บทที่ 3

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และลักษณะวัฒนธรรมองค์การ กับการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลต่างสังกัด สามโรงพยาบาล คือโรงพยาบาลรามาธิบดี สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โรงพยาบาลวิชัยยุทธซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่บริหารโดยภาคเอกชน และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ในบทนี้จะกล่าวถึงระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. ข้อตกลงในการใช้อักษรย่อ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พยาบาลที่เป็นข้าราชการในโรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 517 คน พยาบาลประจำการโรงพยาบาลวิชัยยุทธ ซึ่งทำงานเต็มเวลาจำนวน 200 คน และพยาบาลประจำการของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จำนวน 146 คน และพยาบาลที่ลาออกจากโรงพยาบาลดังกล่าวภายในระยะเวลา 1 ปีจำนวน 29 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลประจำการซึ่งเป็นข้าราชการของโรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 338 คน พยาบาลประจำการโรงพยาบาลวิชัยยุทธ ซึ่งทำงานเต็มเวลา จำนวน 150 คนและพยาบาลประจำการสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จำนวน 128 คน และพยาบาลที่ลาออกจากโรงพยาบาลรามาธิบดีจำนวน 14 คน จากโรงพยาบาลวิชัยยุทธจำนวน 9 คน และจากสถาบันมะเร็งแห่งชาติจำนวน 1 คน

ตารางที่ 3.1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
รามาธิบดี	517	352
วิชัยยุทธ	200	150
สถาบันมะเร็งแห่งชาติ	146	128
รวม	863	630

ตารางที่ 3.2

จำนวนพยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานและพยาบาลที่ลาออกจำแนกตามโรงพยาบาล
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

โรงพยาบาล	ปฏิบัติงาน	ลาออก
รามาธิบดี	338	14
วิชัยยุทธ	141	9
สถาบันมะเร็งแห่งชาติ	127	1
รวม	606	24

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล
   - ระดับการศึกษา
   - สถานภาพการสมรส
   - อายุ
   - อายุงาน

2. ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สังคมสัมพันธ์

ธรรมนูญในองค์การ

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ความภูมิใจในองค์การ

3. ตัวแปรผู้นำที่มีประสิทธิภาพและ วัฒนธรรมองค์การ

ลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล

ลักษณะความเป็นชาย

ลักษณะการใช้อำนาจ

ลักษณะเน้นความสำเร็จ

ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม

ลักษณะเน้นอนาคต

ตัวแปรตาม มี 1 ตัวแปร คือ

1. การลาออก

<u>3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล</u>

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1ชุด แบ่งสาระสำคัญออกเป็น 5ตอน โดยตอนที่ 1เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2เป็นคำถามลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 20ข้อ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์และปรับปรุงมาจากมาตรวัดการรับรู้คุณภาพชีวิตในงานตามแนวคิด ของฮิวส์และคัมมิ่ง (Huse and Cummings,1985,pp.199-200) ที่สร้างขึ้นโดยศักดินา บุญเปี่ยม (2542)ในลักษณะการประเมินค่ามาตร 5ระดับ ตอนที่ 3เป็นคำถามลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตอนที่ 4เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นแบบสอบถามของโครงการวิจัยนานาชาติ GLOBE ซึ่งแบบสอบถามนี้ใช้วัดปัจจัย 7ด้านคือ 1.ลักษณะความเป็นชาย(Masculinity) 2.ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) 3.ลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่น (Uncertainly Avoidance)

4. ลักษณะการใช้อำนาจ(Power Distance) 5.ลักษณะเน้นความสำเร็จ(Achievement Orientation) 6.ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม (Human Orientation) และ6.ลักษณะเน้นอนาคต(Future Orientation) โดยขออนุญาต ดร. อุบลวรรณา ภวกานันท์ ซึ่งเป็นตัวแทนนักวิจัยโครงการนี้ในประเทศไทยเพื่อนำแบบสอบถามมาใช้ และตอนที่ 5เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพการทำงาน ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบว่ายังปฏิบัติงานอยู่หรือลาออก

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

<u>ส่วนที่ 1</u> เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน และอายุ ลักษณะของการตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่เลือก

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ลักษณะการตอบแบบสอบถาม เป็นการเลือกตอบโดยใช้มาตรประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 มาตรดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

<u>ส่วนที่</u> 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 7 ด้าน ลักษณะการตอบคำถาม เป็นการเลือกตอบโดยใช้มาตรประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 7 มาตรดังต่อไปนี้

7	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
6	หมายถึง	เห็นด้วย
5	หมายถึง	ค่อนข้างเห็นด้วย
4	หมายถึง	ไม่แน่ใจ

3	หมายถึง	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

<u>ส่วนที่ 4</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การทั้ง 7 ด้าน ลักษณะการตอบคำถาม เป็นการเลือกตอบโดยใช้มาตรประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 7 มาตรดังต่อไปนี้

7	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
6	หมายถึง	เห็นด้วย
5	หมายถึง	ค่อนข้างเห็นด้วย
4	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
3	หมายถึง	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

<u>ส่วนที่ 5</u> แบบสอบถามสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ลักษณะการตอบคำถามเป็นการเลือกตอบโดยเขียน เครื่องหมาย √ ในช่องที่เลือก โดยมีข้อให้เลือกตอบสองข้อ คือ ยังปฏิบัติงานอยู่และลาออกแล้ว

<u>4. การเก็บรวบรวมข้อมูล</u>

ในการดำเนินการเก็บข้อมูล ได้ติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลและฝ่ายการพยาบาล ขอข้อมูล จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งที่ปฏิบัติงานอยู่และลาออกจากโรงพยาบาลดังกล่าว ภายในปี 2547จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล จากนั้นแจกแบบสอบถามให้พยาบาล 892ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวน 630 ชุด คิดเป็นร้อยละ 70.63

<u>5. การวิเคราะห์ ข้อมูล</u>

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- ข้อมูลระดับนามมาตราและลำดับมาตรา(Nominal & Ordinal Scales) ได้แก่ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุและอายุงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

- ข้อมูลระดับอันตรภาค (Interval Scales) ได้แก่ ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และวัฒนธรรมองค์การ วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละในแต่ละกลุ่ม

การแบ่งกลุ่มของข้อมูลในระดับอันตรภาคนั้น มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ 1. 20-25 ปี
2. 26-30 ปี
3. 31-35 ปี
4. 35 ปี ขึ้นไป

- อายุงานแบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ 1. อายุ 1-5 ปี
2. อายุ 6-10ปี
3. อายุ 11-16ปี
4. อายุ 16ปี ขึ้นไป

- คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ซึ่งการกำหนดคะแนนในแต่ละกลุ่มมีวิธีการดังนี้

(คะแนนสูงสุด- คะแนนต่ำสุด)/ จำนวนชั้น = คะแนนแต่ละช่วง

วิธีการกำหนดคะแนนของลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานคือ (5 - 1)/ 3 = 1.33

จากวิธีดังกล่าว สามารถจัดระดับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 2.34 - 3.67 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.68 – 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี

วิธีการกำหนดคะแนนลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและลักษณะวัฒนธรรมองค์การคือ

(7 - 1) / 3 = 2

จากวิธีดังกล่าว สามารถจัดระดับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและลักษณะวัฒนธรรมองค์การได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 3.00 หมายถึงลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและลักษณะวัฒนธรรมองค์การระดับต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 3.01 – 5.00 หมายถึงลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและลักษณะวัฒนธรรมองค์การระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 5.01 – 7.00 หมายถึงลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและลักษณะวัฒนธรรมองค์การระดับสูง

- ทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคุณภาพชีวิต ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ กับการลาออก ใช้สถิติ ไคสแควร์ โดยใช้ การทดสอบความเป็นอิสระ (Test of Dependence)
- หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การโดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์

<u>6. ข้อตกลงในการใช้อักษรย่อ</u>

COMP	หมายถึง	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
SAFE	หมายถึง	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
DEVE	หมายถึง	การพัฒนาสมรรถภาพบุคคล
GROW	หมายถึง	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
SOCI	หมายถึง	สังคมสัมพันธ์
CON	หมายถึง	ธรรมนูญในองค์การ
LIFE	หมายถึง	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
ORP	หมายถึง	ความภาคภูมิใจในองค์การ
MAS	หมายถึง	ลักษณะความเป็นชาย

IND	หมายถึง	ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล
UNA	หมายถึง	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
POD	หมายถึง	ลักษณะการใช้อำนาจ
HUO	หมายถึง	ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม
ACO	หมายถึง	ลักษณะเน้นความสำเร็จ
FUO	หมายถึง	ลักษณะเน้นอนาคต
RA	หมายถึง	โรงพยาบาลรามาธิบดี
VI	หมายถึง	โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
CS	หมายถึง	สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

ตารางที่ 3.3
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที1	ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับการลาออก	χ^2
สมมติฐานข้อที่2.	ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับการลาออก	χ^2
สมมติฐานข้อที่3.	ลักษณะวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการลาออก	χ^2
สมมติฐานข้อที่4.	มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และวัฒนธรรมองค์การ	Correlation