

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีรูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Reserch) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ช่างทันตกรรม ผู้ช่วยทันตแพทย์ ลูกจ้างตำแหน่งอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งหมด 228 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร (Total population) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี
จำแนกรายอำเภอ

อำเภอ	ทันตแพทย์	เจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข	ช่าง ทันตกรรม	ผู้ช่วย ทันตแพทย์	ลูกจ้างอื่นๆ	รวม
เมือง	26	12	1	10	33	82
บ้านโป่ง	8	6	1	4	5	24
โพธาราม	9	8	0	4	11	32
ดำเนินสะดวก	6	4	0	4	5	19
จอมบึง	5	5	0	2	3	15
สวนผึ้ง	5	5	0	0	5	15
บางแพ	2	4	0	1	4	11
ปากท่อ	4	7	0	1	8	20

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	ทันตแพทย์	เจ้าพนักงาน	ช่าง	ผู้ช่วย	ลูกจ้าง/อื่นๆ	รวม
		ทันตสาธารณสุข	ทันตกรรม	ทันตแพทย์		
วัดเพลง	3	4	0	1	2	10
รวม	68	55	2	27	76	228

ที่มา: กลุ่มงานทันตสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี (ข้อมูล ณ ก.ค. 55)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และคำถามปลายเปิด จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร คือ ลักษณะงาน สร้างตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงานของแฮกซ์แมน และโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham, 1980) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ รวมข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย

ความหลากหลายของงาน	จำนวน 3 ข้อ
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	จำนวน 3 ข้อ
ความสำคัญของงาน	จำนวน 4 ข้อ
ความมีอิสระของงาน	จำนวน 3 ข้อ
การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	จำนวน 3 ข้อ

ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา โดยเป็นแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 อันดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ทั้งหมดมากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป
คะแนน 4 เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 61-80
คะแนน 3 ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วยกับข้อความนั้น ร้อยละ 41-60
คะแนน 2 ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ส่วนใหญ่ ร้อยละ 21-40
คะแนน 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ทั้งหมด น้อยกว่าร้อยละ 20

การแปลคะแนน จากแบบสอบถามลักษณะงาน โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันและหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยลักษณะงาน ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538: 117)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลคะแนน
4.50 - 5.00	การรับรู้คุณค่าของงานอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.50 - 4.49	การรับรู้คุณค่าของงานอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	การรับรู้คุณค่าของงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	การรับรู้คุณค่าของงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	การรับรู้คุณค่าของงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร คือ บรรยากาศองค์กร สร้างตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของลิตวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ รวมข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วย

โครงสร้างองค์กร	จำนวน 4 ข้อ
ความท้าทายและความรับผิดชอบ	จำนวน 3 ข้อ
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	จำนวน 4 ข้อ
การให้รางวัลและการลงโทษ	จำนวน 4 ข้อ

การแก้ไขความขัดแย้ง	จำนวน 3 ข้อ
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	จำนวน 4 ข้อ
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	จำนวน 2 ข้อ
การยอมรับความเสี่ยงในงาน	จำนวน 3 ข้อ

ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา โดยเป็นแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 อันดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด มากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป
คะแนน 4 เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 61-80
คะแนน 3 ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วยกับข้อความนั้น ร้อยละ 41-60
คะแนน 2 ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ส่วนใหญ่ ร้อยละ 21 – 40
คะแนน 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ทั้งหมด น้อยกว่าร้อยละ 20

การแปลคะแนน จากแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันและหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย บรรยากาศองค์กร ดังนี้ (ประทอง กรรณสูตร, 2538: 117)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลคะแนน
4.50 - 5.00	การรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.50 - 4.49	การรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	การรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	การรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	การรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม คือ นโยบายของรัฐบาล สุขภาพช่องปาก ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา รวมจำนวน 5 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 อันดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด มากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป
คะแนน 4 เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 61-80
คะแนน 3 ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วยกับข้อความนั้น ร้อยละ 41-60
คะแนน 2 ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ส่วนใหญ่ ร้อยละ 21-40
คะแนน 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ทั้งหมด น้อยกว่าร้อยละ 20

การแปลคะแนน จากแบบสอบถามนโยบายของรัฐบาล สุขภาพช่องปาก โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันและหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยนโยบายของรัฐบาล สุขภาพช่องปาก ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2538: 117)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลคะแนน
4.50 - 5.00	การรับรู้นโยบายของรัฐบาล สุขภาพช่องปากอยู่ในระดับ สูงที่สุด
3.50 - 4.49	การรับรู้นโยบายของรัฐบาล สุขภาพช่องปากอยู่ในระดับ สูง
2.50 - 3.49	การรับรู้นโยบายของรัฐบาล สุขภาพช่องปากอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 - 2.49	การรับรู้นโยบายของรัฐบาล สุขภาพช่องปากอยู่ในระดับ ต่ำ
1.00 - 1.49	การรับรู้นโยบายของรัฐบาล สุขภาพช่องปากอยู่ในระดับ ต่ำที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ดราฟเกี และ คอสเซน (Drafke and Kossen, 2002: 308-310) ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ รวมข้อคำถามจำนวน 37 ข้อ ประกอบด้วย

ค่าตอบแทนยุติธรรมและเหมาะสม	จำนวน 6 ข้อ
สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อสุขภาพที่ดี และมีความปลอดภัย	จำนวน 4 ข้อ
โอกาสพัฒนาในการใช้และขีดความสามารถ	จำนวน 4 ข้อ
โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง	จำนวน 4 ข้อ
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม	จำนวน 5 ข้อ
สิทธิส่วนตน	จำนวน 5 ข้อ
งานและจังหวะชีวิตโดยรวม	จำนวน 4 ข้อ
ความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ

ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา โดยเป็นแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 อันดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด มากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป
คะแนน 4 เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 61-80
คะแนน 3 ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วยกับข้อความนั้นร้อยละ 41-60
คะแนน 2 ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ส่วนใหญ่ ร้อยละ 21-40
คะแนน 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ทั้งหมด น้อยกว่าร้อยละ 20

การแปลคะแนน จากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันและหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538: 117)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลคะแนน
4.50 - 5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.50 - 4.49	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
2.50 - 3.49	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้
1.00 - 1.49	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะจากทันตบุคลากรใน 5 ด้านโดยเป็นคำถามปลายเปิด

- 6.1 ด้านบริหารองค์กร
- 6.2 ด้านสวัสดิการ
- 6.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 6.4 ด้านการศึกษา การพัฒนาความรู้และทักษะในงาน
- 6.5 ด้านอื่นๆ

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามร่วมกับการนำคำถามคุณภาพชีวิตการทำงานของดราฟกี และคอสเซน (Drafke and Kossen, 2002: 308-310) โดยปรับข้อความบางส่วนและเพิ่มเติมข้อคำถาม เพื่อให้สอดคล้องครอบคลุมตัวแปรและประชากรที่ศึกษา โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

3.1 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับและสร้างแบบสอบถามเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับประชากรที่ศึกษา

3.2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรไปตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ Content validity จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่า Reliability ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่า Cronbach's Alpha ได้ค่า Reliability ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

ค่า Reliability ไม่ควรน้อยกว่า 0.70 (นิรันดร์ อิมามี 2554: 76)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขออนุมัติหนังสือขอเก็บรวบรวมจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

4.2 ประสานและส่งหนังสือไปสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรีและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดราชบุรีเพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้ทันตบุคลากร

4.3 การพิทักษ์สิทธิในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ขอความยินยอมจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยการลงนามในหนังสือแสดงเจตนาคุ้มครองสิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย

4.4 จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 228 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 215 ชุด คิดเป็น 94.30 เปอร์เซ็นต์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การประมวลผลข้อมูลและบันทึกข้อมูล โดยการกำหนดรหัสข้อมูลการวิจัยแต่ละตัวแปรในแบบสอบถาม และบันทึกรหัสตัวแปรเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้วิธีการประมวลผล ค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

1) ใช้สถิติ ไค-สแควร์ (χ^2 -test) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานที่ทำงาน สถานะการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร

2) ใช้สถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร โดยเมื่อหาความสัมพันธ์แล้ว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าระหว่าง +1.0 และ -1.0 ซึ่งสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกและลบ โดยแปลผลระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (Bartz, 1999: 184 อ้างใน เดชาวุธ นิตยสุทธิ, 2554: 61)

$r \geq 0.80$	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
$0.60 \leq r < 0.80$	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
$0.40 \leq r < 0.60$	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
$0.20 \leq r < 0.40$	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
$r < 0.20$	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ที่ระดับ 0.05

5.3 ค่าถามปลายเปิด วิเคราะห์เนื้อหา