

ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลตำรวจ ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การ และความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการศึกษาจากเอกสาร ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การทดสอบความแม่นยำและความเชื่อถือได้
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกบุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการแพทย์และผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำของโรงพยาบาลตำรวจและปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสายงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่รวมถึงผู้ที่ลาศึกษาต่อในระหว่างเดือนตุลาคม 2543 ถึงเดือนตุลาคม 2544 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 1,640 คน แบ่งเป็น 15 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มงานแพทย์
2. กลุ่มงานทันตแพทย์
3. กลุ่มงานพยาบาล
4. กลุ่มงานเภสัชกร
5. กลุ่มงานรังสีเทคนิค
6. กลุ่มงานนักวิทยาศาสตร์การแพทย์
7. กลุ่มงานนักกายภาพบำบัด
8. กลุ่มงานนักจิตวิทยา
9. กลุ่มงานนักโภชนาการ

10. กลุ่มงานนักสังคมสงเคราะห์
11. กลุ่มงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
12. กลุ่มงานอำนวยการ
13. กลุ่มงานผู้บังคับหมู่
14. กลุ่มงานผู้ช่วยพยาบาล
15. กลุ่มงานลูกจ้างประจำ

3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มประชากรเป้าหมายที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย โดยใช้หลักการคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane อังโน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. 2535 : 68) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ = 0.05)

จากสูตรของยามาเน่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ซึ่งจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 322 คน

ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการเลือกประชากรตามกลุ่มงานที่สังกัด จากนั้นถึงสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

สูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงาน} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น} \times \text{จำนวนประชากรในกลุ่มงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น = 322 คน

จำนวนประชากรทั้งหมด = 1,640 คน

$$1. \text{ จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานแพทย์} = \frac{322 \times 149}{1640} = 29 \text{ คน}$$

$$2. \text{ จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานทันตแพทย์} = \frac{322 \times 12}{1640} = 2 \text{ คน}$$

3. จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานพยาบาล = $\frac{322 \times 878}{1640}$ = 173 คน
4. จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานเภสัชกร = $\frac{322 \times 17}{1640}$ = 3 คน
5. จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานรังสีเทคนิค = $\frac{322 \times 13}{1640}$ = 3 คน
6. จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ = $\frac{322 \times 24}{1640}$ = 5 คน
7. จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานนักกายภาพบำบัด = $\frac{322 \times 12}{1640}$ = 2 คน
8. จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานนักจิตวิทยา = $\frac{322 \times 5}{1640}$ = 1 คน
9. จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานโภชนาการ = $\frac{322 \times 8}{1640}$ = 2 คน
10. จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานนักสังคมสงเคราะห์ = $\frac{322 \times 12}{1640}$ = 2 คน
11. จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุข = $\frac{322 \times 2}{1640}$ = 1 คน
12. จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานอำนวยการ = $\frac{322 \times 70}{1640}$ = 14 คน
13. จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานผู้บังคับหมู่ = $\frac{322 \times 118}{1640}$ = 23 คน
14. จำนวนตัวอย่างกลุ่มงานผู้ช่วยพยาบาล = $\frac{322 \times 155}{1640}$ = 30 คน
15. จำนวนตัวอย่างกลุ่มลูกจ้างประจำ = $\frac{322 \times 165}{1640}$ = 32 คน

ตารางที่ 3.1
แสดงข้อมูลกลุ่มประชากรตัวอย่างตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวนประชากรในกลุ่มงาน (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1. แพทย์	149	29
2. ทันตแพทย์	12	2
3. พยาบาล	878	173
4. เภสัชกร	17	3
5. รังสีเทคนิค	13	3
6. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	24	5
7. นักกายภาพบำบัด	12	2
8. นักจิตวิทยา	5	1
9. โภชนาการ	8	2
10. นักสังคมสงเคราะห์	12	2
11. เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	2	1
12. กลุ่มงานอำนวยการ	70	14
13. ผู้บังคับหมู่	118	23
14. ผู้ช่วยพยาบาล	155	30
15. ลูกจ้างประจำ	165	32
รวม	1,640	322

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ แล้วนำแนวความคิดที่มีอยู่เดิมมาปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานวิจัย ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ตำแหน่ง กลุ่มงานที่สังกัด ประกอบด้วยคำถามจำนวน 8 ข้อ ลักษณะการตอบแบบสอบถาม คือ ให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย \checkmark ลงใน () หรือกรอกข้อความตามความเป็นจริงลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยพัฒนาจากตัวแบบการวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การของ นงเยาว์ แก้วมรกต ประกอบด้วยคำถามจำนวน 64 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 20 ข้อ
2. ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 9 ข้อ
3. ด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 8 ข้อ
4. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 15 ข้อ
5. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 9 ข้อ
6. ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยพัฒนาจากตัวแบบการวัดระดับความผูกพันต่อองค์การของนงเยาว์ แก้วมรกต ประกอบด้วยคำถามจำนวน 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 7 ข้อ
2. ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 5 ข้อ
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

	ระดับคะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ผู้วิจัยได้เพิ่มเติมตัวแปรตาม คือ ความรู้สึกมั่นคงในงาน มีข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ คิดบ่อยมาก คิดบ่อย คิดเป็นบางครั้ง เคยคิด ไม่เคยคิด ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3
แสดงเกณฑ์การให้คะแนนความรู้สึกมั่นคงในงาน

	ระดับคะแนน
คิดบ่อยมาก	1
คิดบ่อย	2
คิดเป็นบางครั้ง	3
เคยคิด	4
ไม่คิดเลย	5

ผู้วิจัยใช้คะแนนดังกล่าวไปใช้อธิบายระดับบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ดีมาก ระดับที่ดีปานกลาง ระดับที่ด้อย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงระดับบรรยากาศองค์การในทางบวก โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (รัตนศิริพานิช. ม.ป.ป. : 19)

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับบรรยากาศองค์การตามระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	} กำหนดให้เป็นระดับบรรยากาศองค์การในระดับที่ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	กำหนดให้เป็นระดับบรรยากาศองค์การในระดับที่ดีปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	} กำหนดให้เป็นระดับบรรยากาศองค์การในระดับที่ด้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	

และในส่วนของการวัดระดับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ใช้หลักการแปลผลคะแนนเช่นเดียวกับการวัดระดับบรรยากาศองค์การ ตามระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	} กำหนดให้เป็นระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ดีที่สุดมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	กำหนดให้เป็นระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ดีปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	} กำหนดให้เป็นระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ต่ำน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	

3.3 การทดสอบความแม่นยำและความเชื่อถือได้

3.3.1 การทดสอบความแม่นยำ (Validity Coefficient) ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามการวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ และการวัดระดับความผูกพันต่อองค์การของนางเขาวี แก้วมรกต เป็นแบบสอบถามในการวิจัยโดยอาศัยทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาประกอบร่วมกับแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในเนื้อหา เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความแม่นยำ เพื่อสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการทราบได้

3.3.2 การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability Coefficient) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งมีใช้กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha)

ตารางที่ 3.4

แสดงการเปรียบเทียบค่า Alpha Coefficient

แบบวัดเรื่อง	ค่า Alpha Coefficient	
	ในการ Pre test	จากการเก็บตัวอย่าง
บรรยากาศองค์การ		
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	.7793	.6522
2. ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ	.8036	.8643

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

แบบวัดเรื่อง	ค่า Alpha Coefficient	
	ในการ Pre test	จากการเก็บตัวอย่าง
3. ด้านลักษณะงาน	.5960	.7188
4. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	.9106	.8673
5. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	.8221	.8061
6. ด้านค่าตอบแทน	.8960	.8640
ความผูกพันต่อองค์กร		
1. ด้านความรู้สึก	.7489	.7499
2. ด้านความผูกพันต่อเนื้อ	.1758	.6743
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	.7336	.7383

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- 3.4.1 ขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัยในโรงพยาบาลตำรวจตามขั้นตอนแล้ว ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ตามกลุ่มงานทั้ง 15 กลุ่ม
- 3.4.2 ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.20 โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 2 สัปดาห์

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC' (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer) ดังนี้

- 3.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
- 3.5.2 ระดับของบรรยากาศองค์การรายด้านและโดยรวม วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.3 ระดับความผูกพันต่อองค์การรายด้านและโดยรวม วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.4 ความสัมพันธ์ของบรรยากาศสององค์การกับความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment-correlation coefficient)

3.5.5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศสององค์การและความผูกพันต่อองค์การกับ ความคิดเรื่องการลาออก ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

