

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยั่งยืน
ผู้กฟนต้องค้การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบตัดขวาง (Cross sectional Study) ณ. เวลาที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยใช้ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม 2556)

โรงพยาบาลชุมชนมีทั้งสิ้นจำนวน 10 แห่งดังนี้

- | | |
|----------------------------|--------------------------------------|
| 1. โรงพยาบาลแຄคำ | มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน 11 คน |
| 2. โรงพยาบาลโกสุมพิสัย | มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน 25 คน |
| 3. โรงพยาบาลกันทรวิชัย | มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน 15 คน |
| 4. โรงพยาบาลเชียงยืน | มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน 18 คน |
| 5. โรงพยาบาลบรบือ | มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน 35 คน |
| 6. โรงพยาบาลนาเชือก | มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน 17 คน |
| 7. โรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย | มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน 21 คน |
| 8. โรงพยาบาลวาปีปทุม | มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน 29 คน |
| 9. โรงพยาบาลนาคูร | มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน 8 คน |
| 10. โรงพยาบาลยางสีสุราช | มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน 3 คน |

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแบ่งเป็น

1. อำเภอโกสุมพิสัย	มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน	3 คน
2. อำเภอกันทรวิชัย	มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน	5 คน
3. อำเภอเชียงยืน	มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน	4 คน
4. อำเภอบรบือ	มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน	7 คน
5. อำเภอกุฉินารายณ์	มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน	6 คน
6. อำเภอนาเชือก	มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน	7 คน
7. อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย	มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน	12 คน
8. อำเภอวาปีปทุม	มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน	8 คน
9. อำเภอนาคู	มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน	4 คน
10. อำเภอยางสีสุราช	มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จำนวน	2 คน

โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร รวมประชากรทั้งสิ้น 240 คน เนื่องจากในเดือนเมษายน พ.ศ. 2556 มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ จึงเหลือประชากรที่ศึกษา 157 ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการ ทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากร เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรสระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน (เงินค่าตอบแทนทุกประเภทที่ได้รับจาก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลชุมชนในแต่ละเดือน)

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก เป็นลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถาม 72 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ ประกอบไปด้วย

ความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน 7 ข้อ
การยอมรับนับถือ	จำนวน 6 ข้อ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน 6 ข้อ
ความรับผิดชอบ	จำนวน 5 ข้อ
ความก้าวหน้าของงาน	จำนวน 6 ข้อ

2.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำนวน 42 ข้อ ประกอบไปด้วย

ผลตอบแทนการทำงาน	จำนวน 6 ข้อ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน 6 ข้อ
นโยบายและการบริหารงาน	จำนวน 4 ข้อ
สภาพการทำงาน	จำนวน 6 ข้อ
สถานภาพของอาชีพ	จำนวน 5 ข้อ
ความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	จำนวน 4 ข้อ

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนระดับการรับรู้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ข้อความเชิงบวก

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความเชิงลบ

- 1 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ช่วง ดังนี้
(ประคอง กรรณสูตร, 2542)

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.50-5.00	มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก
2.50-3.49	มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง
1.50-2.49	มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย
1.00-1.49	มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 23 ข้อ ได้แก่

ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	จำนวน 8 ข้อ
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	จำนวน 8 ข้อ
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	จำนวน 7 ข้อ

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรดังนี้

ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด	1 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก	2 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง	3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย	4 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด	5 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ช่วง ดังนี้
(ประคอง กรรณสูตร, 2542)

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.50-5.00	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.50-4.49	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก
2.50-3.49	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.50-2.49	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00-1.49	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาปรับปรุงแก้ไข ให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด ให้ครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความถูกต้องของการวัดเกณฑ์การให้คะแนน และวิเคราะห์หาค่า IOC โดยใช้สูตร

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

นำข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญไปทดสอบใช้กับพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach s method) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เป็นรายด้านดังนี้

ปัจจัยจิตใจ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม = 0.81

ปัจจัยค้ำจุน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม = 0.89

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม = 0.90

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม มีขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ทำหนังสือขอเก็บข้อมูลจากประธานกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เพื่ออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม

4.2 ทำหนังสือถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคามเพื่อขอเก็บข้อมูลพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างทั้งจังหวัด โดยมีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างแต่ละพื้นที่เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลส่งกลับ ในกรณีเกิดความล่าช้าประสานโดยโทรศัพท์ ใช้เวลาเก็บข้อมูล จากวันที่ 1-10 มิถุนายน 2556

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 145 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามพบมีข้อมูล 136 ฉบับ ที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูลจึงคัดตามสอบถามข้อมูลให้ครบถ้วนคิดเป็นร้อยละ 92.36 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่

5.1.1 ความถี่ (Frequency)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา สถิติที่ใช้คือ

5.2.1 ทดสอบไค – สแควร์ (Chi – square test = χ^2) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ได้แก่ สถานภาพสมรส

5.2.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, r) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณกับตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีระดับการวัดเป็นอันดับภาคขึ้น ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าของงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคามโดยกำหนดให้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ระดับ 0.05

