

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

3.1 ลักษณะประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้จัดการฝ่าย ของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 395 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2558) ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรในการศึกษา จำแนกตามสังกัด

ลำดับ	สายงาน	จำนวนประชากร (คน)
1	สำนักผู้อำนวยการ	4
2	ศูนย์โภชนาการและการกำหนดอาหาร	5
3	สายงานสื่อสารองค์กร	12
4	ศูนย์เบาหวานและไทรอยด์	18
5	สายงานการแพทย์	44
6	สายงานปฏิบัติการ	132
7	สายงานการพยาบาล	180
	รวม	395

3.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้จัดการฝ่าย ของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร การกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane โดยมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 การคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544)

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

เมื่อ n = จำนวนขนาดของตัวอย่าง

N = จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้กำหนดให้เท่ากับ 0.05

$$\text{แทนค่าสูตรการคำนวณ} \quad n = \frac{395}{1 + (395 \times 0.05^2)}$$

$$n = 198.7$$

ดังนั้น จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 199 ตัวอย่าง(คน) แต่เพื่อความสะดวกในการคำนวณจึงใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด

3.3 เครื่องมือและวิธีการในการสุ่มตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละสายงาน (สุธรรม รัตนโชติ, 2551) ซึ่งจำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีหลายกลุ่มสายงาน จึงต้องทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนในแต่ละกลุ่ม (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น = (จำนวนตัวอย่างทั้งหมด x จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น) / จำนวนประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3.2 แสดงการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มสายงาน

กลุ่มสายงาน	จำนวนประชากร (คน)	แบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง(คน)
สำนักผู้อำนวยการ	4	(200x4)/395	2
ศูนย์โภชนาการและการกำหนดอาหาร	5	(200x5)/395	3
สายงานสื่อสารองค์กร	12	(200x12)/395	6
ศูนย์เบาหวานและไทรอยด์	18	(200x18)/395	9
สายงานการแพทย์	44	(200x44)/395	22
สายงานปฏิบัติการ	132	(200x129)/395	67
สายงานการพยาบาล	180	(200x180)/395	91
รวมทั้งสิ้น	395		200

3.4 ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน ในกรณีนี้นำไปใช้กับพนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล พหลโยธิน

3. นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) กำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาจำนวนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ดังตารางที่ 3.2 สูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้

สูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n คือ จำนวนข้อของแบบทดสอบ

s_i^2 คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบรายข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งฉบับ

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก) ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงการทดสอบค่าความเชื่อมั่น

ด้าน	จำนวนข้อคำถาม	ค่า Alpha
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	32	0.944
คุณลักษณะของงาน	20	0.792
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	20	0.860
ภาพรวม ทั้ง 3 ด้าน	72	0.942

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยภาพรวมของแบบสอบถาม ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่า 0.942 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3.5 การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งโดยอาศัยข้อมูลจากทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำการศึกษา และกำหนดขอบเขตเนื้อหาแบบสอบถามโดยจำแนกออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นส่วนที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง รวมจำนวน 6 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ ตามทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Richard E. Walton(1973) ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้พัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยส่วนบุคคลของ รุ่งดาว เผือกฝัก (2555) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ข้อคำถามที่ใช้มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบโดยข้อคำถามเชิงบวกมีจำนวน 30 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 1,2,3,5,7,8,9, 10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30 และข้อคำถามเชิงลบมีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 4,6 โดยข้อคำถามจะแบ่งเป็น 8 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 2,6,7,8)
2. สภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 13,21,28,29)
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 5,9,17,24)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 10,11,23,31)
5. การส่งเสริมและบูรณาการทางสังคม
จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 1,16,19,26)
6. การปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม
จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 3,4,18,25)
7. ภาวะอิสระจากงาน
จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 12,20,22,32)

8. ความเกี่ยวพันทางสังคม

จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 14,15,27,30)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน จำนวน 20 ข้อ ตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน ของ Hackman and Oldham (1980) ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้พัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยส่วนบุคคลของ กิรดา พุ่มพงษ์(2551) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์ ข้อคำถามที่ใช้มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยข้อคำถามเชิงบวกมีจำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1,2,4,5,6,8,9,12,14,15,16 ,18,19 และข้อคำถามเชิงลบมีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 3,7,10,11,13,17,20 โดยข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| 1. การใช้ทักษะที่หลากหลาย | จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 1,3,14,20) |
| 2. งานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 5,9,12,17) |
| 3. ความสำคัญของงาน | จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 4,11,15,19) |
| 4.ความเป็นอิสระ | จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 6,8,13,18) |
| 5. ผลสะท้อนของงาน | จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 2,7,10,16) |

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ ตามทฤษฎี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Peterson and Plowman (1953) ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้พัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยส่วนบุคคลของ รุ่งดาว เผือกพัก (2555) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ข้อคำถามที่ใช้มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยข้อคำถามเชิงบวกมีจำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถาม1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,12,14,16,17,18,19,20 และข้อคำถามเชิงลบมีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 11,13,15 โดยข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- | | |
|-----------------|---------------------------------|
| 1. คุณภาพของงาน | จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 1,6,12,15) |
| 2. ปริมาณของงาน | จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 3,11,13,16) |
| 3. เวลา | จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 5,10,14,20) |
| 4. วิธีการ | จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 4,8,9,18) |
| 5. ต้นทุน | จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 2,7,17,19) |

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

โดยข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จะกำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ต (LiKert) ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงการกำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

ระดับความเห็น	กำหนดค่าน้ำหนักของตัวเลือก ข้อคำถามเชิงบวก
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3.6 วิธีการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนที่กำหนดไว้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขออนุญาต แจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับพนักงาน

2. ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเอกชน ได้อนุญาตให้ผู้ศึกษาเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ไปแจกให้พนักงาน (ทั้งนี้จากคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size) โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 199 คน แต่เพื่อความสะดวกในการคำนวณจึงใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด) โดยใช้เวลา 2 วัน

3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม ร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจะถูกนำมาประมวลผลคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยตัวแปรต่างๆจะถูกนำมาลงรหัส เพื่อเปลี่ยนให้อยู่ในรูปของตัวเลข แล้วนำมาวิเคราะห์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน

2.1 ลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ใช้ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

2.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์และพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรต้นตั้งแต่สองตัวขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอัตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.5 แสดงการแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด