ทำการเก็บข้อมูลหลังการทดลองกับกลุ่มทดลองเป็น Posttest

4.5 นำผลที่ได้จากก่อนทดลองและหลังการทดลองมาวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ MANOVA (Repeated Measure) แล้วสรุปผลการดำเนินงาน

5. ประเมินผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานโรงพยาบาลชุมชน

เป็นการประเมินผลหลังจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลชุมชน เป็นการวิจัยในระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลชุมชน ที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้กับ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลชุมชน 4 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ใช้เวลาดทดลองเป็นเวลา 3 เดือน จากนั้นนำผลการทดลองที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ระยะที่ 3 โดยเปรียบเทียบข้อมูลก่อน และหลังทดลองด้วย MANOVA (Repeated Measure)

6. กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลชุมชน

ระยะที่ 1 การวิจัย

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลชุมชน
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ 1. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม 2. ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)
3. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4. การรับรู้บทบาท 5. ความซื่อสัตย์ของบุคลากร

ตัวแปรต้นกลาง ได้แก่ บรรยากาศของหน่วยงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลชุมชนพฤติกรรมตาม
บทบาทหน้าที่ ด้านบริการและสนับสนุน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน ในเขตบริการสาธารณสุขที่ 7 จำนวน 314 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้ การวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงเส้น (Structural
Equation Model) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่ออธิบายอิทธิพลของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลชุมชน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่

ระยะที่ 2 การพัฒนา

การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลชุมชน

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ได้แก่ ประชาชนหรือผู้มารับบริการ จำนวน 5 คน

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 5 คน สาธารณสุขอำเภอ จำนวน 5 คน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลจำนวน 5 คน

นักจัดการงานทั่วไปโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 5 คน นักวิชาการประจำโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 5 คน รวม 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การนำผลจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลชุมชน เพื่อใช้เป็นแผนกิจกรรมฉบับร่าง พิจารณาเบื้องต้น

การรวบรวมข้อมูล ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และ
กระบวนการระดมสมอง (Brain Storming)

ระยะที่ 3 การวิจัยและพัฒนา

การทดลองใช้ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาล
ชุมชน

กลุ่มทดลอง (Target Groups) ได้แก่ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานจัดการโรงพยาบาลชุมชน 2 แห่งในจังหวัดร้อยเอ็ด
จำนวน 40 คน

การรวบรวมข้อมูล การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลชุมชน กับกลุ่มทดลอง ใช้เวลาในการทดลองประมาณ 3 เดือน และแบ่งการเก็บข้อมูลเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองก่อนทดลอง Pretest

ระยะที่ 2 ขณะทดลอง การรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 3 หลังทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองหลังทดลอง Posttest

และเปรียบเทียบข้อมูลก่อนหลังการทดลองด้วย MANOVA (Repeated Measure)

แผนภาพที่ 3 แสดงขั้นตอนการวิจัยทั้ง 3 ระยะ