

## บทที่ 3

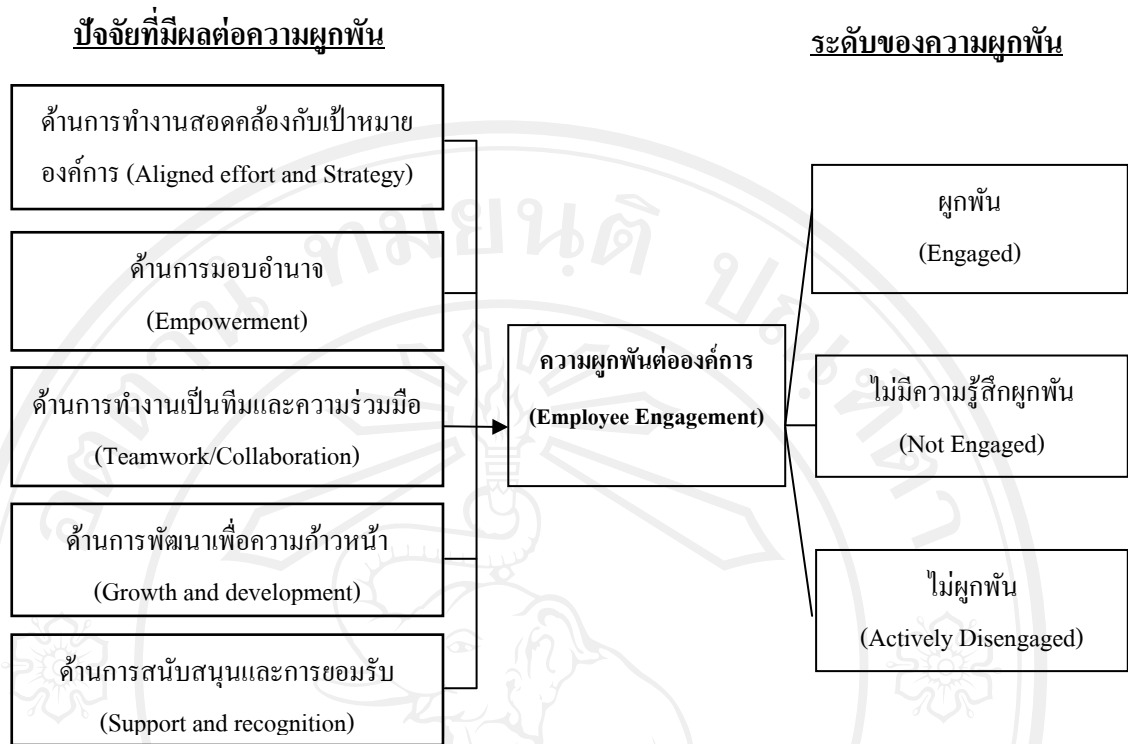
### ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระเบียบวิธีการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง ข้อมูลและแหล่งข้อมูล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ และระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา ดังนี้

#### 3.1 ขอบเขตการศึกษา

##### 3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Development Dimensions International หรือ DDI (2004) ซึ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้านคือด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าและด้านการสนับสนุนและการยอมรับและศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านภาพรวมแบ่งได้ 3 ระดับ คือพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความรู้สึกผูกพันและมีความผูกพันต่อองค์กร



**ภาพที่ 3** แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร

### 3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ พนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 104 ราย แต่เนื่องจากมีพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์จากหน่วยระบบการหายใจเวชบำบัดวิกฤตและภูมิแพ้ หน่วยโรคติดเชื้อและเวชศาสตร์เขตร้อน หน่วยโลหิตวิทยา หน่วยโรคผิวหนัง และหน่วยอายุรศาสตร์ทั่วไปลาไปศึกษาต่อ จำนวน 5 ราย ดังนั้น จำนวนประชากรในการศึกษาทั้งหมด 99 ราย (ภาควิชาอายุรศาสตร์คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552)

## 3.2 วิธีการศึกษา

### 3.2.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

**3.2.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 99 ราย

**3.2.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร บทความ หนังสือ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง

### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน่วยวิชาที่สังกัด ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อ้างอิงจากแบบสอบถามของ Development Dimensions International หรือ DDI (2004) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) โดยวัดองค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. การทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การมอบอำนาจ                          | จำนวน 2 ข้อ |
| 3. การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ        | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า            | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. การสนับสนุนและการยอมรับ              | จำนวน 3 ข้อ |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวมวัดจากความพึงพอใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร (Satisfaction and Loyalty) จำนวน 3 ข้อ ดังนั้นรวมข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ

### 3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.3.1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน่วยวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.2.3.2 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นลักษณะข้อคำถามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง

เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) โดยกำหนดเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับจะนำคะแนนความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้สูตรคำนวณความห่างของอันตรภาคชั้น (เอกชัย อภิศักดิ์กุล, 2551) ดังนี้

ความห่างของอันตรภาคชั้น = (ระดับคะแนนสูงสุด - ระดับคะแนนต่ำสุด) / จำนวนช่วงระดับความคิดเห็น

ความห่างของระดับความคิดเห็น =  $(5 - 1) / 5 = 0.80$

ดังนั้น จะได้ความห่างของแต่ละระดับความคิดเห็นเท่ากับ 0.80 โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย คือ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

การวัดระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านภาพรวม โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานไม่ยึดติดกับความผูกพันและพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะนำคะแนนความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้สูตรคำนวณความห่างของอันตรภาคชั้น (เอกชัย อภิศักดิ์กุล, 2551: 225) ดังนี้

ความห่างของอันตรภาคชั้น = (ระดับคะแนนสูงสุด - ระดับคะแนนต่ำสุด) / จำนวนช่วงระดับความผูกพัน

ความห่างของระดับความผูกพัน =  $(5 - 1) / 3 = 1.33$

ดังนั้น จะได้ความห่างของแต่ละระดับความผูกพันเท่ากับ 1.33 โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย คือ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.66 หมายถึง พนักงานไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 - 5.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

3.2.3.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Analysis) เพื่อทดสอบว่าข้อคำถามในแบบสอบถามที่ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha

3.2.3.4 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มประชากร (Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า ด้านการสนับสนุนและการยอมรับ และเปรียบเทียบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

3.2.3.5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า ด้านการสนับสนุนและการยอมรับกับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

### 3.3 ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2553 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2554