

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยก่อนที่ทำการสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมา ประกอบในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำกับข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม

จำนวน 165 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม โดยใช้วิธีคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรกรณีทราบจำนวนของประชากร ของยามานะ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยกำหนดค่า ดังนี้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นกำหนดที่ร้อยละ .05

แทนค่าตามสูตร

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} n &= \frac{165}{1 + 165 (0.5)^2} \\ &= 82.5 \quad = 83 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการแทนค่าตามสูตรที่ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของจำนวนพนักงานสายธุรการเท่ากับ 45 คน และของกลุ่มตัวอย่างของจำนวนพนักงานสายปฏิบัติการเท่ากับ 37.5 คน ผู้ศึกษาจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 38 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 83 คน และกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแล้วทำการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกสุ่มแบบกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ประเภทของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิดและปลายปิด
2. ส่วนประกอบของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีส่วนประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สายปฏิบัติการและประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มมหาสารคาม จำนวน 10 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างแบบสอบถาม

1.1 ทบทวนเอกสาร กรอบแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและวัตถุประสงค์ของการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวทางจากแบบสอบถามของสุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ควบคุมการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบแก้ไข เสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสม และความถูกต้อง

1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วแก้ไขตามข้อเสนอนแนะ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ ดังนี้

ไม่สอดคล้อง = -1

ไม่แน่ใจ = 0

สอดคล้อง = +1

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่

1.3.1 นางสาวสุริยันต์ ช่อประพันธ์ วุฒิ ปร.ม. ตำแหน่งสาธารณสุขจังหวัด จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1.3.2 รศ.ดร.สุทธิรักษ์ พิมพ์พงศ์ วุฒิ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) กศ.ด. การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (การวัดและการทดสอบทางการศึกษา) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผล

1) อาจารย์วีริศร พงศ์สุวรรณ วุฒิ กศ.ม. การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาภาษาไทย) ตำแหน่งทางวิชาการ ครูชำนาญการพิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC ตั้งแต่ .66 ไปทดลองใช้ (Try out) ซึ่งปรากฏว่าได้ค่า IOC ทุกข้อเท่ากับ 1 โดยไปทำการทดสอบกับพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยการใช้วิธี

หาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟ่า ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9007

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. นำหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนตามเวลาที่กำหนดและเก็บรวบรวมจนกว่าจะครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
4. เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง
2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสในเครื่องคอมพิวเตอร์ตามคู่มือการลงรหัส กำหนดการให้คะแนนของแบบสอบถาม แต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายข้อไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 102)

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ส่งห้สแล้วมาประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และ สมมติฐาน โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
2. นำค่าเฉลี่ยที่ได้แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 103)
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะของแรงจูงใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวัดระดับแรงจูงใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ความแตกต่างของระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ t -test
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น สถิติที่ใช้ได้แก่ f -test กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
- 7.5 กรณีที่พบความแตกต่างของการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำการ ทดสอบ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)