

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม นั้น เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีระเบียบวิธีการศึกษาในเรื่องของขอบเขตประชากร ขอบเขตเนื้อหา ข้อมูลและแหล่งข้อมูล การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางการศึกษา ดังนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร

3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

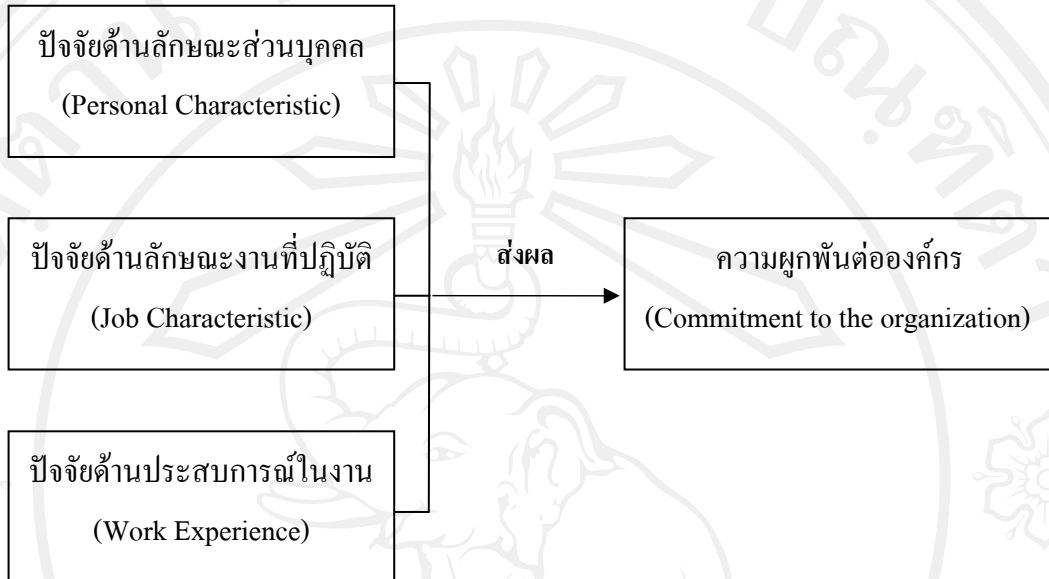
3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

#### ขอบเขตการศึกษา

##### ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ตามแนวคิดของ Richard M. Steers ที่ใช้ศึกษากลุ่มพยาบาลในโรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ดังแผนภาพที่ 1

### ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้ถูกนำมาใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยมาตรวัดแบบสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551)

- ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

- ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

- ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

### ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนภลัย จำนวน 100 คน (ข้อมูลประจำเดือนพฤษภาคม, 2554)

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด โดยแจกแบบสอบถามให้พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลนภลัยตอบทั้งหมด จำนวน 100 ชุด

### วิธีการศึกษา

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนภลัย จำนวน 100 ราย โดยใช้แบบสอบถาม
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสาร ฐานข้อมูลและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบสเกลทศนคติ (Likert Scale) จำนวน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีข้อคำถาม 5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

#### ด้านความมีอิสระในการทำงาน

1. การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้
2. การสามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด
3. ถูกระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน
4. การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
5. การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ปฏิบัติงาน

### ด้านความหลากหลายของงาน

6. งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน
7. การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์
8. งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่
9. งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ
10. งานที่ทำทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก

### ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

11. งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน
12. การสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอ

### คำแนะนำจากผู้อื่น

13. ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน
14. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร
15. การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน
16. การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน
17. ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ
18. ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น
19. งานในความรับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก
20. การประเมินผลงานที่ผ่านมาค่อนข้างตรงกับความเป็นจริงด้านงานที่มีโอกาส

### ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

21. การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ
22. การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ

### ขององค์กร

23. งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร
24. งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

### หรือผู้มาติดต่องาน

25. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ด้าน

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบสเกลทัศนคติ (Likert Scale)

จำนวน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมี  
ข้อคำถาม 4 ด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

**ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร**

1. การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร
2. การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จต่อองค์กร
3. การรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อ

แผนกเดิม

4. การรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ
5. การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค

**ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้**

6. การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน
7. การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ
8. การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับ

มอบหมาย

9. การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่า

เป็นเรื่องส่วนตัว

10. การรู้สึกว่าองค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน

**ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร**

11. การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ
12. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ
13. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า
14. การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี
15. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ

มอบหมาย

**ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร**

16. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์
17. การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ
18. ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน

และกัน

19. การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน

20. การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักการให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามส่วนที่ 2, และ 3 ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้มาตราวัดแบบสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความสำคัญของปัจจัย	เกณฑ์การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน จำนวน 5 ชั้น โดยมีความกว้างเท่ากับ 0.50 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย	ในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาทำงาน ประเภทสายงาน และสถานภาพการเป็นผู้บริหาร



2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่องานของผู้ตอบแบบสอบถาม และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่องานกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

3. การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อทดสอบว่าคำถามในแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

#### สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดสมุทรสาคร
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการที่โรงพยาบาลนภลัย

อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

#### ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษา 4 เดือน ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2554 ถึง สิงหาคม 2554

ระยะเวลาการเก็บข้อมูล 1 เดือน คือ กรกฎาคม 2554