

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับความเหนื่อยหน่ายในงาน (Job Burnout) ของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามโดยการปรับปรุงและดัดแปลงจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยผู้วิจัยจะนำมาพัฒนาเพื่อให้แบบสอบถามมีมาตรฐาน ด้วยการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) วิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากนั้นจะนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาแล้วไปให้กลุ่มประชากรที่จะใช้ศึกษาตอบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ สรุป และอภิปรายผล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ (Registered Nurse) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 254 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

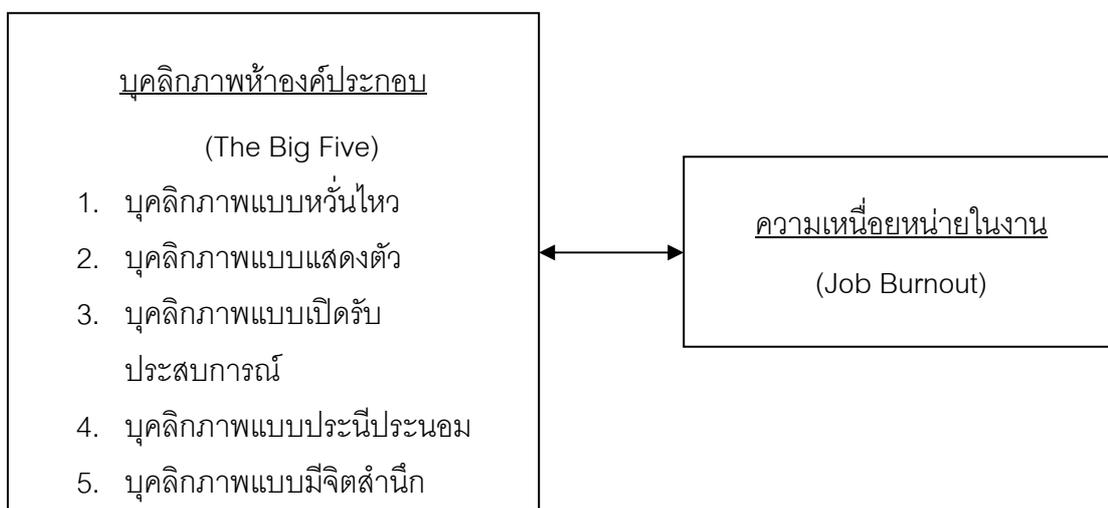
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ
 - 1.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)
 - 1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)
 - 1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness)
 - 1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)
 - 1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

2. ความเหนื่อยหน่ายในงาน (Job Burnout) ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ คือ
- 2.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)
 - 2.2 การลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น (Depersonalization)
 - 2.3 การลดค่าความสำเร็จของตนเอง (Reduced Personal Accomplishment)

ภาพที่ 3.1

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม และพัฒนาข้อคำถามขึ้นโดย

1. ศึกษา รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ และความเหนื่อยหน่ายในงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. สร้างข้อคำถามโดยการแปล ปรับปรุง นำแนวคิดที่มีอยู่เดิมมาดัดแปลงสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ แล้วจะนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ (ดูภาคผนวก ง)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และ สถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ศึกษาตามแนวคิดของ คอสตาและแมคครี (Costa and McCrae, 1992) โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) จำนวน 16 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 15 ข้อ และเป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 1 ข้อ

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) จำนวน 14 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 13 ข้อ และเป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 1 ข้อ

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) จำนวน 13 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 11 ข้อ และเป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 2 ข้อ

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 8 ข้อ และเป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 3 ข้อ

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) จำนวน 13 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 10 ข้อ และเป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 3 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 67 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 60 ข้อ และทางลบ 10 ข้อ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ที่ศึกษาตามแนวคิดของมาสลาชและแจ๊คสัน (Maslach and Jackson, 1986) ซึ่งได้รับการแปลและพัฒนาโดยละม้าย เกิดโภคทรัพย์ (2548) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 6 ข้อ และข้อคำถามทางลบจำนวน 1 ข้อ

2. ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น (Depersonalization) มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 3 ข้อ และข้อคำถามทางลบจำนวน 4 ข้อ

3. ด้านการลดค่าความสำเร็จของตนเอง (Reduced Personal Accomplishment) จำนวน 9 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 5 ข้อ และข้อคำถามทางลบจำนวน 4 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 23 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 14 ข้อ และทางลบ 9 ข้อ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ซึ่งในส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะค่าคะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

แสดงค่าคะแนนของระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การพิจารณาระดับองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ และระดับของความเห็น้อยหน้าในงานนั้น ผู้วิจัยจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีหาค่าความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่กานดา พูนลาภทวี (2530, น. 29-30) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาแบ่งช่วงระดับข้างต้น จะทำให้สามารถกำหนดระดับค่าเฉลี่ย (X) ของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ และความเห็น้อยหน้าในงานได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21 - 5.00	} กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 3.41 - 4.20	
คะแนนตั้งแต่ 2.61 - 3.40	กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.81 - 2.60	} กำหนดให้เป็นระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.80	

แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบดังนี้

1. แบบสอบถามเพื่อใช้วัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ศึกษาตามแนวคิดของคอสตาและแมคครี (Costa and McCrae, 1992) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)
- บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)
- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness)
- บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)
- บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดสอบความเข้าใจและความชัดเจนของการใช้ภาษาโดยบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลจำนวน 15 คน แล้วทำการแก้ไขปรับปรุงความชัดเจนของภาษาในแต่ละข้อคำถามเหล่านั้น

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ตามสูตรของลอว์รี่ (Lawshe, 1975, pp. 563–575) โดยให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การจำนวนประมาณ 15 คนเป็นผู้ประเมินเนื้อหาในข้อคำถามว่ามี ความสอดคล้อง กับนิยามของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบหรือไม่ เมื่อได้ผลคะแนนจากการประเมินแล้วผู้วิจัยได้นำมาคำนวณหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.49 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จะถูกตัดออกไป (รายละเอียดในภาคผนวก ข) พบว่า ไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 ในขั้นตอนนี้จึงมีข้อคำถามครบทั้ง 67 ข้อ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้หลังจากการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 228 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างกลุ่มที่มีค่าคะแนนสูงกับกลุ่มที่มีค่าคะแนนต่ำกลุ่มละ 25% โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าที่มากกว่า 1.75 จึงถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ข้อใดมีค่าที่เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.75 จะถูกตัดทิ้ง (รัตนาศิริพานิช, 2535, น.159) พบว่าไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออกไป ดังนั้น ในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 67 ข้อเท่าเดิม

5. จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ซึ่งแบบสอบถาม บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .8072

จากขั้นตอนการดำเนินการพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้น ได้ จำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านที่ นำไปใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2

แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	16 ข้อ	.8477
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	14 ข้อ	.8446
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	13 ข้อ	.7141
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	11 ข้อ	.6351
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	13 ข้อ	.6846
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้งฉบับ	67 ข้อ	.8072

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามของแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน คือแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน มาเรียงสลับข้อคำถามโดยไม่ระบุหัวข้อ หรือประเด็นที่ต้องการวัด เพื่อไม่ให้ผู้ตอบทราบประเด็นที่ต้องการวัดและป้องกันไม่ให้เกิดความลำเอียงในการตอบคำถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลและดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ แบบสอบถามได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่าเป็นการวิจัยเพื่อการศึกษา ผลการวิจัยจะปรากฏในภาพรวมเท่านั้น และไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบและองค์กร จากนั้นทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
2. ในการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบโดยค่าสถิติต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 1.1</u> บุคลิกภาพแบบวันใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงาน	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 1.2</u> บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 1.3</u> บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 1.4</u> บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 1.5</u> บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบบุคลิกภาพอย่างน้อย 1 องค์ประกอบสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในงาน	Stepwise Multiple Regression