# บทที่ 3
# ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของของลูกจ้างชั่วคราวจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว และความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงผลกระทบของนโยบายการบริหารบุคคลที่มีผลต่อลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

## 3.1 ประชากรในการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้ 3 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 1 วัตถุประสงค์ที่ 2 และ วัตถุประสงค์ที่ 4 โดยศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ เปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว และหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามความผูกพันต่อโรงพยาบาลจอมทองของลูกจ้างชั่วคราว ประชากร ในการศึกษาขั้นตอนที่ 2 คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 295 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2553) เป็นผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 286 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นต้นปีงบประมาณ 2554 มีอัตราการลาออกหรือโยกย้ายงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทองในตำแหน่งหรือวิชาชีพที่สามารถปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือปรับเปลี่ยนงานได้สูง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการของ Taro Yamane (1960: 1088-1089) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 หรือยอมให้มีค่าความผิดพลาดได้เพียงร้อยละ 1 โดยวิธีสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดเป็นสัดส่วนกับขนาดของประชากร (Proportional Random

Sampling) จากฝ่ายงานที่ปฏิบัติงานของตำแหน่งหรือวิชาชีพที่มีโอกาสปรับเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายสถานที่ทำงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทองในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยสามารถศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ สำหรับ วัตถุประสงค์ที่ 1 และวัตถุประสงค์ที่ 2 ได้อย่างเหมาะสมต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3.1)

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

**สูตร** $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

กำหนดให้ N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e = ระดับที่ยอมให้เกิดความผิดพลาด

$$n = \frac{295}{1+295(0.01)^2}$$

$n = 286.5 \approx 286$ คน

**ตารางที่ 3.1** ประชากรและกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานที่ศึกษา

| กลุ่มงาน | จำนวนประชากร (คน) | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|---|---|---|
| กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป | 43 | 42 |
| กลุ่มการพยาบาล | 177 | 172 |
| กลุ่มบริการทางการแพทย์ | 8 | 5 |
| กลุ่มงานชันสูตรสาธารณสุข | 5 | 5 |
| กลุ่มงานเภสัชกรรมชุมชน | 8 | 8 |
| กลุ่มงานรังสีวิทยา | 2 | 2 |
| กลุ่มงานทันตกรรม | 7 | 7 |
| กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน | 40 | 40 |
| กลุ่มงานกายภาพบำบัด | 5 | 5 |
| รวม | 295 | 286 |

**ขั้นตอนที่ 2** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 3 ที่ต้องการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรคือ ผลการปฏิบัติงานจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2553 จำนวน 295 ชุด (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2553) ซึ่งเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) กลุ่มตัวอย่างในสำหรับขั้นตอนที่ 2 คือ ผลการปฏิบัติงานจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 286 ชุด ทั้งนี้เนื่องจากเป็นปลายปีงบประมาณ 2553 และ ต้นปีงบประมาณ 2554 อาจมีการลาออกหรือโยกย้ายงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทองในตำแหน่งหรือวิชาชีพที่มีโอกาสปรับงานหรือสถานที่ทำงานในอัตราที่สูง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการของ Taro Yamane (1960: 1088-1089) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 หรือยอมให้มีค่าความผิดพลาดได้เพียงร้อยละ 1 และทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดเป็นสัดส่วนกับขนาดของประชากร (Proportional Random Sampling) จากตำแหน่งหรือวิชาชีพ ซึ่งมีโอกาสลาออกหรือโยกย้ายงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทองในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยสามารถศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ สำหรับ วัตถุประสงค์ที่ 1 และวัตถุประสงค์ที่ 2 ได้อย่างเหมาะสมต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3.2)

**สูตร** $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

กำหนดให้ N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e = ระดับที่ยอมให้เกิดความผิดพลาด

$n = \frac{295}{1+295(0.01)^2}$

$n = 286.5 \approx 286$ ชุด

**ตารางที่ 3.2** ประชากรและกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชั่วคราว

| ตำแหน่ง / วิชาชีพ | จำนวนประชากร (ชุด) | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ชุด) |
|---|---|---|
| นายแพทย์ | 5 | 5 |
| พยาบาลวิชาชีพ | 64 | 62 |
| ผู้ช่วยเหลือคนไข้ | 112 | 109 |
| สหเวชศาสตร์ | 8 | 8 |
| อื่นๆ | 106 | 102 |
| รวม | 295 | 286 |

**ขั้นตอนที่ 3** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 5 โดยการศึกษาผลกระทบของนโยบายการบริหารบุคคลที่มีผลต่อลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงพยาบาลจอมทอง ซึ่งเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) จำนวน 9 คน เป็นประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ โดยทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการศึกษาข้อมูลการแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานด้วยการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้าฝ่าย เกี่ยวกับความคิดเห็นของการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว

**3.2 สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย**

ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 286 คน และข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 286 ชุด และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงพยาบาลจอมทอง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาล 1 คน หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน 8 คน รวมเป็นจำนวน 9 คน ดำเนินการศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดเก็บรวบรวมไว้ที่ กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

**3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ 4 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การเก็บรวมรวมข้อมูลได้ขออนุญาตทำการวิจัยผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ และทำหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยให้กับลูกจ้างชั่วคราว ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้าฝ่ายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและให้การสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย

**ขั้นตอนที่** 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 โดยการศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ เปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว และหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ความผูกพันต่อ

โรงพยาบาลจอมทองของลูกจ้างชั่วคราว ความคิดเห็น ความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม และเก็บคืนด้วยตนเอง ช่วงระยะเวลา มกราคม – พฤษภาคม 2554

**ขั้นตอนที่ 3** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 3 ที่ต้องการประเมินผลการปฏิบัติงานจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาผลการปฏิบัติงานจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 295 คน เป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ในรอบปีงบประมาณ 2553 ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2553 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน 2553

**ขั้นตอนที่ 4** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 5 โดยการศึกษาผลกระทบของนโยบายการบริหารบุคคลที่มีผลต่อลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงพยาบาลจอมทอง เกี่ยวกับความคิดเห็นของการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว ทำการสัมภาษณ์ช่วงเดือน มิถุนายน – กรกฎาคม 2554

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้ 3 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 1 วัตถุประสงค์ที่ 2 และวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ในการศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ เปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องคือแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้าง ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ เป็นคำถามแบบมีให้เลือกคำตอบ (Multiple Choice Test) คือ แบบทดสอบที่มีข้อคำถามให้และกำหนดคำตอบไว้พร้อมหลาย ๆ คำตอบ และแบบปลายเปิด (Open Ended)

ข้อที่ 1 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. อายุน้อยกว่า 20 ปี 2. อายุ 21-30 ปี
3. อายุ 30-40 ปี 4. อายุ 41-50 ปี
5. อายุ 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 2 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1. ชาย 2. หญิง

ข้อที่ 3 สถานภาพเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1. โสด 2. คู่ / สมรส
3. หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 อัตราค่าจ้างเป็นระดับข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. ต่ำกว่า 6,000 บาท 2. 6,001 - 8,000 บาท
3. 8,001 – 10,000 บาท 4. 10,001 – 12,000 บาท
5. มากกว่า 12,000 บาท

ข้อที่ 5 ระดับการศึกษาเป็นระดับข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. ต่ำกว่า ปวช. หรือ ม.6 2. ม.6 / ปวช./ ปวท./ ปวส./อนุปริญญา
3. ปริญญาตรี 4. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 6 ตำแหน่งงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1. นายแพทย์ 2. พยาบาลวิชาชีพ 3. สหเวชศาสตร์
4. ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 5. อื่นๆ ระบุ.....

ข้อที่ 7 หน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1. กลุ่มงานบริหารทั่วไป 2. กลุ่มงานการพยาบาล
3. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ 4. กลุ่มงานชันสูตรสาธารณสุข
5. กลุ่มงานเภสัชกรรมชุมชน 6. กลุ่มงานรังสีวิทยา
7. กลุ่มงานทันตกรรมสาธารณสุข 8. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน
9. กลุ่มงานบริการสุขภาพชุมชน 10. กลุ่มงานกายภาพบำบัด
11. กลุ่มงานอื่นๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 การตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของลูกจ้างชั่วคราว โดยสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977) ประกอบด้วย 1) ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน 2) ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ 5) ความรู้สึก

เป็นเจ้าขององค์กร 6) ความเต็มใจและตั้งใจทำงาน 7) มีเป้าหมายเดียวกับองค์กร 8) ค่าตอบแทนตรงกับความต้องการ 9) ปฏิบัติงานจนกว่าเกษียณอายุราชการ และ 10) ไม่คิดย้ายงานหรือเปลี่ยนสายงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ ใช้แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนจากจำนวนระดับชั้นเท่ากับ 5 ชั้น (คะแนนจาก 1 ถึง 5 ) คำนวณได้จากสูตรนี้ (Best, 1981, หน้า 196)

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้นในแต่ละช่วงคะแนนของระดับชั้นเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์แบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง | 1.00 – 1.79 | หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง | 1.80 – 2.59 | หมายถึง มีความผูกพันน้อย |
| ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง | 2.60 – 3.39 | หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง | 3.40 – 4.19 | หมายถึง มีความผูกพันมาก |
| ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง | 4.20 – 5.00 | หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด |

ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ เป็นคำถามแบบปลายเปิด (open end question)

**ขั้นตอนที่ 2** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 3 ที่ต้องการประเมินผลการปฏิบัติงานจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาผลการปฏิบัติงานจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ โรงพยาบาลจอมทอง จำนวน 286 ชุด มีรายละเอียดในการประเมินดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น ประกอบด้วย ตำแหน่ง ฝ่ายงานที่ปฏิบัติงาน วันเดือนปีที่เริ่มจ้าง อัตราค่าจ้าง ประวัติการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และข้อมูลการมาปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ผลงาน ความรู้ความสามารถในงาน และทัศนคติและบุคลิกลักษณะ โดยแบ่งระดับการประเมินออกเป็น 5 ระดับ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2550) ซึ่งได้แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ครั้ง แต่

ประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งเดียว เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้นำไปใช้ในการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวปีละ 1 ครั้งในสิ้นปีงบประมาณของทุกปี แบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้กำหนดคะแนนเต็มไว้ 100 คะแนนแบ่งเป็น 3 ตอน แล้วกำหนดผลการประเมินคะแนนรวมเป็นช่วง 5 ระดับ คือ ระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุง ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบจากแบบประเมินมาแจกแจงให้เป็นระดับช่วงคะแนนแบ่งระดับและเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบตามหลัก Likert Scale ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ดังนี้ (Best, 1981, หน้า 196)

ระดับ ดีเด่น คะแนนเท่ากับ 5
ระดับ ดีมาก คะแนนเท่ากับ 4
ระดับ ดี คะแนนเท่ากับ 3
ระดับ พอใช้ คะแนนเท่ากับ 2
ระดับ ต้องปรับปรุง คะแนนเท่ากับ 1

เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนจากจำนวนระดับชั้นเท่ากับ 5 ชั้น (คะแนนจาก 1 ถึง 5 ) คำนวณได้จากสูตร

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้นในแต่ละช่วงคะแนนของระดับชั้นเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์แบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.00 – 1.79 หมายถึง มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.80 – 2.59 หมายถึง มีประสิทธิภาพน้อย
ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 2.60 – 3.39 หมายถึง มีประสิทธิภาพปานกลาง
ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 3.40 – 4.19 หมายถึง มีประสิทธิภาพมาก
ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 4.20 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพมากที่สุด

**การทดสอบเครื่องมือ**

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดได้เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม (Content Validity)

การหาปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่โดยการทดสอบตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แสดงความคิดเห็น และแนะนำ ตรวจสอบในประเด็นความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา (Wording) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมต่อไป

**ขั้นตอนที่ 2** การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

หลังจากผ่านการตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะทั่วไป ใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายที่สุด ในการหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลชุมชนอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 แห่ง ผลที่ได้มีความคงที่ (Stability) มีความถูกต้อง (Accuracy) และไม่เปลี่ยนแปลง (Consistency) และทดสอบความเชื่อถือ (Reliability) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of Alpha) ตามแบบของ Cronbach แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ไขแล้วทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยหาความเชื่อมั่นสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach, Lee J., and Richard J. Shavelson, 2004: 391-418) ตามสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

$\alpha$ = ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

k = จำนวนข้อของเครื่องมือ

$s_i^2$ = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$s_t^2$ = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

จากการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ($\alpha$ – Coefficient) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.926 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งระบุว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ควรต่ำกว่า 0.70 ดังนั้นจึงถือว่าแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้งานได้

**ขั้นตอนที่ 3** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 5 ในการศึกษาผลกระทบของนโยบายการบริหารบุคคลที่มีผลต่อลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานฐานะผู้บริหารโรงพยาบาล จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ เป็นคำถามแบบปลายเปิด และ 2) การแสดงความคิดเห็นผู้บริหารของหน่วยงาน ด้วยการสัมภาษณ์ ถึงนโยบายการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว หลักการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ด้านการบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราว ด้านการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว และด้านการให้ลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากราชการ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open End Question)

**การตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม (Content Validity)**

ทดสอบตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แสดงความคิดเห็น และแนะนำ ตรวจสอบในประเด็นความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา (Wording) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมต่อไป

**3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการหาค่าทางสถิติ**

การศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและการหาค่าทางสถิติได้ 4 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 1 ในการศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามความผูกพันต่อโรงพยาบาลจอมทองของลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ กระบวนการบริหารบุคคล ประกอบด้วย การสรรหา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากตำแหน่ง และความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 286 คน ผู้วิจัยแบ่งส่วนของแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน แต่ละส่วนนำไปวิเคราะห์ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว นำไปวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การแสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง นำไปวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด นำข้อมูลความคิดเห็นมาเรียบเรียงเป็นข้อความโดยสรุปรวมความเห็นที่เหมือนหรือสอดคล้องกัน และการแสดงความเห็นที่แตกต่างกัน

**ขั้นตอนที่ 2** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 2 ในการศึกษา เปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โดยการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยต่างๆ จากสถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ทดสอบคือ t-test จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว คือ เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ในปัจจัย อายุ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**ขั้นตอนที่ 3** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 3 ที่ต้องการประเมินผลการปฏิบัติงานจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาผลการปฏิบัติงานจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณโรงพยาบาลจอมทอง จำนวน 286 คน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ขั้นตอนที่ 4** เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 4 ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Cofficiency, r) การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้
(ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, 2540: 64)

ค่าระหว่าง 0.70 ถึง 1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าระหว่าง 0.30 ถึง 0.69 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าระหว่าง 0.00 ถึง 0.29 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

**ขั้นตอนที่** 5 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 5 ในการศึกษาผลกระทบของนโยบายการบริหารบุคคลที่มีผลต่อลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์

ผู้บริหารโรงพยาบาลจอมทอง เกี่ยวกับความคิดเห็นของการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว แล้วนำความคิดเห็นของผู้ตอบสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อความสนับสนุนผลการศึกษาข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการแสดงความคิดเห็นของลูกจ้างชั่วคราว โดยสรุปรวบรวมความเห็นของผู้บริหารที่เหมือนหรือสอดคล้องกัน และการแสดงความเห็นที่แตกต่างกัน

**ขั้นตอนที่** 6 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยรวบรวมผลวิเคราะห์ที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 – 5 เพื่อสรุปผลการวิจัย และรวบรวมเป็นรูปเล่มรายงานผลการวิจัยต่อไป