

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงอรรถาธิบาย (Explanatory Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ โดยมีรายละเอียดวิธีการวิจัยมีดังนี้

ประชากรเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สถานีนามัยปฏิบัติงานอยู่ในสถานีนามัยในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ทั้งหมด 16 แห่ง จำนวน 58 คน และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนในการเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาสถานีนามัยในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จำนวน 74 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 132 คน ดังตาราง 2 โดยทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด ไม่มีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการพัฒนาสถานีนามัยเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ต้องเกิดจากแรงจูงใจของทุกคนที่ได้ปฏิบัติงานในสถานีนามัยโดยตรง และเป็นกลุ่มประชากรศึกษาที่มีขนาดไม่ใหญ่มากเกินไป

ตาราง 2 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่พัฒนางานในสถานีนามัยเขตอำเภอหาดใหญ่

| สถานีนามัย | เจ้าหน้าที่สถานีนามัย | เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่ | | |
|------------------|-----------------------|------------------------------|--------|---------|
| | | แพทย์ | พยาบาล | เภสัชกร |
| 1. คอหงส์ | 5 | 1 | 5 | 1 |
| 2. บ้านน้ำน้อย | 4 | 1 | 4 | 2 |
| 3. พะตง | 5 | 2 | 5 | 2 |
| 4. บ้านพรุ | 4 | - | 4 | 2 |
| 5. หุ่นปรีอ | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 6. ท่าข้าม | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 7. หุ่นใหญ่ | 2 | - | 4 | 1 |
| 8. หินผุด | 3 | - | 3 | 1 |
| 9. หุ่นตำเสา | 3 | - | 4 | 1 |
| 10. คูเต่า | 5 | 1 | 4 | 1 |
| 11. ตำบลน้ำน้อย | 4 | 1 | 3 | 1 |
| 12. คลองคู่ตะเภา | 3 | - | 3 | 1 |

ตาราง 2 (ต่อ)

| สถานีนามัย | เจ้าหน้าที่สถานีนามัย | เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ | | |
|-------------|-----------------------|-----------------------------|--------|---------|
| | | แพทย์ | พยาบาล | เภสัชกร |
| 13. คลองแห | 3 | - | 6 | 2 |
| 14. ควนลัง | 5 | - | 6 | 2 |
| 15. หูแร่ | 3 | - | 4 | 1 |
| 16. ชลุง | 3 | - | 4 | 1 |
| รวม 16 แห่ง | 58 คน | 8 คน | 45 คน | 21 คน |

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการจัดการสนทนากลุ่ม จำนวน 1 กลุ่ม ซึ่งเลือกจากบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ และใช้หลักการกำหนดแบบมีมิติหลัก (Dimension Sampling technique) เพื่อเป็นการเลือกตัวอย่างให้มีทิศทางของผู้ให้ข้อมูลหลัก (key person) ได้ครบตามมิติที่ต้องการ ซึ่งมีมิติได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ประจำสถานีนามัย ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน นักวิชาการสาธารณสุขชุมชน และพยาบาล 2) เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ ประกอบด้วย พยาบาล เภสัชกร และแพทย์ ในสัดส่วนเท่ากัน 1 ต่อ 20 รวมทั้งหมด 8 คน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 การเลือกตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแบบมีมิติเพื่อการจัดสนทนากลุ่ม

| ลักษณะ key person | เจ้าหน้าที่สถานีนามัย | เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล | รวม |
|--|-----------------------|----------------------|-----|
| เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข | 1 | - | 1 |
| เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน | 1 | - | 1 |
| นักวิชาการสาธารณสุขชุมชนและ นักวิชาการอื่นๆ | 1 | - | 1 |
| พยาบาล | 1 | 2 | 3 |
| เภสัชกร | | 1 | 1 |
| แพทย์ | - | 1 | 1 |
| รวม | 4 | 4 | 8 |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ

การเตรียมการก่อนสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและการพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ และทำการศึกษาสำรวจในพื้นที่ที่จะศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือแบบสอบถามขึ้น โดยปรับจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่น่าเชื่อถือ ใช้เทคนิคการสร้างแบบสอบถาม มาตรฐาน กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2534) แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามลักษณะปลายเปิดและปลายปิด ที่ถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งและระดับขั้นเงินเดือน วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงานด้านการแพทย์และสาธารณสุข การได้รับการฝึกอบรม/ดูงานเกี่ยวกับหน่วยบริการปฐมภูมิ และความศรัทธาต่อผู้บริหาร โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด มีจำนวน 7 ข้อ

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ จำนวนประชากรที่รับผิดชอบของสถานีนอนามัย จำนวนเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนามัย ลักษณะขนาดของสถานีนอนามัย การได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่าย ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ได้รับ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สถานีนอนามัย ได้แก่ ความเหมาะสมของสถานที่ ความเพียงพอของเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ มีบรรยากาศเป็นกันเอง โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด มีจำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเป็นตัวแปรตาม มี 26 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดและใช้วัดด้วยมาตราวัดประมาณค่า (rating scale) ตอบได้ 4 ระดับ ตามความรู้สึกถึงแรงจูงใจที่อยากจะปฏิบัติงาน คือ

| | | |
|---------|--|-----|
| มาก | หมายถึง มีแรงจูงใจที่อยากจะปฏิบัติงานมาก | = 3 |
| ปานกลาง | หมายถึง มีแรงจูงใจที่อยากจะปฏิบัติงานปานกลาง | = 2 |
| น้อย | หมายถึง มีแรงจูงใจที่อยากจะปฏิบัติงานน้อย | = 1 |
| ไม่มี | หมายถึง ไม่มีแรงจูงใจที่อยากจะปฏิบัติงานเลย | = 0 |

โดยประเมินจากองค์ประกอบปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) โอกาสก้าวหน้า

หน้าในหน้าที่การงานและการพัฒนาตนเอง โดยมีการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นPCU ใน 4 ด้านใหญ่ คือ 1) พัฒนาด้านบริการสุขภาพ 2) พัฒนาด้านโครงสร้างสิ่งแวดล้อม 3) พัฒนาด้านการทำงานกับชุมชน 4) พัฒนาด้านการบริหารจัดการและการจัดทำแผนปฏิบัติการ ข้อคำถามมีดังนี้คือ

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน | มีจำนวน 6 ข้อ |
| 2. การได้รับการยอมรับจากสังคม | มีจำนวน 5 ข้อ |
| 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | มีจำนวน 5 ข้อ |
| 4. ความรับผิดชอบต่องาน | มีจำนวน 5 ข้อ |
| 5. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ | มีจำนวน 5 ข้อ |

การแปลผลคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากการตอบของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด แล้วจัดระดับคะแนนเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสมบูรณ์ (absolutely method) ซึ่งเป็นการใช้หลักการทางคณิตศาสตร์ เนื่องจากค่าคะแนนเป็นค่าต่อเนื่อง ค่าที่อยู่หลังทศนิยมตั้งแต่ 0.4 ลงไปให้ปัดเป็น 0 หากเป็นค่า 0.5 ขึ้นไปให้เป็น 1 (เลิศ สิทธิโกศล,2534) จากวิธีการดังกล่าวสามารถนำมาจัดระดับแรงงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.44 หมายถึง ไม่มีแรงงใจที่จะปฏิบัติงาน = 0

ค่าเฉลี่ย 0.45 – 1.44 หมายถึง มีระดับแรงงใจที่จะปฏิบัติงานน้อย = 1

ค่าเฉลี่ย 1.45 – 2.44 หมายถึง มีระดับแรงงใจที่จะปฏิบัติงานปานกลาง = 2

ค่าเฉลี่ย 2.45 – 3.00 หมายถึง มีระดับแรงงใจที่จะปฏิบัติงานมาก = 3

ส่วนที่ 3 ลักษณะคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับเหตุผลและอุปสรรคต่างๆในการเข้าร่วมการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมจากประสบการณ์และความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างละ 3 ข้อ

2) เครื่องมือสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

สร้างแนวคำถามสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยมีแนวคำถามแบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับ องค์ประกอบของแรงงใจใน 5 ด้าน ที่สัมพันธ์กับปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อให้ได้ความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวแรงงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อการอภิปรายผลประกอบข้อมูลเชิงปริมาณให้ได้รายละเอียด และความชัดเจนของผลการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไข จนเสร็จสมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content

Validity) โดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในเรื่องที่วิจัยเป็นอย่างมาก ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้พิจารณาความตรงของแบบสอบถามแล้วให้คะแนนด้านความชัดเจน/ไม่ชัดเจน และระดับความสอดคล้องของข้อความถามกับวัตถุประสงค์ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับคือ

| | |
|---------------------|-----|
| ไม่สอดคล้อง | = 1 |
| สอดคล้องน้อย | = 2 |
| สอดคล้องค่อนข้างมาก | = 3 |
| สอดคล้องมาก | = 4 |

นำคะแนนที่ได้มาคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และวัลยา คุโรปรกรณ์พงษ์, 2536 อ้างจาก Waltz, Strickland & Lenz, 1991) แบบสอบถามชุดนี้ได้ค่า CVI = 0.89 แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องชัดเจน ถูกต้องสมบูรณ์ ก่อนนำไปทดลองใช้

2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือแบบสอบถาม (Reliability) นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานพัฒนาสถานอนามัยเครือข่ายโรงพยาบาลสงขลา ซึ่งไม่ใช่ประชากรเป้าหมายแต่มีลักษณะเช่นเดียวกัน จำนวน 34 คน แล้วคำนวณหาความเที่ยง และความเหมาะสมของข้อความถามในแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) เพราะเครื่องมือแบบสอบถามใช้มาตรวัดเป็นมาตรวัดประมาณค่า หรือ rating scale (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2538) และเป็นการทำค่าความเที่ยงของแบบสอบถามจากการตอบคำถามในการวัดเพียงครั้งเดียว (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และวัลยา คุโรปรกรณ์พงษ์, 2536) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ แอลฟา = 0.95 ซึ่งหมายความว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นหรือความเที่ยงสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย ศิริพร ชัมภลลิขิต และ ทศนีย์ นะเส, 2539) แล้วปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือแบบสอบถามให้สมบูรณ์อีกครั้ง เสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม เห็นสมควรให้นำไปใช้เก็บข้อมูลได้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรเป้าหมายโดยใช้แบบสอบถาม และดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านคนบตีคณะพยาบาลศาสตร์ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสงขลา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานอนามัยพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. ผู้วิจัยทำหนังสือแจ้งรายละเอียดการเก็บข้อมูลจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสงขลาถึงหัวหน้าสาธารณสุขอำเภอหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน
3. ประสานงานกับกลุ่มงานเวชกรรมสังคม และ กลุ่มงานฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลหาดใหญ่ เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลในกลุ่มประชากรเป้าหมาย ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลหาดใหญ่ที่ได้ลงไปปฏิบัติงานในสถานอนามัยเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่ แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบที่เป็นประชากรเป้าหมายด้วยตัวเองและกำหนดวันรับคืนภายใน 2 สัปดาห์
4. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและการวิจัยของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหาดใหญ่ ซึ่งได้รับความร่วมมือและให้ความสะดวกเป็นอย่างดี ในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำในสถานอนามัยเขตอำเภอหาดใหญ่ทั้ง 16 แห่ง เพื่อนำแบบสอบถามไปให้ที่สถานอนามัยโดยตรงและได้มีโอกาสชี้แจงและขอความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่สถานอนามัยในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และกำหนดวันรับคืนภายใน 2 สัปดาห์ กรณีที่ไม่ตอบแบบสอบถาม หรือไม่ได้รับตอบแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามคืน 100 % โดยใช้เวลารวบรวมข้อมูลทั้งหมด 2 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) version 10.0 for window เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540 ; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2543 ; จัตรีปิยะพิมพ์สิทธิ์, 2543) มีดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้านบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมของงาน ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ ด้วยสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน กับ แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่ โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi - Square)
3. นำข้อมูลเชิงคุณภาพมาจัดกลุ่มค่า จัดหมวดหมู่ เพื่อการอภิปรายผล หรือสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ