

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยพยาบาลทุกอัตราตั้งแต่ นายทหารประทวน ช่วยราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในแผนกพยาบาลต่างๆ ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ทั้งหมด 15 แผนกพยาบาล ประกอบด้วย อายุรกรรม ศัลยกรรม สูติรีเวชกรรม โสต ศอ นาสิกกรรม จิตเวช จักษุกรรม กุมารเวชกรรม รังสีกรรม เวชศาสตร์ฟื้นฟู ห้องผ่าตัด กิจกรรมพิเศษอาคารสมเด็จย่า 90 ออร์โธปิดิกส์ วิสัญญี ตรวจโรค ผู้ป่วยนอก และอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน รวมทั้งสิ้นจำนวน 421 คน (ข้อมูลฝ่ายกำลังพล กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ณ วันที่ 31 มกราคม 2560)

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 15 แผนกพยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน Krejcie & Morgan, 1970 ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

จากตารางสำเร็จรูปของ เครซี่ และ มอร์แกน Krejcie & Morgan, 1970 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน โดยมีสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกดังนี้

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ ของโรงพยาบาล

แผนก/หน่วยงาน	จำนวน	จำนวน
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. อายุรกรรม	95	47
2. ศัลยกรรม	64	31
3. สูติรีเวชกรรม	30	14
4. โสต ศอ นาสิกกรรม	16	8
5. จิตเวช	13	6
6. จักษุกรรม	16	8
7. กุมารเวชกรรม	52	25
8. ห้องตรวจโรคผู้ป่วยนอก	3	1
9. รังสีกรรม	7	4
10. เวชศาสตร์ฟื้นฟู	9	4
11. ห้องผ่าตัด /วิสัญญี	13	7
12. สมเด็จพระย่า90	45	22
13. ออร์โธปิดิกส์	18	8
14. อุบัติเหตุ ฯ	40	20
รวม	421	205

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีลักษณะเป็นคำถามเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน อัตราบรรจุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ วิจิตรา เพชรแสงใส (2557) ซึ่งใช้แนวคิดของ Walton (1975) ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 35 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	จำนวน	5 ข้อ	(ข้อที่ 9-13)
2. สถานภาพที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	จำนวน	5 ข้อ	(ข้อที่ 14-18)
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	จำนวน	4 ข้อ	(ข้อที่ 19-22)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	จำนวน	3 ข้อ	(ข้อที่ 23-25)
5. การบูรณาการทางสังคม	จำนวน	5 ข้อ	(ข้อที่ 26-30)
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	จำนวน	5 ข้อ	(ข้อที่ 31-35)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	จำนวน	3 ข้อ	(ข้อที่ 36-38)
8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	จำนวน	4 ข้อ	(ข้อที่ 39-42)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามของ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ซึ่งใช้แนวคิดของ Buchanan (1974) ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร	จำนวน	4 ข้อ	(ข้อที่ 43-46)
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร	จำนวน	3 ข้อ	(ข้อที่ 47-49)
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	จำนวน	3 ข้อ	(ข้อที่ 49-52)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธี Likert Scale โดยได้กำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการตรวจสอบหา ความตรงตามเนื้อหา และการตรวจสอบค่าความเที่ยง ดังนี้

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาและสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านที่มีประสบการณ์ ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร และด้านวิชาการ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ดังนี้

1. ดร.กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล
อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
2. อาจารย์สุรี พุกษ์ทวีศักดิ์
เลขาธิการหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
3. นางปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และบริหารงานทั่วไป
บริษัท ไอ.พี.เทรคคิง จำกัด

โดยตรวจสอบความตรงตามจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม และนำไปคำนวณหาค่า Index of item objective congruence (IOC) โดยยึดเกณฑ์ความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการและครอบคลุมตามเนื้อหาที่ต้องการ กำหนดคะแนนแต่ละข้อเป็น 3 ระดับ คือ ให้คะแนน -1 ถ้าไม่เห็นด้วย ให้คะแนน 0 ถ้าเห็นด้วยปานกลาง และให้คะแนน 1 ถ้าเห็นด้วยมาก นำผลรวมคะแนนในแต่ละข้อ จากนั้นหารด้วยจำนวนผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 คะแนนขึ้นไป ซึ่งเนื้อหาที่มีค่า IOC ใกล้ 1 เป็นเนื้อหาที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและเหมาะสมที่จะใช้ในการทดลอง ส่วนเนื้อหาที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรปรับปรุงแก้ไข (Rovinelli & Hambleton, 1997)

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม และศัลยกรรมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) จากการวิเคราะห์ผลทางสถิติในภาพรวมได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 และ แยกรายด้าน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานวิเคราะห์ผลทางสถิติได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 และด้านความผูกพันต่อองค์กรวิเคราะห์ผลทางสถิติได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 ซึ่งเป็นค่าที่ระหว่าง 0 ถึง 1 และใกล้เคียง 1 มากที่สุด แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) สามารถนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 205 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลช่วงเดือนมิถุนายน – เดือนสิงหาคม 2560

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน อัตราบรรจุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และสรุปผลเป็นค่าสัดริ้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ใช้สถิติ t-test และด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน อัตราบรรจุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ใช้สถิติ One-way ANOVA

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.80 ถึง 1.00	สัมพันธ์ด้านบวกระดับสูงมาก
0.60 ถึง 0.79	สัมพันธ์ด้านบวกระดับสูง
0.40 ถึง 0.59	สัมพันธ์ด้านบวกระดับปานกลาง
0.20 ถึง 0.39	สัมพันธ์ด้านบวกระดับต่ำ
0.01 ถึง 0.19	สัมพันธ์ด้านบวกระดับต่ำมาก
0.00	ไม่สัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
-0.20 ถึง -0.39	สัมพันธ์ด้านลบระดับต่ำ
-0.40 ถึง -0.59	สัมพันธ์ด้านลบระดับปานกลาง
-0.60 ถึง -0.79	สัมพันธ์ด้านลบระดับสูง
-0.80 ถึง -1.00	สัมพันธ์ด้านลบระดับสูงมาก

การพิจารณาวัตรระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำที่สุด ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาเป็นช่วงและใช้ค่าพิสัยของคะแนนเฉลี่ยตามสูตร

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากหลักการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์รับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	แปลผล
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงมาก

และใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับการพิจารณาวัตรระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	แปลผล
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก