

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย จำนวน 500 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรฝ่ายสนับสนุนในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชีและงบประมาณ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายรังสีวิทยา ฝ่ายบริหารงานงานอาคารและสถานที่ ฝ่ายผู้ป่วยนอก ฝ่ายเภสัชกรรม ฝ่ายสัตวศาสตร์ ฝ่ายวิสัญญีวิทยา ฝ่ายเลขานุการ เป็นต้น

โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Random Sampling) มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1.การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (วิชิต อุ่ออัน และ อำนวย วัจจัน,2550 หน้า 231) มีประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 500 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ผู้ศึกษาได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 217 ชุด และได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งอยู่ภายใต้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5 % และระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %

ตารางที่ 3.1 กำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejice & Morgan

ขนาดประชากร ตัวอย่าง	ขนาด	ขนาดประชากร ตัวอย่าง	ขนาด	ขนาดประชากร ตัวอย่าง	ขนาด
10	14	250	152	1,000	278
20	19	260	155	1,200	291
25	24	270	159	1,300	297
30	28	280	162	1,400	302
35	32	290	165	1,500	306
40	36	300	169	1,600	310
45	40	400	196	2,000	322
50	44	420	201	3,000	341
55	48	440	205	4,000	351
60	52	460	210	5,000	357
65	56	480	214	6,000	361
70	59	<u>500</u>	<u>217</u>	10,000	370
75	63	600	234	20,000	377
80	66	700	248	30,000	378
85	70	800	260	50,000	381
90	76	900	269	100,000	384

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 217 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนของบุคลากรในองค์การ
แบบสอบถามมีทั้งหมด 217 ชุด ได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยจากแบบสอบถาม บุคลากรในฝ่ายสนับสนุน

โดยการให้ดำเนินการกรอกข้อมูล และรอเก็บแบบสอบถามกรอกข้อมูลเสร็จใช้เวลา

2 สัปดาห์

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการศึกษา ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนและความผูกพันต่อองค์กร

การสร้างและลักษณะเครื่องมือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามในงานวิจัยของ ประยงค์ มีผล (2545 : 84) และสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดนราธิวาส (2546:36) รวมมีคำถาม 27 ข้อ ดังนี้

- 1.ความสำเร็จของงาน จำนวน 7 ข้อ
- 2.ความก้าวหน้า จำนวน 4 ข้อ
- 3.การยอมรับนับถือ จำนวน 6 ข้อ
- 4.ความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ
- 5.ลักษณะของงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามในงานวิจัยของ สุทธิลักษณ์ คำทอง (2549:90) รวมมีคำถาม 23 ข้อ ดังนี้

- 1.เงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 7 ข้อ
- 2.โอกาสก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ

3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ

4.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ

5.ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคำถาม 3 ด้าน ได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามในงานวิจัยของ คณิงนิจ รักษาสุธากาญจน์ (2548 :118) รวมมีคำถาม 15 ข้อ ดังนี้

1.ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ

3.ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 4 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบของ Likert (ธัญกรรณ์ สงปริดา, 2549 : 34) โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน ระดับความเห็นด้วย,ความเป็นจริง,ความรู้สึกลับ

5 มากที่สุด

4 มาก

3 ปานกลาง

2 น้อย

1 น้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน

ในการแปลความหมายของคะแนนที่ใช้ในการตีความหมายของคะแนนเฉลี่ย ที่ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในฝ่าย

สนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ซึ่งคะแนนที่ได้นั้นก็มีความหมายดังต่อไปนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9)

4.50-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระดับปาน

กลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย

ที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างในบุคลากร ฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้วยตนเอง พร้อมทั้งแจกความเข้าใจในแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science : SPSS for window) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล

1.ข้อมูลทั่วไปด้วย ค่าความถี่ และร้อยละ

2.ระดับแรงจูงใจ และระดับความผูกพันด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05