

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จำนวน 1,058 คน (ข้อมูลเดือน มกราคม พ.ศ. 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอรรณพ ชำนิประศาสน์, 2547, หน้า 230) ได้กลุ่มตัวอย่าง 291 คน

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนประชากร หรือขนาดประชากร
 e แทน ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (Sampling Error) .05

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{1058}{1 + (10,58) (0.05^2)}$$
$$n = 290.260631$$

ได้กลุ่มตัวอย่าง 291 คน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตารางที่ 3-1 การสุ่มตัวอย่างแบบโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในแต่ละส่วนงาน

ส่วนงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายบริหาร	50	14
ฝ่าย Para med	148	41
ฝ่ายการพยาบาล	436	120
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	49	13
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	33	9
ฝ่ายพัฒนารูปร่าง	44	12
ฝ่ายทรัพยากรสุขภาพ	75	21
ฝ่ายบริการ	115	31
ฝ่ายตรวจสอบสุขภาพ	108	30
รวม	1058	291

จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มต่อวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) คือการสุ่มจากฉลากรายชื่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้เป็นแบบ Check List ซึ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, รายได้, ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา โดยกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านตามแนวคิดของ Walton ลักษณะของแบบสอบถามเป็น Rating Scale ของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ มีข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ เกี่ยวกับ

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 5 ข้อ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย 5 ข้อ

- | | |
|---|-------|
| 3. ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล | 5 ข้อ |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง | 5 ข้อ |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน | 5 ข้อ |
| 6. ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร | 5 ข้อ |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว | 5 ข้อ |
| 8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม | 5 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ตามเกณฑ์การทำงานของวอลตัน รวม 8 ด้านจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา อ.เอกลักษณ์ ฌัณฤทธิ์ แก้วไข่มณเฑาะว์เพิ่มเติมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ก่อนส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านคือ

3.1 อาจารย์ดร.กิตติเชต ไกวาส อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นางปวีณา ฤกษ์จารี ผู้จัดการศูนย์พัฒนาคุณภาพ

3.3 นางสาวสุจิตรา เทอดธีระกุล หัวหน้างาน HRD

เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้างแบบสอบถาม สำนวนภาษา และเนื้อหาของข้อคำถามหรือข้อความแต่ละข้อว่าได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาตามที่ต้องการให้วัดและสามารถนำมาใช้ รวมถึงข้อเสนอแนะและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข

4. บันทึกผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน นำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทุกคนแล้วนำมาหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC: Index of Item-objective Consistency) ซึ่งมีสูตรคำนวณดังแสดงในสมการ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่

IOC	คือ	ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
R	คือ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่า IOC

1	หมายถึง	คำถามตรงเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์มากที่สุด
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าคำถามตรงเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าคำถามไม่ตรงเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์

4.1 การพิจารณาค่า IOC พิจารณาค่า IOC ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงถือว่าวัดได้สอดคล้องกัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 249) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วว่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 และปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนทำการทดสอบเครื่องมือ

4.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try Out) กับพนักงานในโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับประชากรแล้วนำแบบสอบถามมาทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาช (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนั้น

5. นำแบบสอบถามที่ได้หาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือรับรองการเป็นนิสิตและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงประธานกรรมการโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาต ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้แจกแบบสอบถามจำนวน 290 ชุด

2. การวิจัยในครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน ถึง 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 รวมระยะเวลา 30 วัน ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 291 ชุด โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 291 ชุด คิดเป็น 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, รายได้, ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่, ร้อยละ
2. ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพในการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานแตกต่างกัน เช่น เพศ โดยใช้สถิติ t-test ส่วนอายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, รายได้, ฝ่ายที่ปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ One-way ANOVA

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{4 - 1}{4}$$

$$= 0.75$$

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.75 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนตั้งแต่ 1.76-2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนตั้งแต่ 2.51-3.25 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนตั้งแต่ 3.26-4.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University