

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนายแบบตัดขวาง เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความชด้นผูกพันในองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร จำนวนบุคลากร 1.176 คน

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพรจำนวน 276 คน โดยใช้สูตรของ (Cohen, 1988) ดังนี้คือ

$$n = \frac{\lambda (1 - R^2_{Y.A.B}) + w}{R^2_{Y.A.B} - R^2_{Y.A}}$$

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{Y.A.B}$ คือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full model

$R^2_{Y.A}$ คือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R^2_{Y.A.B} - R^2_{Y.B}$)

$R^2_{Y.B}$ คือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change)

เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ

λ คือค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เขต A)

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เขต B)

ตัวแปรอิสระที่ศึกษา ($u = 11$) ตัวแปรอิสระอื่นๆที่จะนำเข้าสู่สมการ ($w = 0$) จากการศึกษาของรศนา ถนอมเกียรติ (2551) พบว่า

มีค่า $R^2_{Y.A.B} = 0.412$

มีค่า $R^2_{Y.A} = 0.341$

$$\text{มีค่า } a = 0.05$$

$$\text{มีค่า } \lambda = 33.29$$

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{33.29(1-0.412) + 0}{0.412-0.341}$$

$$= 276 \text{ คน}$$

ขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 276 คน และเพื่อลดโอกาสการคลาดเคลื่อนในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสูญหายและการไม่ตอบกลับหรือข้อมูลไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงวางแผนการเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นในการศึกษารั้งนี้ใช้ขนาดตัวอย่าง 306 คน

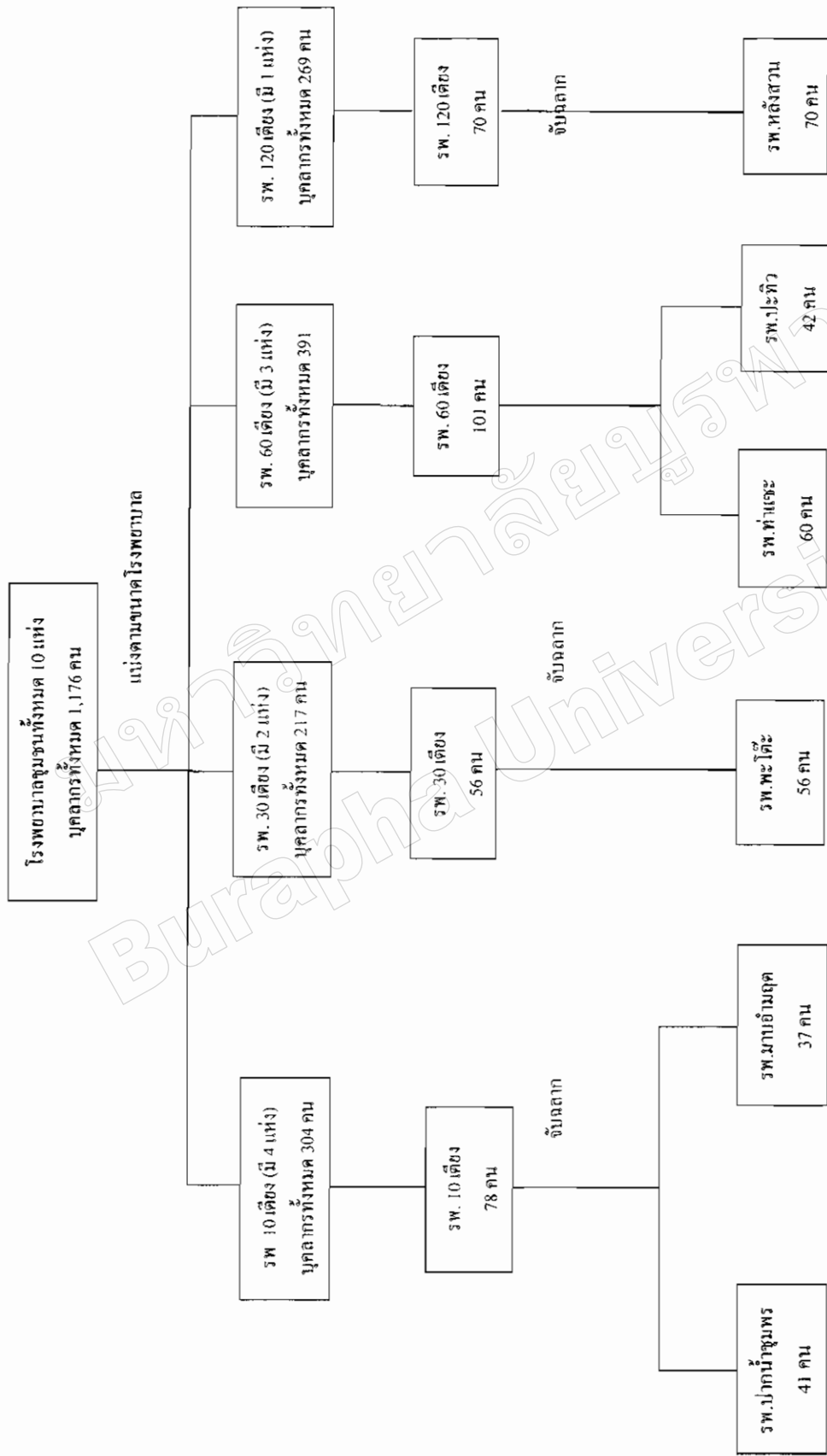
3. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้ คือ

3.1 จำแนกบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร ตามขนาดของโรงพยาบาลชุมชนคือ ขนาด 10 เตียง จำนวน 4 แห่ง ขนาด 30 เตียง จำนวน 2 แห่ง ขนาด 60 เตียง จำนวน 3 แห่ง และขนาด 120 เตียง จำนวน 1 แห่ง

3.2 จัดกลุ่มบุคลากรตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานออกเป็น 4 กลุ่ม คือกลุ่มที่ 1 แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร กลุ่มที่ 2 พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ 3 นักวิชาการ กลุ่มที่ 4 ปฏิบัติการ แจกแจงขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของบุคลากรตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่ม

3.3 สุ่มโรงพยาบาลชุมชนตามสัดส่วนจากขนาดของโรงพยาบาล คือ ขนาด 10 เตียง 2 แห่ง ขนาด 30 เตียง 1 แห่ง ขนาด 60 เตียง 2 แห่ง ขนาด 120 เตียง 1 แห่ง

3.4 สุ่มบุคลากรตัวอย่างจากแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนของบุคลากรจนได้จำนวนตัวอย่างครบตามขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 3 และตารางที่ 1



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการสู่โรงพยาบาล

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งของแต่ละโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชน	กลุ่มที่ 1 แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร		กลุ่มที่ 2 พยาบาล วิชาชีพ		กลุ่มที่ 3 นักวิชาการ		กลุ่มที่ 4 ปฏิบัติการ		รวม	
	ประ	ขนาด	ประ	ขนาด	ประ	ขนาด	ประ	ขนาด	ประ	ขนาด
	ชา	ตัว	ชา	ตัว	ชา	ตัว	ชา	ตัว	ชา	ตัว
	กร	อย่าง	กร	อย่าง	กร	อย่าง	กร	อย่าง	กร	อย่าง
ปากน้ำชุมพร	7	3	32	17	2	1	38	20	79	41
มาบอำมฤต	5	2	26	14	2	1	38	20	71	37
พะโต๊ะ	7	5	21	14	2	1	52	36	82	56
ท่าแซะ	8	3	54	21	2	1	88	35	152	60
ปะทิว	9	4	41	16	5	2	51	20	106	42
หลังสวน	13	3	84	22	5	1	167	44	269	70
รวม	49	20	258	104	18	7	434	175	759	306

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ขนาดโรงพยาบาล ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความให้สมบูรณ์จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่าแบบออสกู๊ด (Osgood Scale) ที่มีการให้ระดับความคิดเห็นเป็น 7 คำตอบ

1. ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ถามเกี่ยวกับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานได้รับคำยกย่องชมเชย จำนวน 12 ข้อ

2. ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถามเกี่ยวกับ ความเพียงพอของเงินเดือน (OT, เบี้ยเลี้ยง) บ้านพัก การสนับสนุนยานพาหนะ จำนวน 12 ข้อ

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ถามเกี่ยวกับ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกับเพื่อน จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ลักษณะองค์การ ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า แบบออสกู๊ด (Osgood Scale) ที่มีการให้ระดับความคิดเห็นเป็น 7 คำตอบ

1. การรับรู้เป้าหมายขององค์การ ถามเกี่ยวกับ เป้าหมายของโรงพยาบาล ความคาดหวังของโรงพยาบาล การทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงเป้าหมาย จำนวน 12 ข้อ

2. ภาวะผู้นำของหัวหน้า ถามเกี่ยวกับ นโยบาย ความเป็นธรรม หัวหน้าคือคนที่ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา หัวหน้าเป็นที่ปรึกษา จำนวน 12 ข้อ

3. ความมีชื่อเสียงขององค์การ ถามเกี่ยวกับ โรงพยาบาลมีชื่อเสียงได้รับความนิยมนและได้รับการชื่นชม แนะนำคนรู้จักให้มารับบริการ บอกใครๆว่าทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลนี้ จำนวน 9 ข้อ

4. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ ถามเกี่ยวกับ ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ร่วมเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์การ มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 ลักษณะงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า แบบออสกู๊ด (Osgood Scale) ที่มีการให้ระดับความคิดเห็นเป็น 7 คำตอบ

1. ความหลากหลายของงาน ถามเกี่ยวกับ ลักษณะงานที่ทำ เมื่อมีงานอื่นที่นอกเหนือจากงานประจำ การเรียนรู้ที่แปลกใหม่ จำนวน 9 ข้อ

2. โอกาสความก้าวหน้าในงาน ถามเกี่ยวกับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เข้ารับการพัฒนาศักยภาพและทักษะ สร้างผลงานให้ได้รับความสนใจจากโรงพยาบาล การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 12 ข้อ

3. ความท้าทายของงาน ถามเกี่ยวกับ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะหลายอย่าง ความสำเร็จของงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางาน ใช้ความชำนาญในการแก้ปัญหากับงานที่รับผิดชอบ จำนวน 9 ข้อ

4. ผลย้อนกลับของงาน ถามเกี่ยวกับ แจ้งให้ทราบผลการทำงาน เกณฑ์การประเมินผลรับรู้ข้อบกพร่องและนำไปพัฒนางาน การประเมินผลการปฏิบัติงานได้แนวทางในการพัฒนาตนเอง จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันในองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า แบบออสกู๊ด (Osgood Scale) ที่มีการให้ระดับความคิดเห็นเป็น 7 คำตอบ

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ถามเกี่ยวกับ ได้ทำงานในโรงพยาบาลนี้ การมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลา ทุ่มเหความพยายามในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล จำนวน 12 ข้อ

2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ถามเกี่ยวกับ จะทำงานในโรงพยาบาลนี้ให้นานที่สุด ไม่ได้มาทำงานรู้สึกเหมือนขาดสิ่งสำคัญไป อยากมาทำงาน อยากลาออกจากโรงพยาบาลนี้ จำนวน 12 ข้อ

3. ความยึดมั่นด้านบรรทัดฐานทางสังคม ถามเกี่ยวกับ โรงพยาบาลนี้เป็นที่ทำงานที่ รู้สึกจงรักภักดีต่อโรงพยาบาล การตรงต่อเวลา รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณโรงพยาบาลนี้ จำนวน 12 ข้อ

ในการประเมินชุดแบบสอบถามแบบประเมินค่าตามแบบออสกู๊ด (Osgood Scale) ที่มีการให้คะแนน 7 คำตอบมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	กรณีคำถามเชิงบวก	กรณีคำถามเชิงลบ
7	ให้คะแนน	1
6	ให้คะแนน	2
5	ให้คะแนน	3
4	ให้คะแนน	4
3	ให้คะแนน	5
2	ให้คะแนน	6
1	ให้คะแนน	7

การแปลค่าความหมายคะแนน ค่าของคะแนนในหัวข้อความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้เป้าหมายของ ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความมีชื่อเสียงขององค์กร การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ ตัดสินใจ ความหลากหลายของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน ผลย้อนกลับของงาน ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในการวิเคราะห์แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ โดยใช้หลักสถิติการคำนวณค่าร้อยละ (บุญธรรม กิจารัตนาปรัศฐ์ (2549ก., หน้า 27 - 34) ดังนี้

ค่าระดับของตัวแปร	ความหมาย
ต่ำกว่าร้อยละ 60	ระดับน้อย
ร้อยละ 60 – 79	ระดับปานกลาง
ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป	ระดับมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประกอบด้วย

1. รศ.ดร.วสุธร ต้นวัฒนกุล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผศ.พิศมัย เสรีขจรกิจเจริญ อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.วันสรา เชาว์นิยม อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ความครอบคลุมของเนื้อหาและเกณฑ์การให้คะแนนและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร ที่ไม่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าดังนี้ ประสิทธิภาพในงาน 0.94 ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร 0.87 ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการ 0.93 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 0.97 ลักษณะองค์กร 0.98 การรับรู้เป้าหมายขององค์กร 0.97 ภาวะผู้นำของหัวหน้า 0.98 ความมีชื่อเสียงขององค์กร 0.96 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ 0.98 ลักษณะงาน 0.97 ความหลากหลายของงาน 0.93 โอกาสความก้าวหน้าในงาน 0.96 ความท้าทายของงาน 0.97 ผลย้อนกลับของงาน 0.98 ความยึดมั่นผูกพัน 0.98 ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ 0.97 ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ 0.92 ความยึดมั่นด้านบรรทัดฐานทางสังคม 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการทำแบบสอบถาม ให้บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนทำแบบสอบถามและส่งหลังจากทำแบบสอบถามเสร็จ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ทำหนังสือแนะนำตัวจากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงหัวหน้าฝ่ายบริหารของโรงพยาบาลชุมชน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย และขั้นตอนเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน พยาบาลวิชาชีพแผนกฉุกเฉิน นักวิชาการ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม เจ้าหน้าที่บริหารงาน เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่งานการเงิน โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 3 วัน

- เมื่อครบกำหนด 3 วัน ผู้วิจัยจะไปเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

- วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์การ รายด้านและโดยรวมด้วยคะแนนเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) รายข้อและโดยรวมด้วยคะแนนเฉลี่ยร้อยละ
- วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
- วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression Analysis)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- ผู้วิจัยยื่นขอจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยจากคณะสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา
- ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร โดยนำหนังสือจากคณะสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา ยื่นต่อหัวหน้าฝ่ายบริหารของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร
- ผู้วิจัยแนบเอกสารใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของการวิจัยและสิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย ในการอยู่ร่วมในการวิจัยหรือออกจากกรวิจัยได้โดยไม่บังคับ
- การเก็บรักษาข้อมูลของผู้เข้าร่วมการวิจัยไว้อย่างเป็นความลับ และนำเสนอ ผลการวิจัยในภาพรวม ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมการวิจัย และป้องกันการเกิดผลกระทบทางลบต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร และความรู้สึของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร