

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร

3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินงานและรวบรวมข้อมูล

3.4 ระยะเวลาในการดำเนินงาน

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ แบบสอบถามที่ใช้ดัดแปลงจากแบบสอบถามสำเร็จรูป DLOQ ของ Marsick และ Watkins ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเรื่องการประเมินการดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน (7 Action Imperatives) ประกอบด้วย 1) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities) 2) การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา (Promote Inquiry and Dialogue) 3) การส่งเสริมร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม (Encourage Collaboration and Team Learning) 4) การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (Create Systems to Capture and Share Learning) 5) การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร (Empower People toward a Collective Vision) 6) การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to its Environment) 7) การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning) และการวัดผลการดำเนินงานในระดับขององค์กร (Learning Organization Results at the Organization Level)

ในด้านการวัดผลทางความรู้ (Knowledge Performance) ทั้งนี้ได้ละเว้นการวัดผลการดำเนินงานในระดับขององค์กรด้านการวัดผลทางการเงิน (Financial Performance) เนื่องจากโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่เป็นองค์กรของรัฐ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อการศึกษาโดยเป็นโรงเรียนแพทย์ในภาคเหนือ และการดำเนินการขององค์กรนั้นมีรายได้หลักที่ไม่ได้มาจากการดำเนินธุรกิจหรือการแสวงหากำไร ดังนั้นส่วนประกอบของแบบสอบถาม DLOQ ที่ใช้ในการศึกษาจะมีข้อคำถามทั้งหมด 49 ข้อ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 แสดงส่วนประกอบของแบบสอบถาม DLOQ ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้

ระดับ/หมวด	มิติ	ข้อที่
ระดับปัจเจกบุคคล	การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1-7
	การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	8-13
ระดับทีมงาน	การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	14-19
ระดับองค์กร	การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	20-25
	การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	26-31
	การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	32-37
	การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	38-43
การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร	การวัดผลทางความรู้	44-49

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทั้งหมดของฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย เภสัชกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเภสัชกร เจ้าหน้าที่ คนงาน จำนวนทั้งหมด 138 คน (โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, ฝ่ายเภสัชกรรม, 2553ข: เพิ่มข้อมูลคอมพิวเตอร์)

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ของบุคลากรทั้งหมดของฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย เภสัชกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเภสัชกร เจ้าหน้าที่ คณงาน จำนวนทั้งหมด 138 คน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ตามแบบสอบถาม DLOQ ของ Marsick และ Watkins

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการประเมินความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ในการทดสอบหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test) (George & Paul, 2006: 231) ซึ่งค่า Cronbach's Alpha สามารถแปลผลได้ดังนี้

ค่า Alpha มากกว่า 0.9 หมายถึง อยู่ในระดับดีมาก (Excellent)

ค่า Alpha มากกว่า 0.8 หมายถึง อยู่ในระดับดี (Good)

ค่า Alpha มากกว่า 0.7 หมายถึง อยู่ในระดับยอมรับได้

(Acceptable)

ค่า Alpha มากกว่า 0.6 หมายถึง อยู่ในระดับน่าสงสัย

(Questionable)

ค่า Alpha มากกว่า 0.5 หมายถึง อยู่ในระดับไม่ดี (Poor)

ค่า Alpha น้อยกว่า 0.5 หมายถึง อยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับ

ได้ (Unacceptable)

ตอนที่ 2.2 การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1) ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายค่ากลางของข้อมูลการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2) ลักษณะข้อคำถามเป็นการให้คะแนนการดำเนินการด้านต่างๆที่สนับสนุนให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบัน หากการดำเนินการในแต่ละข้อคำถามนั้นแทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย (Almost Never) ให้ระบุเป็น (1) และหากการดำเนินการในแต่ละข้อคำถามเกิดขึ้นแทบจะทุกครั้ง (Almost Always) ให้ระบุเป็น (6) ในกระดาษคำตอบ ดังภาพที่ 2

Question	Almost Never	1	2	3	4	5	Almost Always
In my organization, leaders continually look for opportunities to learn.		1	2	3	4	5	6

Question	Almost Never	1	2	3	4	5	Almost Always
		1	2	3	4	5	6

แทบจะไม่เคย

แทบจะทุกครั้ง

ภาพที่ 2 แสดงตัวอย่างแบบสอบถาม DLOQ (Marsick และ Watkins, 2003: 143)

ผลคะแนนเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละด้านจากการตอบแบบสอบถาม DLOQ จะนำมาพล็อตลงในตารางในแนวดิ่ง (จุดเน้นคะแนนเฉลี่ยที่ได้ลงในตารางตามช่องของแต่ละมิติ) โดยตารางจะแสดงผลคะแนนเฉลี่ยและเปรียบเทียบความสำคัญในแต่ละมิติของการดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้านและการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ ดังภาพที่ 3

MEAN SCORES

DIMENSIONS OF THE LEARNING ORGANIZATION

	A Continuous Learning	B Inquiry and Dialogue	C Collaboration and Team Learning	D Create Systems	E Empower People	F Connect the Organization	G Strategic Leadership	H Knowledge Performance
6								
5.5								
5								
4.5								
4								
3.5								
3								
2.5								
2								
1.5								
1								

ภาพที่ 3 แสดงตารางผลคะแนนเฉลี่ยรวมเปรียบเทียบในแต่ละมิติของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ดัดแปลงจาก Marsick และ Watkins, 2003: 149)

3) สถิติอ้างอิงหรือเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงแบบที (T-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มที่อิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง

ค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ทดสอบด้วยวิธี LSD ในกรณีที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน และทดสอบด้วยวิธี Tamhane's T2 ในกรณีที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลคือ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่และฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 4 เดือน ตั้งแต่ เดือนธันวาคม 2553 - มีนาคม 2554