

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

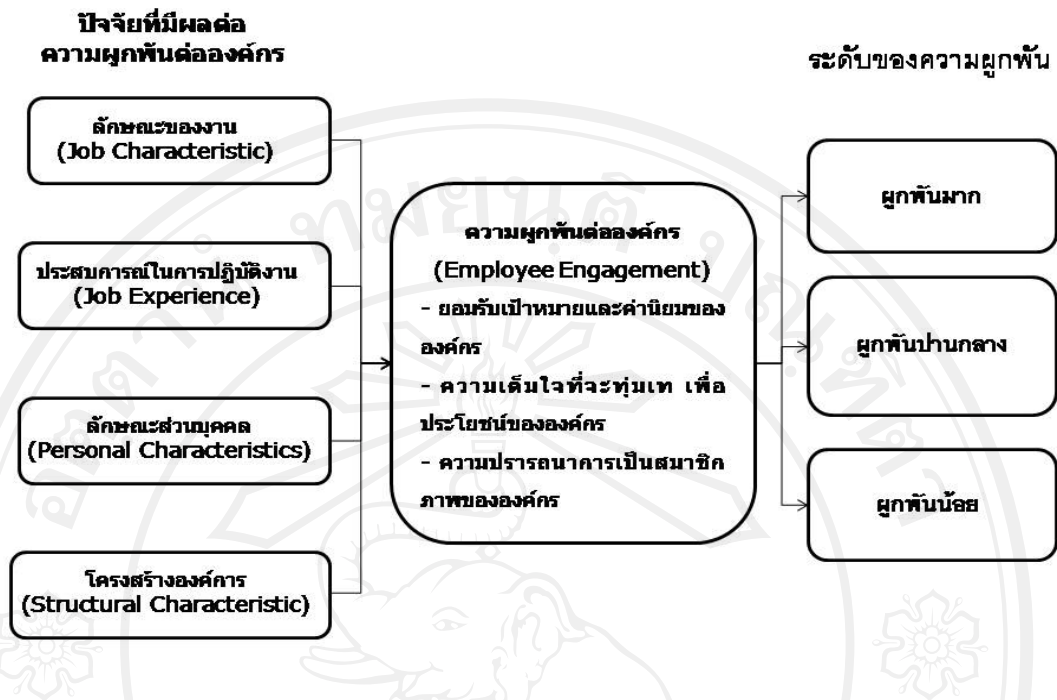
การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาในเรื่องความหมายของความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระเบียบวิธีการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร
2. วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา
3. สถานที่ที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล
4. ระยะเวลาในการศึกษา

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ได้นำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ มาสรุปเป็นกรอบ เพื่อใช้ในการศึกษา โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน และโครงสร้างขององค์กร ส่วนการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดที่ว่าความผูกพันมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร 3 ลักษณะ คือ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งทั้ง 3 ลักษณะจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิเคราะห์ผ่านความคิดเห็นด้านภาพรวม ทั้งนี้ความผูกพันที่ได้จะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับผูกพันมาก ระดับผูกพันปานกลาง และระดับผูกพันน้อย



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันในองค์กร

ที่มา: ประยุกต์จาก สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. Employee Engagement Survey. (ระบบออนไลน์) <http://www.pmat.or.th> และ Gallup Organization. The Gallup Path to Business Performance. (online) <http://www.gallupconsulting.com/content/?ci=1528>

จากภาพที่ 3.1 แสดงแนวคิดของการศึกษาความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม จะศึกษาจากปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน (Job characteristic) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Job experience) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) และ โครงสร้างองค์กร (Structural characteristic) ซึ่งทั้ง 4 ด้านนี้ ยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอีกด้วย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะของงาน (Job characteristic) ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ งานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความชัดเจนทำให้รับรู้ขอบเขตของงานและบทบาทหน้าที่ของตนเอง งานที่มีความเป็นอิสระใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง งานที่มีความหลากหลายไม่จำเจมีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทำให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินผลงานและประเมินตนเอง

2. ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Job experience) ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร ได้แก่ ทักษะของบุคคลในกลุ่มในองค์กรทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเพราะทัศนคติของกลุ่มมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคล ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของตนเองในองค์กรทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับเป็นสิ่งจูงใจทำให้บุคลากรมีพลังในการทำงานหากองค์กรตอบสนองความคาดหวังของบุคลากรได้จะทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยและคนที่มีความอายุน้อยจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น สถานภาพสมรสมีความต้องการความมั่นใจในอาชีพมากกว่าจึงมีแนวโน้มสูงที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานใหม่ ระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ยิ่งบุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น

4. โครงสร้างองค์กร (Structural characteristic) ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และความเป็นทางการ เป็นต้น

นอกจากนี้ ปัจจัยที่กล่าวมาข้างส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น มีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยที่บุคลากรพร้อมที่จะใช้สติปัญญา และพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยังคงอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มี

ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เมื่อได้ระดับความรู้สึกที่มีต่อลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเชียงใหม่รามาแล้ว ผู้ศึกษาได้นำมาวิเคราะห์ เพื่อแบ่งระดับของพนักงานตามแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ The Gallup Organization (2002, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549) โดยได้แบ่งระดับความผูกพันของพนักงานไว้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด 2) ระดับพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง คือ พนักงานที่ทำงานด้วยทุ่มเท สามารถทำงานเพื่อให้เสร็จตามความต้องการเบื้องต้น แต่ไม่มีใจรัก และไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม และ 3) ระดับพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย คือ พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร เป็นพนักงานที่มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานที่ทำ และยังคงต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้าง ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และยังคงขวางกั้นการทำงาน

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเชียงใหม่รามา ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 165 ราย (ฝ่ายบุคคล โรงพยาบาลเชียงใหม่รามา, 2553) และใช้ประชากรทั้งหมดเป็นตัวอย่างในการศึกษา

วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการออกแบบสอบถาม เก็บจากประชากรทั้งหมด (พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเชียงใหม่รามา) จำนวน 165 คน โดยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้จำนวน 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรทั้งหมด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสาร ฐานข้อมูล และรายงานประจำปี และการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและระบบอินทราเน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ จะใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน แผนกที่สังกัด รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ประกอบด้วยคำถามในการวัดระดับทัศนคติ โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากยิ่งขึ้น เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ณรงค์ โพธิ์พฤษยานันท์, 2551) ทั้งนี้ในการวัดระดับความคิดเห็นจะให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	เห็นด้วยมากยิ่งขึ้น
ระดับความคิดเห็น 4	เห็นด้วยมาก
ระดับความคิดเห็น 3	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ประกอบด้วยคำถามในการวัดระดับความรู้สึก โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความรู้สึกถึงลักษณะความผูกพัน ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ทั้งนี้ในการวัดระดับความรู้สึกจะให้คะแนน ดังนี้

ระดับความรู้สึก 5	รู้สึกถึงลักษณะความผูกพันมากที่สุด
ระดับความรู้สึก 4	รู้สึกถึงลักษณะความผูกพันมาก
ระดับความรู้สึก 3	รู้สึกถึงลักษณะความผูกพันปานกลาง
ระดับความรู้สึก 2	รู้สึกถึงลักษณะความผูกพันน้อย
ระดับความรู้สึก 1	รู้สึกถึงลักษณะความผูกพันน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดในลักษณะเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ และคำถามปลายเปิดเพื่อให้เห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะถูกนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามการวัดระดับทัศนคติ (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (ณรงค์ โพธิ์พุกขานันท์, 2551)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน
4.21 – 5.00	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง
3.41 – 4.20	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.80	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละลักษณะตามแบบสอบถาม ในส่วนที่ 3 ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม และความปรารถนาเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม โดยเมื่อได้ความรู้สึกถึงลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแล้ว ผู้ศึกษาได้นำมาวิเคราะห์เพื่อแบ่งประเภทของพนักงานตามแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ Gallup Organization (2002) ซึ่งได้แบ่งประเภทพนักงานไว้ 3 ประเภท ประกอบด้วย 1) พนักงานที่ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด 2) พนักงานที่ทำงานด้วยทุ่มเทสามารถทำงานเพื่อให้เสร็จตามความต้องการเบื้องต้น แต่ไม่มีใจรัก และไม่มีความคิดค้นนวัตกรรม และ 3) พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร เป็นพนักงานที่มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานที่ทำโดยใช้คะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์หาระดับคะแนนเฉลี่ย ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน และแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้สูตรคำนวณความห่างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความห่างของอัตราภาคชั้น} = \frac{(\text{ระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนช่วงระดับความรู้สึกล}}$$

$$\text{ความห่างของอัตราภาคชั้น} = \frac{(5-1)}{3} = 1.33$$

ดังนั้นจะได้ความห่างของแต่ละระดับความผูกพันเท่ากับ 1.33 ซึ่งสามารถแปลความหมาย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันน้อย

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ด้านลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะส่วนบุคคล และ โครงสร้างองค์กร กับ ความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) โดยมีการพิจารณาความหมาย (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2545) ดังนี้

ค่า R-Square คือ ค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม ค่าความน่าจะเป็น Sig. เป็นค่าที่ใช้เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่สามารถใช้พยากรณ์ได้ โดยกำหนดค่า $\alpha = 0.05$

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญ หรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทัศนคติต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ทัศนคติด้านลักษณะงาน (JC) ทัศนคติด้านประสบการณ์ในการทำงาน (JE) ทัศนคติด้านลักษณะส่วนบุคคล (PC) และทัศนคติด้านโครงสร้างองค์กร (SC)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม และความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม สามารถแสดงในรูปสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_{JC} X_{JC} + \beta_{JE} X_{JE} + \beta_{PC} X_{PC} + \beta_{SC} X_{SC} + \epsilon$$

Y คือ ตัวแปรตาม

X คือ ตัวแปรอิสระ

β_0 คือ ค่าคงที่ของสมการถดถอย

β_i คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ

ε คือ ค่าความคลาดเคลื่อน

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ในข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ระดับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความคิดเห็นต่อองค์กร
3. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ทดสอบว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) ระหว่างตัวแปรด้านลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะส่วนบุคคล และโครงสร้างองค์กร กับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม

สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและความหมาย

สัญลักษณ์	ความหมาย
JC	ด้านลักษณะของงาน (job characteristic)
JE	ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (job experience)
PC	ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics)
SC	โครงสร้างองค์กร (structural characteristic)
EN	ลักษณะความผูกพัน
JC1	งานบริการพยาบาลของโรงพยาบาลเชียงใหม่ เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถสติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
JC2	ความก้าวหน้าทางการแพทย์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่โรงพยาบาลเชียงใหม่รามาใช้ เป็นสิ่งท้าทายในการปรับปรุงคุณภาพทางการพยาบาล
JC3	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามา มีความชัดเจนในการกำหนด ขอบเขตงาน
JC4	โรงพยาบาลเชียงใหม่รามา มีการกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้ทราบถึง บทบาทของตนเอง
JC5	โรงพยาบาลเชียงใหม่รามา ให้อิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตาม บทบาทหน้าที่ของตนเอง
JC6	โรงพยาบาลเชียงใหม่รามา ให้อิสระในการตัดสินใจในงานการพยาบาลที่รับผิดชอบ
JC7	คุณค่าของงานการพยาบาลเกิดจากได้ปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ใน สังคมและผู้ที่มีปัญหาทางสุขภาพ
JC8	การดูแลผู้ป่วยร่วมกับวิชาชีพอื่น ๆ ในโรงพยาบาลเชียงใหม่รามา ทำให้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ก่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนา งานการพยาบาล
JC9	การใช้กระบวนการพยาบาลของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามา มีระบบการประเมินผล งานและประเมินตนเอง ที่เป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน
JE1	มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันในแผนก
JE2	ทีมสหสาขาวิชาชีพมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ร่วมงาน
JE3	ได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน จากหัวหน้างานและผู้บริหาร
JE4	ได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น
JE5	ระบบคุณภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามา มีความน่าเชื่อถือสูง
JE6	ทีมสุขภาพยอมรับและให้เกียรติ สมาชิกในทีมเสมอ
JE7	พยาบาลวิชาชีพมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับสายงานวิชาชีพอื่น
JE8	ได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน
JE9	ได้รับการมอบหมายงานตรงกับความสามารถ
JE10	รายได้ที่ได้รับทั้งหมดกับภาระงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมดีแล้ว
JE11	ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
JE12	โรงพยาบาลเชียงใหม่รามให้ความช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ
JE13	ตารางเวลาการทำงานมีความยืดหยุ่น (เช่น การแลกเวร ตารางเวรนอกเวลา เวลาว่าง หรือวันหยุดที่มี) ตามต้องการ
JE14	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใสชัดเจนและยุติธรรม
PC1	อายุที่มากขึ้นทำให้ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน
PC2	ครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน
PC3	สถานภาพสมรส ทำให้ไม่คิดที่จะโยกย้ายงาน
PC4	การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนงานง่ายขึ้น
PC5	ท่านอยู่กับองค์กรนี้มานานจึงไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น
PC6	ประสบการณ์และความชำนาญงานที่มากขึ้นทำให้มีโอกาสในการก้าวหน้าสูงขึ้น
SC1	โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการชี้แจงนโยบายการบริหาร เป้าหมายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน
SC2	โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน
SC3	โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการสื่อสารข้อมูลให้ทราบอย่างทั่วถึงเสมอ เช่น การสื่อสารผ่านทางระบบ Intranet, Newsletter และรายงานการประชุม
SC4	โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ มีการกำกับงานควบคุมดูแลพนักงานใหม่ให้ปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ
SC5	โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน ได้แก่ การประชุมทีมงานด้านต่าง ๆ การจัดอบรมจากใจผู้บริหาร และ CEO พบพนักงาน
SC6	โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการกำหนดลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน
SC7	โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไม่ยุ่งยากซับซ้อน
SC8	โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม
SC9	โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ส่งเสริมให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ
SC10	โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน
SC11	โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
EN11	ท่านมั่นใจว่าโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม จะเป็นผู้นำทางการรักษาพยาบาลได้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
EN12	ท่านมั่นใจว่าสมรรถนะทางการพยาบาลของท่านสามารถช่วยให้โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราบรื่น ประสบความสำเร็จได้
EN13	ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราบรื่น
EN14	ท่านเชื่อมั่นในแนวทางการพัฒนาของโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราบรื่น
EN15	ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราบรื่นเสมอ
EN21	ท่านใส่ใจที่จะเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงานที่โรงพยาบาล เชียงใหม่ ราบรื่น
EN22	ท่านยอมสละเวลาส่วนตัวมาทำงาน เพื่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราบรื่นเสมอ เช่น กิจกรรม วันเด็ก ซ้อมใจต้านภัยหนาว เป็นต้น
EN23	ท่านทุ่มเททำงานให้สำเร็จทุกงานที่ได้รับมอบหมาย
EN24	ท่านมีการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ
EN25	ท่านให้ความสำคัญกับงานมากกว่าค่าตอบแทน
EN31	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราบรื่น
EN32	ท่านเชื่อมั่นในอนาคตของโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราบรื่น
EN33	ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานของท่านที่โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราบรื่น
EN34	ท่านชอบสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราบรื่น
EN35	ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า
EN36	ท่านมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือหน้าที่ การงานที่รับผิดชอบ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

- ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อดำเนินการสร้างแบบสอบถามความผูกพันในองค์กร
- นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไข
- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราบรื่น จำนวน 10 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์ สัมพันธ์อัลฟาของ Cronbach

4. การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และส่วนที่ 3 ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้ผลดังตารางที่ 3.2 และตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวม

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	56

ตารางที่ 3.3 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายข้อ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JC1	208.20	308.178	.757	.929
JC2	208.00	314.667	.490	.930
JC3	209.10	324.100	-.098	.934
JC4	209.00	319.778	.147	.932
JC5	208.70	322.233	-.019	.933
JC6	209.10	318.100	.223	.932
JC7	208.30	311.789	.396	.931
JC8	208.00	314.667	.490	.930
JC9	208.90	316.322	.274	.931
JE1	209.20	290.178	.842	.926
JE2	209.30	303.789	.515	.930
JE3	208.40	319.822	.113	.932
JE4	209.00	302.444	.697	.928
JE5	208.50	315.833	.356	.931
JE6	209.20	301.289	.840	.928
JE7	208.90	305.433	.628	.929
JE8	209.30	298.233	.791	.927
JE9	209.10	303.211	.788	.928

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JE10	209.90	312.544	.464	.930
JE11	209.80	307.067	.628	.929
JE12	209.50	314.500	.302	.931
JE13	209.00	318.222	.095	.934
JE14	209.30	319.122	.101	.933
PC1	209.50	306.944	.505	.930
PC2	209.00	335.778	-.335	.940
PC3	210.20	296.178	.671	.928
PC4	209.10	328.989	-.297	.935
PC5	209.60	307.600	.426	.931
PC6	209.20	317.956	.150	.932
SC1	209.30	305.789	.642	.929
SC2	209.00	308.222	.610	.929
SC3	208.90	319.211	.130	.932
SC4	208.70	307.344	.552	.930
SC5	208.80	297.733	.724	.928
SC6	208.90	311.433	.520	.930
SC7	209.50	309.167	.752	.929
SC8	209.30	305.789	.642	.929
SC9	209.10	297.878	.831	.927
SC10	209.30	300.233	.875	.927
SC11	208.90	301.878	.770	.928
EN11	208.60	310.044	.527	.930
EN12	208.90	305.433	.628	.929

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EN13	209.00	302.222	.705	.928
EN14	208.80	310.178	.709	.929
EN15	209.00	312.667	.407	.931
EN21	209.00	314.222	.337	.931
EN22	209.00	323.111	-.055	.934
EN23	208.50	321.389	.032	.932
EN24	208.90	321.433	.021	.933
EN25	209.00	308.667	.590	.929
EN31	208.60	315.156	.295	.931
EN32	208.50	319.833	.122	.932
EN33	208.80	315.289	.398	.931
EN34	209.00	306.000	.713	.929
EN35	209.50	312.278	.396	.931
EN36	208.90	307.433	.725	.929

จากตาราง 3.2 จะได้ค่า Alpha = 0.932 แสดงถึงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับที่ดี

สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. โรงพยาบาลเชียงใหม่รามา จังหวัดเชียงใหม่
2. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้เวลาทั้งสิ้น 4 เดือน ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลใน เดือน เมษายน พ.ศ. 2554



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved