

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาล เทพปัญญา จำนวน 135 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล โรงพยาบาลเทพปัญญา, 4 มีนาคม 2553) ซึ่งผู้ศึกษาจะทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาในบุคลากรทางการแพทย์ทั้ง 135 คน โดยมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลของทางโรงพยาบาลเทพปัญญาเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรทางการแพทย์ทั้ง 135 คน รวมไปถึงเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบแล้วกลับคืนมาทั้งหมด ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์เป็นจำนวนทั้งสิ้น 135 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 126 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 93.3)

3.3 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล และการแปรค่าข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับคืนมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามทุกฉบับได้รับการประเมินการกรอกแบบสอบถาม ว่าคำถามที่มีความหมายเชิงบวก และเชิงลบ มีการตอบที่ขัดแย้งกันหรือไม่ ส่วนแบบสอบถามที่ไม่ได้คุณภาพจะถูกคัดออกไป

3.3.2 บันทึกคำตอบของแบบสอบถาม แต่ละชุด ลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยส่วนที่เป็นการสอบถามความคิดเห็น ได้ กำหนดระดับคะแนนของคำตอบตาม มาตรฐานวัดแบบ Likert เป็น 5 ระดับ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2543) ซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็นด้วย	คะแนนข้อความเชิงบวก (Positive)	คะแนนข้อความเชิงลบ (Negative)
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

ในการศึกษาค้างนี้ มีข้อความเชิงลบจากแบบสอบถาม ซึ่งได้มีการแปรค่าเป็นข้อความเชิงบวก จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

- 1) OC7 - ฉันคงได้ดีเท่ากับที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ แม้ว่าฉันทำงานในโรงพยาบาลอื่นๆ ขอเพียงให้งานมีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ทำอยู่นี้ (ข้อ9)
- 2) OC9 - หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จากสถานการณ์ปัจจุบัน ก็สามารถทำให้ฉันลาออกจากโรงพยาบาลนี้ได้ (ข้อ11)
- 3) OC12 - บ่อยครั้งฉันรู้สึกลำบากใจที่จะต้องยอมรับนโยบายของโรงพยาบาลนี้ที่มีต่อลูกจ้าง (ข้อ14)
- 4) OC15 - การตัดสินใจทำงานกับ โรงพยาบาลนี้ เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต (ข้อ17)
- 5) SO4 - ฉันไม่รู้รู้สึกสูญเสียอะไรเลย หากย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ (ข้อ27)

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้วยต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้มาจากการคำนวณช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเห็นด้วยมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความเห็นด้วยมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนนะ, 2541) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000- 0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือการฝังตรึงในงาน ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือการฝังตรึงในงานแตกต่างกันมาก

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และความตั้งใจจะอยู่หรือลาออก

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยนำมาจากแบบสำรวจมาตรฐาน Organization Commitment Questionnaire (OCQ) ของ Mowday, Steers และ Porter (1979)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน โดยสร้างตามทฤษฎีของ Mitchell และคณะ (2001)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
<u>ส่วนที่ 1 :</u> การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	- ความถี่ (Frequency) - ร้อยละ (Percentage)
<u>ส่วนที่ 2 :</u> การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน	- ความถี่ (Frequency) - ร้อยละ (Percentage) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
<u>ส่วนที่ 3 :</u> การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไประหว่างกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	- ความถี่ (Frequency) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) - t-test - Pearson Chi-Square
<u>ส่วนที่ 4 :</u> การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ระหว่างกลุ่มที่ไม่คิดลาออก	- ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) - t-test

การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	
<p>ส่วนที่ 5 :</p> <p>การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการคง อยู่ในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร การ ฝังตรึงในงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) - Correlation Analysis

3.6 สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ในการศึกษานี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และความหมาย

สัญลักษณ์	ความหมาย
JS	ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
OC	ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)
JE	การฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness)
JEO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านองค์กรหรือด้านที่เกี่ยวกับตัวงานเอง (Organization หรือ On-the-Job)
JEC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านชุมชนหรือด้านที่นอกเหนืองาน (Community หรือ Off-the-Job)
FO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (Fit to Organization)
FC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (Fit to Community)
LO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (Links to Organization)
LC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (Links to Community)
SO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (Organization-Related Sacrifice)
SC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (Community -Related Sacrifice)

สัญลักษณ์	ความหมาย
	<p><u>ตัวแปรของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)</u></p> <p>OC1 การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร [3]</p> <p>OC2 ทศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน [4]</p> <p>OC3 ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร [5]</p> <p>OC4 การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย [6]</p> <p>OC5 ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร [7]</p> <p>OC6 ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร [8]</p> <p>OC7 การเห็นคุณค่าในการยึดติดกับองค์กรเมื่อเทียบกับการอยู่กับองค์กรอื่น [9]</p> <p>OC8 องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน [10]</p> <p>OC9 ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน [11]</p> <p>OC10 ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร [12]</p> <p>OC11 การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร [13]</p> <p>OC12 การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร [14]</p> <p>OC13 การสนใจต่ออนาคตขององค์กร [15]</p> <p>OC14 ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด [16]</p> <p>OC15 ทศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร [17]</p>
	<p><u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)</u></p> <p>FO1 ความชอบในเพื่อนร่วมงาน [18]</p> <p>FO2 การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ [20]</p> <p>FO3 ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น [23]</p> <p>FO4 การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ [25]</p> <p>FO5 ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล [44]</p> <p>FO6 โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง [47]</p>
	<p><u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)</u></p> <p>FC1 ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย [21]</p> <p>FC2 ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน [24]</p> <p>FC3 ความรักในสถานที่พักอาศัย [42]</p> <p>FC4 ความรู้สึกที่ชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง [45]</p> <p>FC5 การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย [48]</p>

สัญลักษณ์	ความหมาย
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังเครื่องในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO)</u>
LO1	การเป็นสมาชิกในขณะทำงาน หรือกรรมการหลายคณะ [34]
LO2	การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน [35]
LO3	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน [38]
LO4	การมีรุ่นพี่ที่ศรัทธา [39]
LO5	ความผูกพันกับผู้ป่วยที่คุณแลถนัดมานาน [40]
LO6	ระยะเวลาในการเป็นบุคลากรทางการพยาบาล
LO7	ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังเครื่องในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC)</u>
LC1	การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน [32]
LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว [33]
LC3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน [36]
LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน [37]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังเครื่องในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)</u>
SO1	ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในองค์กรเดิม [19]
SO2	การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ [22]
SO3	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ [26]
SO4	ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล [27]
SO5	การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง [28]
SO6	การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน [29]
SO7	ความเสียดายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน [41]
SO8	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอื่น [43]
SO9	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน [46]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังเครื่องในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC)</u>
SC1	การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย [30]
SC2	การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน [31]
SC3	ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก [49]

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ [] ท้ายความหมาย คือลำดับข้อในแบบสอบถาม

3.7 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยวัดค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (OC) และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน (JE) ดังแสดงในตารางที่ 3.3 และ 3.4

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC1	49.42	43.478	0.733	0.844
OC2	49.63	43.482	0.675	0.846
OC3	49.48	43.548	0.729	0.844
OC4	49.56	43.448	0.629	0.848
OC5	49.94	45.461	0.544	0.853
OC6	49.48	42.300	0.760	0.841
OC7	50.67	54.861	-0.371	0.894
OC8	49.80	44.448	0.554	0.852
OC9	49.87	46.768	0.222	0.874
OC10	49.61	44.032	0.714	0.845
OC11	49.83	45.393	0.558	0.852
OC12	50.15	44.913	0.428	0.859
OC13	49.69	45.943	0.484	0.855
OC14	49.83	43.585	0.669	0.846
OC15	49.13	43.296	0.542	0.852

ขนาดตัวอย่าง = 126

จำนวนตัวแปร = 15

ค่า Alpha = 0.863

จากตาราง 3.3 จะได้ค่า Alpha = 0.863 แสดงว่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับดี (George and Mallery, 2006) โดยไม่ต้องตัดตัวแปรใดๆทิ้งไป

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพึงตรงในงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FO1	98.27	234.183	0.528	0.935
FO2	98.40	233.393	0.564	0.935
FO3	98.79	231.802	0.495	0.936
FO4	98.71	231.790	0.636	0.934
FO5	98.54	229.018	0.772	0.933
FO6	98.79	232.154	0.581	0.935
FC1	98.26	236.771	0.470	0.936
FC2	98.36	233.447	0.530	0.935
FC3	98.63	231.708	0.612	0.934
FC4	98.61	229.760	0.738	0.933
FC5	99.26	230.947	0.638	0.934
LO1	99.64	232.039	0.484	0.936
LO2	99.04	233.638	0.424	0.936
LO3	98.98	229.760	0.646	0.934
LO4	98.88	229.658	0.616	0.934
LO5	99.10	232.407	0.522	0.935
LC1	98.85	230.673	0.563	0.935
LC2	99.42	226.822	0.569	0.935
LC3	98.82	229.414	0.624	0.934
LC4	99.21	232.074	0.470	0.936
SO1	98.45	231.674	0.682	0.934
SO2	99.75	236.863	0.313	0.938
SO3	99.09	229.920	0.681	0.934

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังตริงในงาน (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SO4	98.62	244.222	0.060	0.941
SO5	99.56	232.425	0.530	0.935
SO6	99.09	231.824	0.584	0.935
SO7	99.10	235.997	0.334	0.938
SO8	98.87	230.752	0.665	0.934
SO9	98.61	229.632	0.780	0.933
SC1	98.78	233.630	0.556	0.935
SC2	98.95	231.598	0.651	0.934
SC3	99.04	231.942	0.544	0.935

ขนาดตัวอย่าง = 171 จำนวนตัวแปร = 32 ค่า Alpha = 0.937

จากตาราง 3.4 จะได้ค่า Alpha = 0.937 แสดงว่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังตริงในงาน อยู่ในระดับดีมาก (George and Mallery, 2006)