

### บทที่ 3

#### วิธีการศึกษา

#### รูปแบบการวิจัยที่ใช้

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด มหาชน)” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้การสัมภาษณ์กับผู้บริหารของบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) แบบเจาะลึก เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามมีลักษณะปลายเปิดและปลายปิด ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร วารสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ในแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา การศึกษา รายได้/เดือน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่ ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร แบ่งเป็น ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของงาน แบ่งเป็น ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน แบ่งเป็น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายและหลักการบริหารงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด โดยใช้มาตรวัดตามแบบ Likert Scale สำหรับตอบคำถามในลักษณะกำหนดค่าให้เลือกตอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เห็นว่า บริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) ควรปรับปรุง

### วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาค้นหาข้อมูลจากเอกสาร ข้อมูลด้านวิชาการ ข้อมูลทาง Internet ผลการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลสถิติจากองค์กร

2. ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยการนำแบบสอบถามแจกไปยังพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการของบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) ที่ทำการสุ่มจากรายชื่อพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 20 ปี ส่วนการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กร ผู้ศึกษาทำการสัมภาษณ์กับผู้บริหารจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1.ประธานที่ปรึกษาบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) 2. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 3. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกด้วยตนเอง

### ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) เป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทั้งหมดขององค์กร ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปจำนวน 213 คน และพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 1,392 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยจูงใจในการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน)

### ขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่ม หรือวิธีเลือกตัวอย่าง

จากการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มเลือกตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยให้จุดเริ่มต้นของการสุ่มตัวอย่างคือหมายเลข 2 จากข้อมูลทะเบียนรายชื่อของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ที่มีการกำหนดหมายเลขประจำโดยการเรียงลำดับจากรหัสประจำตัวของพนักงานที่เข้างานก่อน-หลังของบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 213 คน ให้ได้ขนาดตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 50 คน ในการแจกแบบสอบถาม และพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 1,392 คน เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่าง

ที่กำหนดจำนวน 50 คนในการแจกแบบสอบถาม ส่วนการหาช่วงการเว้นของการสุ่ม มีค่าเท่ากับ  $N/n$  ดังนั้น  $N =$  จำนวนพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทั้งหมดที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปและอายุงานน้อยกว่า 20 ปี,  $n =$  จำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดในการแจกแบบสอบถาม

อายุการทำงาน	จำนวน/คน	ช่วงการเว้นของการสุ่ม
พนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	213	$213/50 = 4$
พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 20 ปี	1,392	$1,392/50 = 27$

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป (Statistical Package for the Social Science : SPSS/PC) เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์และนำผลที่ได้นำเสนอเป็นรูปแบบของผลงานวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา การศึกษา รายได้/เดือน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ใช้สถิติเพื่อหาความถี่ร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่ ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร แบ่งเป็น ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของงาน แบ่งเป็น ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน แบ่งเป็น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้การทดสอบค่า t-test ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่ การแบ่งระดับตามความคิดเห็น ผู้ศึกษาวิจัยกำหนดค่าที่ผู้ตอบคำถามเลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก ดังนี้

#### ค่าถามเชิงบวก

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง

2	หมายถึง	ไม่ค่อยเห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

คำถามเชิงลบ

1	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
2	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
4	หมายถึง	ไม่ค่อยเห็นด้วย
5	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

ผู้ศึกษาวิจัย ทำการประเมินคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

จากการใช้เกณฑ์ดังกล่าวในการพิจารณา สามารถกำหนดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรได้ ดังนี้

คำถามด้านบวก

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33	หมายถึง	กำหนดเป็นความคิดเห็นในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.67	หมายถึง	กำหนดเป็นความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.68-5.00	หมายถึง	กำหนดเป็นความคิดเห็นในระดับสูง

คำถามด้านลบ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33	หมายถึง	กำหนดเป็นความคิดเห็นในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.67	หมายถึง	กำหนดเป็นความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.68-5.00	หมายถึง	กำหนดเป็นความคิดเห็นในระดับต่ำ

สำหรับการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่ระหว่างพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปและอายุน้อยกว่า 20 ปี ผู้ศึกษาได้กำหนดค่าความแตกต่างไว้ที่ระดับ 0.25 กล่าวคือหากค่าความแตกต่างมีมากกว่า 0.25 แสดงว่ามีความแตกต่าง