

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร  
สาธารณสุข ศึกษาเปรียบเทียบ โรงพยาบาลชุมชน ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จังหวัด  
นครราชสีมา ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านนโยบายองค์กร ภาวะผู้นำ  
ลักษณะงาน รวยได้และค่าตอบแทน การพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมอบ  
อำนาจ ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน  
คุณภาพชีวิตการทำงาน และการสนับสนุนทางการบริหาร ตัวแปรตาม ประกอบด้วย  
ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ด้านจิตใจ ความต่อเนื่องของผลประโยชน์  
บรรทัดฐาน และพฤติกรรม โดยมีการลำดับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### แนวทางการศึกษา

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิจัยเพื่อ  
นำไปสู่ข้อค้นพบหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ  
(quantitative research) เป็นหลัก และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)  
โดยรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม (questionnaire) และข้อมูลการสัมภาษณ์  
แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงบูรณาการเพื่อตอบคำถามการวิจัย (1) ระดับปัจจัยจูงใจภายในของ  
บุคลากรสาธารณสุข (2) เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจภายในของบุคลากรสาธารณสุข ตาม  
ขนาดโรงพยาบาล (3) ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข (4) เปรียบเทียบ  
ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ตามขนาดโรงพยาบาล (5) ระดับปัจจัย  
จูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข และ (6) เปรียบเทียบ  
ระดับปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ตามขนาด  
โรงพยาบาล รวมทั้งรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth

interview) เพื่อใช้ตรวจสอบหรือหาคำอธิบายให้แก่ข้อค้นพบที่ได้จากวิจัยเชิงปริมาณ และสร้างตัวแบบที่เหมาะสม

## ขนาดตัวอย่าง

ขนาดตัวอย่าง กำหนดจากโรงพยาบาลชุมชน ตามระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศ (Geographic Information System--GIS) ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

### เกณฑ์หลัก

1. การเข้าถึงสถานบริการของประชาชน (โดยใช้ปัจจัยเรื่องเวลาและระยะทาง เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ โดยพื้นที่ที่ไม่มีปัญหาด้านการจราจรติดขัด ให้คำนวณโดยใช้ความเร็ว 30 กิโลเมตรต่อชั่วโมง ส่วนกรณีพื้นที่ที่มีปัญหาการจราจรติดขัดให้พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป)

2. ทิศทางการส่งต่อผู้ป่วย (โดยคำนึงถึงวิถีชีวิตของประชาชน จึงต้องนำปัจจัยด้านการคมนาคม เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมมาพิจารณาคด้วย) เป็นสำคัญ

ส่วนเกณฑ์รอง คือ ความคุ้มค่าทางด้านเศรษฐกิจ (นำเรื่องฐานประชากรที่ได้จาก สปสช. มาร่วมคำนวณและพิจารณา)

ดังนั้น การกำหนดขนาดโรงพยาบาลชุมชนตามจำนวนประชากรที่คำนวณได้จากระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศ (GIS) มีเงื่อนไขดังนี้ (ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานบริการ ข้อมูลทรัพยากร กระทรวงสาธารณสุข)

โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับอำเภอมีขนาด และจำนวนเตียง ระหว่าง 10-30 เตียง ให้บริการสุขภาพแก่ประชากร เฉลี่ยประชากร 10,000 คน ต่อ 7.5 เตียง

โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับอำเภอมีขนาด และจำนวนเตียง 60 เตียง ให้บริการสุขภาพแก่ประชากร เฉลี่ยประชากร 10,000 คน ต่อ 4 เตียง

โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับอำเภอมีขนาด และจำนวนเตียง ระหว่าง 90-150 เตียง ให้บริการสุขภาพแก่ประชากร เฉลี่ยประชากร 10,000 คน ต่อ 1 เตียง

โดยเงื่อนไขข้างต้นอาจมีการปรับเปลี่ยนได้ ตามสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ บริการสุขภาพ ในแต่ละปีงบประมาณ

ผู้วิจัยได้แสดงตารางเพื่อเปรียบเทียบขนาดของโรงพยาบาลชุมชนที่แบ่งตาม ระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศ (GIS) กับการแบ่งเขตอำเภอของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เพื่อความเข้าใจ (ดูตาราง 11) ดังนี้

#### ตาราง 11

เปรียบเทียบขนาดของโรงพยาบาลชุมชนที่แบ่งตามระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศ (GIS) กระทรวงสาธารณสุขกับเขตการปกครองของกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย

| โรงพยาบาล   | อำเภอ     | ขนาด | GIS จำนวน              |                 | กรมการปกครอง |
|-------------|-----------|------|------------------------|-----------------|--------------|
|             |           |      | ประชากร จาก สปสช. (คน) | พื้นที่ ตร. กม. | ประชากร (คน) |
| ครบุรี      | ครบุรี    | ใหญ่ | 93,126                 | 1748.000        | 93,444       |
| ด่านขุนทด   | ด่านขุนทด | ใหญ่ | 128,546                | 1428.143        | 125,970      |
| โนนสูง      | โนนสูง    | ใหญ่ | 132,543                | 714.000         | 126,648      |
| ปักธงชัย    | ปักธงชัย  | ใหญ่ | 114,146                | 1374.300        | 115,545      |
| บัวใหญ่     | บัวใหญ่   | ใหญ่ | 131,307                | 548.000         | 83,699       |
| ปากช่องนานา | ปากช่อง   | ใหญ่ | 191,951                | 1825.168        | 184,427      |
| พิมาย       | พิมาย     | ใหญ่ | 127,935                | 896.871         | 129,943      |
| สีคิ้ว      | สีคิ้ว    | ใหญ่ | 124,840                | 1225.000        | 121,637      |
| คง          | คง        | กลาง | 70,725                 | 668.140         | 81,128       |
| จักราช      | จักราช    | กลาง | 69,375                 | 501.700         | 69,462       |
| ชุมพวง      | ชุมพวง    | กลาง | 82,664                 | 540.000         | 82,161       |
| ประทาย      | ประทาย    | กลาง | 80,715                 | 580.000         | 77,561       |
| สูงเนิน     | สูงเนิน   | กลาง | 79,233                 | 768.500         | 78,610       |
| โชคชัย      | โชคชัย    | กลาง | 77,456                 | 424.410         | 77,947       |
| ห้วยแถลง    | ห้วยแถลง  | กลาง | 71,009                 | 495.200         | 74,574       |

ตาราง 11 (ต่อ)

| โรงพยาบาล     | อำเภอ       | ขนาด | GIS จำนวน                 |                    |                 |
|---------------|-------------|------|---------------------------|--------------------|-----------------|
|               |             |      | ประชากร จาก<br>สปสช. (คน) | พื้นที่ ตร.<br>กม. | ประชากร<br>(คน) |
| โนนไทย        | โนนไทย      | กลาง | 69,328                    | 545.120            | 73,718          |
| เสิงสาง       | เสิงสาง     | กลาง | 67,221                    | 1192.000           | 67,032          |
| หนองบุญมาก    | หนองบุญมาก  | กลาง | 59,589                    | 590.400            | 58,740          |
| วังน้ำเขียว   | วังน้ำเขียว | เล็ก | 42,609                    | 1128.996           | 40,910          |
| ขามสะแกแสง    | ขามสะแกแสง  | เล็ก | 45,096                    | 298.000            | 43,176          |
| พระทองคำเฉลิม | พระทองคำ    | เล็ก | 42,743                    | 318.630            | 42,940          |
| แก่งสนามนาง   | แก่งสนามนาง | เล็ก | 36,030                    | 308.000            | 37,836          |
| เมืองยาง      | เมืองยาง    | เล็ก | 25,503                    | 229.000            | 28,359          |
| ลำทะเมนชัย    | ลำทะเมนชัย  | เล็ก | 31,903                    | 325.000            | 32,067          |
| ขามทะเลสอ     | ขามทะเลสอ   | เล็ก | 31,655                    | 203.600            | 28,112          |
| โนนแดง        | โนนแดง      | เล็ก | 30,627                    | 193.400            | 25,581          |
| บ้านเหลื่อม   | บ้านเหลื่อม | เล็ก | 27,959                    | 233.000            | 21,351          |

ที่มา. จาก แผนปฏิบัติการด้านสุขภาพ ประจำปี 2553, โดย สำนักงานสาธารณสุข  
จังหวัดนครราชสีมา, 2553ก, ค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2553, จาก [http://203.157.161.15/  
piskorat/index.php](http://203.157.161.15/piskorat/index.php)

## วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอน ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาล  
ชุมชน จำนวน 27 แห่ง ในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีจำนวนประชากรรวมในปี พ.ศ. 2552  
ทั้งหมด 1,771 คน โดยรายละเอียดโรงพยาบาลชุมชน ขนาดโรงพยาบาลชุมชน และ  
จำนวนประชากร จำแนกตามวิชาชีพ (ดูตาราง 12)

## ตาราง 12

รายชื่อ ขนาด และจำนวนบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลชุมชน  
จังหวัดนครราชสีมา ปี พ.ศ. 2552

| ลำดับ | โรงพยาบาล   | ขนาด | แพทย์ | ทันต<br>แพทย์ | เภสัชกร | พยาบาล<br>วิชาชีพ | พยาบาล<br>เทคนิค | รวม |
|-------|-------------|------|-------|---------------|---------|-------------------|------------------|-----|
| 1     | คำนขุนทด    | ใหญ่ | 14    | 6             | 7       | 56                | 2                | 85  |
| 2     | บัวใหญ่     | ใหญ่ | 18    | 5             | 6       | 74                | 1                | 104 |
| 3     | ปากช่องนานา | ใหญ่ | 25    | 5             | 9       | 116               | 1                | 156 |
| 4     | พิมาย       | ใหญ่ | 14    | 8             | 11      | 69                | 2                | 104 |
| 5     | สีคิ้ว      | ใหญ่ | 11    | 4             | 8       | 65                | 4                | 92  |
| 6     | ครบุรี      | ใหญ่ | 7     | 7             | 7       | 40                | 4                | 65  |
| 7     | โนนสูง      | ใหญ่ | 10    | 6             | 5       | 73                | 2                | 96  |
| 8     | ปักธงชัย    | ใหญ่ | 11    | 5             | 8       | 97                | 5                | 126 |
|       | รวม         |      | 110   | 46            | 61      | 590               | 21               | 828 |
| 1     | สูงเนิน     | กลาง | 5     | 3             | 6       | 75                | 1                | 90  |
| 2     | ชุมพวง      | กลาง | 5     | 5             | 6       | 46                | 2                | 64  |
| 3     | ประทาย      | กลาง | 11    | 4             | 5       | 50                | 0                | 70  |
| 4     | โชคชัย      | กลาง | 5     | 4             | 5       | 64                | 1                | 79  |
| 5     | ห้วยแถลง    | กลาง | 4     | 4             | 4       | 33                | 0                | 45  |
| 6     | คง          | กลาง | 4     | 4             | 3       | 43                | 1                | 55  |
| 7     | จักราช      | กลาง | 4     | 4             | 7       | 65                | 0                | 80  |
| 8     | โนนไทย      | กลาง | 6     | 4             | 7       | 52                | 3                | 72  |
| 9     | เสิงสาง     | กลาง | 6     | 4             | 5       | 40                | 0                | 55  |
| 10    | หนองบุญมาก  | กลาง | 4     | 1             | 2       | 40                | 1                | 48  |
|       | รวม         |      | 54    | 37            | 50      | 508               | 9                | 658 |
| 1     | วังน้ำเขียว | เล็ก | 2     | 3             | 4       | 25                | 0                | 34  |
| 2     | ขามสะแกแสง  | เล็ก | 3     | 2             | 2       | 46                | 0                | 53  |
| 3     | พระทองคำ    | เล็ก | 2     | 0             | 0       | 13                | 0                | 15  |
| 4     | แก้งสนามนาง | เล็ก | 2     | 4             | 2       | 28                | 0                | 36  |
| 5     | เมืองยาง    | เล็ก | 2     | 1             | 2       | 15                | 0                | 20  |
| 6     | ลำทะเมนชัย  | เล็ก | 1     | 1             | 3       | 13                | 0                | 18  |

ตาราง.12 (ต่อ)

| ลำดับ | โรงพยาบาล   | ขนาด | แพทย์ | ทันตแพทย์ | เภสัชกร | พยาบาลวิชาชีพ | พยาบาลเทคนิค | รวม  |
|-------|-------------|------|-------|-----------|---------|---------------|--------------|------|
| 6     | ลำทะเมนชัย  | เล็ก | 1     | 1         | 3       | 13            | 0            | 18   |
| 7     | ขามทะเลสอ   | เล็ก | 2     | 1         | 5       | 41            | 2            | 51   |
| 8     | โนนแดง      | เล็ก | 2     | 3         | 3       | 21            | 0            | 29   |
| 9     | บ้านเหลื่อม | เล็ก | 3     | 2         | 2       | 22            | 0            | 29   |
|       | รวม         |      | 19    | 17        | 23      | 224           | 2            | 285  |
|       | รวมทั้งหมด  |      | 183   | 100       | 134     | 1322          | 32           | 1771 |

ที่มา. จาก ระบบบริหารงานบุคคล, โดย สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา, 2553ข, ค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2553, จาก <http://203.157.161.13/piskorat/index.php>

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ จำนวน 8 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จำนวน 10 แห่ง และโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งหมด 27 แห่งในจังหวัดนครราชสีมา โดยแบ่งการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ตามขนาดของโรงพยาบาลชุมชน

จากตาราง 13 การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967, p. 729) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

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

$n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนของประชากร (1,771)

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อน (0.05)

กลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้ มีดังนี้

โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ มีบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 828 คน กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวน 270 คน

โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง มีบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 658 คน กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวน 249 คน

โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก มีบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 285 คน กลุ่มตัวอย่าง  
ที่คำนวณได้ จำนวน 166 คน

สรุป จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ 685 คน

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ดังนี้ (Balnaves  
& Caputi, 2001, p. 92)

1. แบ่งกลุ่ม (cluster classification) ตามขนาดโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัด  
นครราชสีมา ซึ่งมีทั้งหมด 27 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ 8 แห่ง  
ขนาดกลาง 10 แห่ง และขนาดเล็ก จำนวน 9 แห่ง (ดูตาราง 11)

2. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (cluster sampling) ตามลักษณะภูมิศาสตร์  
(geographic submission) โดยใช้ขนาดโรงพยาบาลชุมชนที่แบ่งไว้ตามข้อ 1 เป็นเกณฑ์  
เพื่อให้ได้โรงพยาบาลชุมชนที่อยู่ในระดับเดียวกัน แต่มีพื้นที่ที่แตกต่างกันตามลักษณะ  
ภูมิศาสตร์ ดังแสดงในภาพ 11 โดยกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชน  
ขนาดใหญ่ จำนวน 3 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 4 แห่ง และ ขนาดเล็ก จำนวน 4 แห่ง  
ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 11 แห่ง โดยมีจำนวน  
บุคลากรรวมทั้งสิ้น 792 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันข้อมูลที่ได้ไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์  
ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง  
ที่คำนวณไว้ คือ 685 คน ประมาณร้อยละ 15 ดังนี้ (ดูตาราง 13)

### ตาราง 13

จำนวนบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง

| ขนาด | โรงพยาบาล | แพทย์ | ทันต<br>แพทย์ | เภสัชกร | พยาบาล<br>วิชาชีพ | พยาบาล<br>เทคนิค | รวม |
|------|-----------|-------|---------------|---------|-------------------|------------------|-----|
| ใหญ่ | ปักธงชัย  | 11    | 5             | 8       | 97                | 5                | 126 |
| ใหญ่ | สีคิ้ว    | 11    | 4             | 8       | 65                | 4                | 92  |
| ใหญ่ | บัวใหญ่   | 18    | 5             | 6       | 74                | 1                | 104 |
|      | รวม       | 40    | 14            | 22      | 236               | 10               | 322 |
| กลาง | โชคชัย    | 5     | 4             | 5       | 64                | 1                | 79  |



## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ ขนาดของโรงพยาบาลชุมชน และตัวแปรปัจจัยเชิงใจภายใน 11 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ภาวะผู้นำ ลักษณะงาน รายได้และค่าตอบแทน การพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมอบอำนาจ ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และการสนับสนุนทางการบริหาร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ด้านจิตใจ ความต่อเนื่องของผลประโยชน์ บรรทัดฐาน และ พฤติกรรม

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่พัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเชิงใจภายใน ด้านนโยบายขององค์กร ภาวะผู้นำ ลักษณะงาน รายได้และค่าตอบแทน การพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมอบอำนาจ ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และการสนับสนุนทางการบริหาร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันองค์กร ด้านจิตใจ ความต่อเนื่องของผลประโยชน์ บรรทัดฐาน และพฤติกรรม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเชิงใจภายในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อให้เกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลชุมชนมากที่สุด

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามรายละเอียดข้างต้น โดยแบบสอบถามส่วนที่ 1 2 และ 3 ได้สร้างขึ้นตามขั้นตอนต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะวิชาชีพ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เริ่มต้นการทำงานถึงปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ถึงปัจจุบัน ขนาดโรงพยาบาล สภาพการจ้างงาน และภูมิฐานะเดิม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ

ส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะของความผูกพันองค์กร นโยบายองค์กร ภาวะผู้นำ ลักษณะงาน รายได้และค่าตอบแทน การพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมอบอำนาจ ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และการสนับสนุนทางการบริหาร

2. สร้างมาตรวัดที่ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของมาตรวัดในข้อความเชิงบวก เป็นดังนี้

|   |   |       |
|---|---|-------|
| มีระดับปัจจัยที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้มากที่สุด  | 5 | คะแนน |
| มีระดับปัจจัยที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้มาก        | 4 | คะแนน |
| มีระดับปัจจัยที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้ปานกลาง    | 3 | คะแนน |
| มีระดับปัจจัยที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้น้อย       | 2 | คะแนน |
| มีระดับปัจจัยที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้น้อยที่สุด | 1 | คะแนน |

3. ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่า สามารถตอบตามมาตรวัดได้หรือไม่ สำหรับในส่วนนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรก เป็นการอธิบายแนวคิด

ที่นำมาใช้ในการพัฒนาเพื่อสร้างแบบสอบถาม และแสดงรายละเอียดขององค์ประกอบที่เป็นตัวชี้วัด (indicator) ในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม ส่วนที่สอง เป็นการสรุปมาตรวัดของข้อคำถามในรูปแบบตาราง ซึ่งตารางมาตรวัดจะแสดงแนวคิด นิยาม ปฏิบัติการ และองค์ประกอบที่เป็นตัวชี้วัด ในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม

ส่วนแรก เป็นการอธิบายแนวคิดที่นำมาพัฒนาและใช้เป็นกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถาม และแสดงรายละเอียดขององค์ประกอบที่เป็นตัวชี้วัด (indicator) ในส่วนที่ 2 และ 3 ของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน 11 ด้าน และ ความผูกพันองค์กร 4 ด้าน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดของข้อคำถาม (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ก) ดังนี้

### 3.1 แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจภายใน 11 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านนโยบายองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนาจากแนวคิดการรับรู้ นโยบายของ ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 119-120) ซึ่งวัดได้จากลักษณะที่แสดงถึงการรับรู้ นโยบายองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อคำถาม ใน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) เป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความชัดเจนและความเข้าใจง่ายของวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1

2) แนวทางการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการกำหนดแผนงาน โครงการ ที่ครอบคลุมทุกด้านในการบริหารงานและการมีระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ครอบคลุมทุกระบบการทำงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2 และ 3

3) ปัจจัยสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการกำหนดปัจจัยสนับสนุนนโยบายแพทย์ทางเลือก เช่น แพทย์แผนไทย การนวด การฝังเข็ม เป็นต้น จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4

3.1.2 ด้านภาวะผู้นำ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำกับความผูกพันองค์กร ของ เกศรา รักชาติ (2550, หน้า 22-24) และแนวคิดการปรับเปลี่ยนองค์การอย่างได้ผล ของ จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว (2553, หน้า 29-32)

ซึ่งวัดได้จากลักษณะการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อคำถามใน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) โอกาสในการแสดงความคิดเห็น หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีโอกาสได้พูดและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในทุกช่องทาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5

2) ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการบริหารด้านต่าง ๆ เพื่อเป้าหมายขององค์การ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 6

3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การ หมายถึง ผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดีของโรงพยาบาลชุมชน และความสามารถของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7 และ 8

3.1.3 ด้านลักษณะงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย ดัดแปลงและพัฒนามาจากแนวคิดของ Locke (1976) แนวคิดของ Arnold and Feldman (1986) และแนวคิดของ Danham et al. (1994) ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อคำถามใน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ลักษณะงานที่ใช้ความคิดริเริ่ม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดริเริ่มในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานบริการ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 9

2) ลักษณะงานที่ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ความท้าทาย หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถเฉพาะวิชาชีพในการทำงาน และมีความรู้สึกว่างานบริการดังกล่าวมีความยากง่ายและท้าทายความสามารถของตน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10 และ 12

3) ลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสี่ยงต่าง ๆ เช่น การติดเชื้อ มีความเครียด การถูกฟ้องร้อง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11

3.1.4 ด้านรายได้และค่าตอบแทน เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับค่าจ้างเงินช่วยเหลือ เบี้ยเลี้ยง ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อคำถามใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความเหมาะสมของรายได้และค่าตอบแทน รายได้รวม ค่าเบี้ยเลี้ยง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 13

2) ความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อจ่ายรายได้และค่าตอบแทน จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 16

3) ความเพียงพอของรายได้ที่มาจากลักษณะของการจ้างงาน และ ผลจากการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 14 และ 15

3.1.5 ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนาจากแนวคิดของสถาบันวิจัย ไอ เอส อาร์ (ISR, 2004) และ สถาบัน ไอ อี เอส (Robinson et al., 2004) ซึ่งวัดได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้การสนับสนุนจากโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 4 ข้อคำถามใน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ และทักษะในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 18

2) แผนพัฒนาความก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ถึงความชัดเจนของแผน และมาตรฐานการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 17 และ 20

3) ความยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรม ในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 19

3.1.6 ด้านการมอบอำนาจ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนาจากแนวทางการพัฒนาความผูกพันของสถาบันวิจัย ไอ เอส อาร์ (ISR, 2004) ซึ่งวัดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้แนวทางการมอบอำนาจ ในการนำไปสู่การสร้างความผูกพันองค์กร จำนวน 4 ข้อคำถามใน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความชัดเจน หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนของการกำหนดหลักเกณฑ์ในการมอบอำนาจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 21 และ 24

2) ความเป็นอิสระ หมายถึง ความเป็นอิสระในการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 22

3) ร่วมรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ถึงการร่วมรับผิดชอบของผู้บริหารต่อผลของงานหลังจากผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบอำนาจไปแล้ว จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 23

3.1.7 แบบสอบถามด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนามาจากแนวคิดของ Gubman (1998) และแนวคิดของ เกศรา รักษาติ (2550) ซึ่งวัดได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 4 ข้อคำถามใน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การช่วยเหลือและทำงานร่วมกัน หมายถึง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการทำงานร่วมกันเป็นทีม จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 25 และ 27

2) การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน หมายถึง การร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อตัดสินใจและแก้ปัญหาของโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 26

3) ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง รูปแบบปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลชุมชนแบบไม่เป็นทางการหรือแบบกลุ่ม จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 28

3.1.8 ด้านการสื่อสารภายในองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนาจากแนวทางการพัฒนาความผูกพันของสถาบันวิจัย ไอ เอส อาร์ (ISR, 2004) ซึ่งวัดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้แนวทางการพัฒนาการสื่อสารในองค์กรที่จะนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันองค์กร จำนวน 4 ข้อคำถามใน 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การสื่อสารแบบสองทาง หมายถึง การสื่อสารแบบบนลงล่างและแบบล่างขึ้นบน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น เสนอความคิดเห็น การถ่ายทอดความรู้ ทักยะ และประสบการณ์ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 29 และ 32

2) ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง แนวทางการสื่อสาร เช่น การประชุม ได้รับความเห็น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 30 และ 31

3.1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนาจากแนวคิดของ Gubman (1998), Rhoades and Eisenberger (2002) ซึ่งวัดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 4 ข้อคำถามใน 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความเพียงพอในการจัด อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในระบบการทำงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 33 และ 34

2) ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น ความสะดวก ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน การฟุ้งกระจายของเชื้อโรค จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 35 และ 36

3.1.10 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยคัดแปลงและพัฒนาจากแนวคิดของ Gubman (1998) ซึ่งวัดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 4 ข้อคำถามใน 3 องค์กรประกอบ ดังนี้

1) ความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงในชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาลครอบครัว ค่าเล่าเรียนบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์และการกู้เงิน เป็นต้น จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 38

2) ความสมดุลและคุณค่า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานตระหนักในความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว และควมมีคุณค่าของชีวิต จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 39 และ 40

3) ความพึงพอใจ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 37

3.1.11 ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยคัดแปลงและพัฒนาจากแนวคิดการสนับสนุนจากองค์กร ของ Rhoades and Eisenberger (2002) ซึ่งวัดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้การสนับสนุนจากโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 4 ข้อคำถามใน 2 องค์กรประกอบ ดังนี้

1) การส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านสารสนเทศ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากโรงพยาบาลชุมชน ในด้านความรู้ทางสารสนเทศ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 41

2) การส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านประกันคุณภาพ และการประชาสัมพันธ์เชิงรุก หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนจากโรงพยาบาลชุมชน ในด้านการประกันคุณภาพ การจัดทำแผนงานประชาสัมพันธ์เชิงรุก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 42-44

3.2 แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กร 4 ด้าน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนาจากแบบ OCQ (Organization Commitment Questionnaires) ของ Allen and Meyer (1990) และตัวแบบ 3-D Model of Employee Engagement ของ ไอ เอส อาร์ (ISR, 2004) ซึ่งวัดได้จากลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันองค์กรที่เกิดจากจิตใจหรือทัศนคติของบุคลากรที่ผูกพันกับองค์กร ยอมรับและเห็นด้วยต่อค่านิยม จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจึงมีความต้องการ (wants to) ที่จะเป็สมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อจะอยู่ช่วยให้องค์กรบรรลุซึ่งเป้าหมายหรือจุดประสงค์ร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 45-49 โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความรู้สึกว่าเป็นปัญหาของโรงพยาบาลชุมชนเป็นปัญหาของตน ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลชุมชน

3.2.2 ความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์ หมายถึง ความผูกพันองค์กรที่เกิดจากการรับรู้ของบุคลากรว่า ถ้าตนเองต้องออกจากองค์กรแล้ว จะสูญเสียผลประโยชน์ต่อเนื่องที่ควรจะได้รับจากองค์กร เช่น รายได้ เงินบำนาญ บำนาญ โบนัส สวัสดิการต่าง ๆ และความใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานเดิม บุคลากรจึงจำเป็นต้องอยู่ (has to) กับองค์กรต่อไป จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 50-54 โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับความจำเป็นในการทำงาน ความยากในการตัดสินใจลาออก ความรู้สึกด้านความต่อเนื่องกับผลประโยชน์ และความต้องการมีเพื่อนร่วมงาน

3.2.3 ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันองค์กรที่เกิดจากความรู้สึกผูกมัดหรือเป็นหนี้บุญคุณที่องค์กรได้มอบให้กับบุคลากร เช่น การที่องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การศึกษา เป็นต้น ความผูกพันในลักษณะเช่นนี้อาจเกิดจากบรรทัดฐานทางสังคมหรือครอบครัว ความผูกพันนี้จะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรนั้น ๆ และรู้สึกว่าตนเองควรที่ (ought to) อยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 55-59 โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับความจงรักภักดี การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การดูแลเครื่องมือ อุปกรณ์ และความรู้สึกต่อคุณค่าของโรงพยาบาลชุมชน

3.2.4 ความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกในลักษณะ ความตั้งใจ ความภาคภูมิใจ ความพยายาม และความกระตือรือร้นในการทำงานและต้องการจะอยู่กับองค์กร จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 60-64 โดยมีข้อความเกี่ยวกับความตั้งใจทำงาน ความภาคภูมิใจ การเรียนรู้งานด้วยตนเอง และ ความมีวินัยในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่สอง เป็นการสรุปมาตรวัดของข้อคำถามในรูปแบบตาราง ซึ่งตารางมาตรวัดจะแสดงแนวคิด นิยามปฏิบัติการ และองค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้มาตรวัด ในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม (ดูตาราง 14)



ตาราง 14

มาตรฐานวัดความผูกพันองค์กรของตัวแปร

| แนวคิด   | นิยามปฏิบัติการ (operation definition)   | ตัววัด (measurement)   |
|--|--|--|
| <p>ปัจจัยดูใจภายในที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงออก หรือความรู้สึกเชิงบวก ความเต็มใจและอุทิศตนของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงต่อองค์กร เพื่อความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งการแสดงออกนี้จะมีลักษณะไปในแนวทางเดียวกัน มีความกลมกลืนกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ขององค์กร และมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการที่จะนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด</p> | <p>1. นโยบายองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่องค์กรได้กำหนดไว้เป็นนโยบาย เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย</p> | <p>1. ระดับของการรับรู้ นโยบายที่มีความชัดเจน และเข้าใจง่ายของวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของโรงพยาบาลชุมชน</p> <p>2. ระดับของการรับรู้การกำหนดและดำเนินการ แผนงาน โครงการ ในการบริหารงานและการมีระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ครอบคลุมระบบการทำงาน</p> <p>3. ระดับของการรับรู้การกำหนดและสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย แพทย์ทางเลือก เช่น แพทย์แผนไทย</p> |

ตาราง 14 (ต่อ)

| แนวคิด  | นิยามปฏิบัติการ (operation definition)  | ตัวชี้วัด (measurement)   |
|---|---|---|
| <p>2. ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ ลักษณะของผู้นำที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถ ในการสร้างขวัญและกำลังใจ</p> | <p>1. ระดับของการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น</p> <p>2. ระดับของความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. ระดับของการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามค่านิยมของโรงพยาบาลชุมชน และสร้างให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน</p> | <p>1. ระดับของการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น</p> <p>2. ระดับของความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. ระดับของการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามค่านิยมของโรงพยาบาลชุมชน และสร้างให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน</p> |
| <p>3. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานบริการ ความยากง่ายของงาน ทักษะความช่วยเหลือ ความเครียด ความเสี่ยง ของผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ช่วยในการทำงาน</p>                 | <p>1. ระดับของโอกาสในการแสดงความคิดเห็นริเริ่มในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานบริการ</p> <p>2. ระดับของทักษะ ความรู้ ความสามารถ ลักษณะเฉพาะของวิชาชีพ ความยากง่ายของงาน</p>  | <p>1. ระดับของโอกาสในการแสดงความคิดเห็นริเริ่มในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานบริการ</p> <p>2. ระดับของทักษะ ความรู้ ความสามารถ ลักษณะเฉพาะของวิชาชีพ ความยากง่ายของงาน</p>  |

ตาราง 14 (ต่อ)

| แนวคิด                                | นิยามปฏิบัติการ (operation definition)  | ตัววัด (measurement)                  |
|---------------------------------------|---|---------------------------------------|
|                                       |   | 3. ระดับของความเที่ยง ความเครียด      |
|                                       |   | เพื่อวัดและเปรียบเทียบ การฟ้องร้อง    |
| 4. รายได้และค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง | เงินช่วย เบี้ยเลี้ยง ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ | 1. ระดับของความเหมาะสมของรายได้และ    |
| ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงาน   |   | ค่าตอบแทน รายได้รวม ค่าเบี่ยเลี้ยง    |
|                                       |   | 2. ระดับของความยุติธรรมในการประเมินผล |
|                                       |   | เพื่อจ่ายรายได้และค่าตอบแทน           |
|                                       |   | 3. ระดับความเพียงพอของรายได้ที่มาจาก  |
|                                       |   | ลักษณะของการจ้างงานและผลจาก           |
|                                       |   | การปฏิบัติงาน                         |

| แนวคิด  | นิยามปฏิบัติการ (operation definition)  | ตัวชี้วัด (measurement)   |
|---|---|---|
| <p>5. การพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>หมายถึง โอกาสในการเจริญเติบโตตามสายงานตามหลักเกณฑ์ และความยุติธรรม แผนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะฝึกอบรมพัฒนาความเชี่ยวชาญ การเลื่อนตำแหน่ง</p> | <p>1. ระดับของความยุติธรรมและหลักเกณฑ์ การพิจารณาการปรับเลื่อนตำแหน่ง</p> <p>2. ระดับของโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะในการทำงาน</p> <p>3. ระดับของการรับรู้ความชัดเจน มีมาตรฐานและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> | <p>1. ระดับของความยุติธรรมและหลักเกณฑ์</p>  |
| <p>6. การมอบอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์</p>   | <p>1. ระดับของความชัดเจนในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการมอบอำนาจให้ปฏิบัติหน้าที่</p> <p>2. ระดับของความเป็นอิสระในการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง</p>   | <p>1. ระดับของความชัดเจนในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการมอบอำนาจให้ปฏิบัติหน้าที่</p> <p>2. ระดับของความเป็นอิสระในการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง</p> |

## ตาราง 14 (ต่อ)

| แนวคิด | นิยามปฏิบัติการ (operation definition)  | ตัววัด (measurement)   |
|--------|---|--|
|        |   | 3. ระดับของการร่วมรับผิดชอบ ของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบอำนาจ |
|        |   | 1. ระดับของการช่วยเหลือและทำงานร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน ด้วยกัน                          |
|        |   | 2. ระดับของการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน   |
|        |   | 3. ระดับของรูปแบบความรูแบบปฏิบัติสัมพันธ์ในการทำงาน                                      |
|        | 7. ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้รับบริการ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบช่วยเหลือ ยอมรับซึ่งกันและกัน |  |
|        | 8. การสื่อสารในองค์การ หมายถึง การรับและการส่งสาร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีลักษณะของการสื่อสารแบบสองทาง หลากหลายช่องทาง                      |  |
|        |   | 1. ระดับของการสื่อสารแบบสองทาง   |
|        |   | 2. ระดับของการรับรู้ช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสาร                                       |

ตาราง 14 (ต่อ)

| แนวคิด | นิยามปฏิบัติการ (operation definition)  | ตัวชี้วัด (measurement)  |
|--------|---|--|
|        | <p>9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการทำงาน เช่น การจัดการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีในระบบสารสนเทศ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในระบบการทำงาน</p> <p>1. ระดับของความพึงพอใจในการจัด</p> | <p>อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ และการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในระบบการทำงาน</p>                     |
|        | <p>2. ระดับของความเหมาะสมของ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น ความสะดวกในขั้นตอนการปฏิบัติงาน การพึงกระจ่ายของเชื้อโรค</p>  |  |
|        | <p>10. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวทาง การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีเป้าหมายให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และลดความตึงเครียดจากการทำงาน</p>   | <p>1. ระดับของความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ของตนเอง</p> <p>2. ระดับของความมีคุณค่าในชีวิต และ ความสมดุลกับชีวิตครอบครัว</p> |

| แนวคิด   | นิยามปฏิบัติการ (operation definition)   | ตัวชี้วัด (measurement)  |
|--|--|--|
| <p>ความผูกพันองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกละแคะทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงต่อองค์กรในเชิงบวกอย่างเต็มใจและอุทิศตนเพื่อเป้าหมายขององค์กรและต้องการจะคงอยู่กับองค์กรต่อไป</p> | <p>11. การสนับสนุนทางการบริหาร หมายถึง การที่องค์กรให้การส่งเสริมและสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน</p>                        | <p>3. ระดับความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ</p> <p>1. ระดับของการส่งเสริม สนับสนุนความรู้ทางสารสนเทศ และการจัดทำแผนงานเชิงรุก</p> <p>2. ระดับของการส่งเสริม สนับสนุนการประกันคุณภาพ</p> |
| <p>ความผูกพันองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกละแคะทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงต่อองค์กรในเชิงบวกอย่างเต็มใจและอุทิศตนเพื่อเป้าหมายขององค์กรและต้องการจะคงอยู่กับองค์กรต่อไป</p> | <p>12. ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันองค์กรที่เกิดจากจิตใจหรือทัศนคติของบุคลากรที่ผูกพันกับองค์กรยอมรับและเห็นด้วยต่อค่านิยม จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การบุคลากรจึง</p> | <p>1. ระดับของความสูงที่ขึ้นอยู่กับองค์การ</p> <p>2. ระดับของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</p> <p>3. ระดับของความภาคภูมิใจ ความมีคุณค่า</p> <p>4. ระดับความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถ</p>  |



ตาราง 14 (ต่อ)

| แนวคิด   | นิยามปฏิบัติการ (operation definition)  | ตัวชี้วัด (measurement) |
|--|---|-------------------------|
| <p>3. ความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันองค์การที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันหรือเป็นหนี้บุญคุณที่องค์การได้มอบให้กับบุคลากร เช่นการที่องค์การให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การศึกษา เป็นต้น ความผูกพันในลักษณะเช่นนี้อาจเกิดจากบรรทัดฐานทางสังคมหรือครอบครัว ความผูกพันนี้จะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์การนั้น ๆ และรู้สึกว่าเป็นสมควรที่อยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป</p> | <p>1. ระดับของความจงรักภักดีต่อองค์การ</p> <p>2. ระดับของการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ</p> <p>3. ระดับการดูแลอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>4. ระดับการนำแผนงาน โครงการไปปฏิบัติ</p> |                         |

ตาราง 14 (ต่อ)

| แนวคิด | นิยามปฏิบัติการ (operation definition)  | ตัวชี้วัด (measurement)   |
|--------|---|---|
|        | 4. ความผูกพันองค์การด้านพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดง ออกใน 2 ลักษณะ คือ ความพยายามและความกระตือรือร้นในการทำงานและ ต้องการจะอยู่กับองค์การ | 1. ระดับของความตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย<br>2. ระดับของความภาคภูมิใจ เมื่อได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติม<br>3. ระดับของความตั้งใจทำงาน ความพยายามในการเรียนรู้งาน ให้กับองค์การอย่างเต็มที่ |
|        |   | 4. ระดับของการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และการบริการผู้ป่วย  |

4. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 มีวิธีทดสอบคุณภาพ ดังนี้

4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยตรวจสอบอย่างเป็นระบบในเนื้อหาของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ อาจารย์ที่ศึกษาด้านคุณภีนิพนธ์ พิจารณาว่าสอดคล้องตามมาตรวัดที่กำหนดไว้อีกครั้ง เพื่อความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบเพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์

4.2 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยการวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือวัดสามารถวัดคุณลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ ได้ตรงตามแนวคิดทฤษฎี (Anastasi, 1982, pp. 131-155)

4.3 การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทำการทดสอบกับบุคลากรสาธารณสุขที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 33 คน ณ โรงพยาบาลนครบุรี อำเภอนครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ระหว่างวันที่ 2-3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) (Cronbach, 1984, pp. 160-161) ตามสูตร ดังนี้

$$\alpha = \left( \frac{\sum s_i^2}{n-1} \right) \left( \frac{\sum s_r^2 - 1}{n} \right)$$

$$s_i^2 = \text{ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ}$$

$$s_r^2 = \text{ความแปรปรวนของคะแนนรวมแต่ละคน}$$

การกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้กำหนดค่ายอมรับได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ขั้นต่ำ เท่ากับ 0.7000 (Nunnally, 1978, pp. 245-246)

และพิจารณาเฉพาะภาพรวมในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นตัวแปรปัจจัยเชิงภายใน 11 ตัวแปร แต่ละตัวแปรมี 4 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 44 ข้อคำถาม ข้อคำถามแต่ละข้อใช้สอบถามถึงปัจจัยเชิงภายในโรงพยาบาล และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สำหรับปัจจัยเชิงภายใน 11 ตัวแปร และ 44 ข้อคำถาม มีค่าเท่ากับ 0.959 ส่วนที่สองเป็นตัวแปรความผูกพันองค์กรมี 4 ตัวแปร แต่ละตัวแปรมี 5 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 20 ข้อคำถาม ข้อคำถามแต่ละข้อใช้สอบถามถึงความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สำหรับความผูกพันองค์กร 4 ตัวแปร 20 ข้อคำถาม มีค่าเท่ากับ 0.946 (รายละเอียดค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น แสดงไว้ในภาคผนวก ข)

ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรปัจจัยเชิงภายในและตัวแปรย่อย 11 ตัวแปร ตัวแปรความผูกพันองค์กรและตัวแปรย่อย 4 ตัวแปร มีรายละเอียดจำนวนข้อ ความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ดังนี้ (ดูตาราง 15)

### ตาราง 15

จำนวนข้อ ค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรย่อย

| ปัจจัยเชิงภายใน                         | จำนวนข้อ | ความสัมพันธ์รายข้อกับ คะแนนรวม<br>(corrected item-total correlation) | ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น<br>(cronbach's alpha) |
|---|----------|--|--|
| 1. นโยบายองค์กร                         | 4        | 0.634-0.759  | 0.854  |
| 2. ภาวะผู้นำ                            | 4        | 0.674-0.743  | 0.857  |
| 3. ลักษณะงาน                            | 4        | 0.587-0.712  | 0.841  |
| 4. รายได้และค่าตอบแทน                   | 4        | 0.475-0.673  | 0.768  |
| 5. การพัฒนาและความก้าวหน้า<br>ในวิชาชีพ | 4        | 0.612-0.834  | 0.865  |

ตาราง 15 (ต่อ)

| ปัจจัยจูงใจภายใน            | จำนวนข้อ | ความสัมพันธ์รายข้อ<br>กับ คะแนนรวม<br>(corrected item-total<br>correlation) | ค่าสัมประสิทธิ์<br>ความเชื่อมั่น<br>(cronbach's alpha) |
|-----------------------------|----------|---|--|
| 6. การมอบอำนาจ              | 4        | 0.499-0.681   | 0.774  |
| 7. ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน    | 4        | 0.493-0.655   | 0.780  |
| 8. การสื่อสารภายในองค์กร    | 4        | 0.670-0.837   | 0.891  |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน    | 4        | 0.479-0.683   | 0.779  |
| 10. คุณภาพชีวิตในการทำงาน   | 4        | 0.336-0.703   | 0.732  |
| 11. การสนับสนุนทางการบริหาร | 4        | 0.641-0.792   | 0.873  |
| รวมปัจจัยจูงใจ 11 ด้าน      | 44       |   | 0.959  |
| ความผูกพันองค์กร            | จำนวนข้อ |   |  |
| 1. จิตใจ                    | 5        | 0.707-0.949   | 0.947  |
| 2. ความต่อเนื่อง            | 5        | 0.416-0.779   | 0.801  |
| 3. บรรทัดฐาน                | 5        | 0.488-0.759   | 0.906  |
| 4. พฤติกรรม                 | 5        | 0.301-0.685   | 0.775  |
| รวมความผูกพันองค์กร 4 ด้าน  | 20       |   | 0.946  |

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ออกภาคสนามระหว่างวันที่ 7-9

ธันวาคม พ.ศ. 2553 โดยเข้าพบผู้ประสานงาน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน และ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่งด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสได้อธิบายรายละเอียดแบบสอบถาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้งได้สัมผัสสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของโรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่ง และมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดต่าง ๆ ในเรื่องความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข รวมทั้งความมีประสิทธิภาพในการเก็บและรวบรวมแบบสอบถาม เป็นต้น โดยกำหนดวันที่จะไปรับแบบสอบถามคืน พร้อมทั้งตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนด้วยตนเอง ในช่วงวันที่ 27-30 ธันวาคม พ.ศ. 2553

3. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วลงรหัส และสร้างเพิ่มข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เวอร์ชัน 16.0 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจภายในทั้ง 11 ด้าน และความผูกพันองค์การ 4 ด้าน

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ พิจารณาจากคะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจภายในแต่ละด้าน 11 ด้าน และ ความผูกพันองค์การ 4 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับค่อนข้างต่ำ ระดับปานกลาง ระดับค่อนข้างสูง และระดับสูง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Best (1977, p. 174) โดยการจัดช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นมาตรฐานสำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ เรียกว่า Arbitrary Weighting Method จาก 1 ไป ถึง 5 โดยให้แต่ละช่วงมีความห่างของแต่ละอันดับเท่า ๆ กัน ดังนี้

$$\begin{aligned} \frac{\text{Maximum} - \text{Minimum}}{\text{Interval}} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยของ Best แบ่งระดับ และแปลความหมาย ได้ดังนี้

1.00-1.80 หมายถึง มีระดับปัจจัยเชิงภายในหรือความผูกพันองค์การระดับต่ำ

1.81-2.60 หมายถึง มีระดับปัจจัยเชิงภายในหรือความผูกพันองค์การระดับ  
ค่อนข้างต่ำ

2.61-3.40 หมายถึง มีระดับปัจจัยเชิงภายในหรือความผูกพันองค์การระดับ  
ปานกลาง

3.41-4.20 หมายถึง มีระดับปัจจัยเชิงภายในหรือความผูกพันองค์การระดับ  
ค่อนข้างสูง

4.21-5.00 หมายถึง มีระดับปัจจัยเชิงภายในหรือความผูกพันองค์การระดับสูง

2. ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance--ANOVA) เพื่อ  
เปรียบเทียบและหาความแตกต่างระหว่าง

2.1 ขนาดโรงพยาบาล กับ ปัจจัยเชิงภายในแต่ละด้านทั้ง 11 ด้าน

2.2 ขนาดโรงพยาบาล กับ ความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข

2.3 ขนาดโรงพยาบาล กับ ปัจจัยเชิงภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ  
ของบุคลากรสาธารณสุข

3. ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (pearson's product-  
moment correlation coefficient) ระหว่างปัจจัยเชิงภายในแต่ละด้านทั้ง 11 ด้าน กับ  
ความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่ง Devore and Peck (1993, p. 129) ได้  
แนะนำเกี่ยวกับเกณฑ์การแปลความสัมพันธ์ตามค่าของสหสัมพันธ์ไว้ว่า ถ้ามีความสัมพันธ์  
กันสูง ค่าสหสัมพันธ์จะมีค่าน้อยกว่า  $-0.80$  หรือมากกว่า  $0.80$  ถ้ามีความสัมพันธ์กัน  
ปานกลาง ค่าสหสัมพันธ์จะมีค่าอยู่ระหว่าง  $-0.50$  ถึง  $-0.80$  หรือ  $0.50$  ถึง  $0.80$  และ  
มีความสัมพันธ์กันต่ำ ค่าสหสัมพันธ์ควรมีค่าอยู่ระหว่าง  $-0.50$  ถึง  $0.50$

4. ใช้การวิเคราะห์สมการความถดถอยเชิงพหุ (multiple regression) เพื่อตรวจสอบ  
อิทธิพลของปัจจัยเชิงภายในทั้ง 11 ด้าน ว่ามีสามารถในการทำนายความผูกพัน  
องค์การของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อใช้ในการหาตัวแบบที่ความเหมาะสมสำหรับ  
ความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุขต่อไป

## วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

วิธีการดำเนินการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

### 1. คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารสูงสุดของสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา
- 1.2 ผู้บริหารสูงสุดโรงพยาบาลชุมชน
- 1.3 ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลชุมชน
- 1.4 ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านทันตกรรมในโรงพยาบาลชุมชน
- 1.5 ผู้ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน
- 1.6 ผู้ปฏิบัติงานบริการสุขภาพด้านอื่น ๆ ในโรงพยาบาลชุมชน

### 2. สร้างแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบของแบบสัมภาษณ์ก่อน และนำไปปรึกษาอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงออกแบบแบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้นำไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (content validity) ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์มาปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ตามแนวคำถามแบบมีโครงสร้าง (structured interview) โดยมีการวางแผนการสัมภาษณ์ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน แบบเข้มงวดพอประมาณ และข้อคำถามในการสัมภาษณ์มีการกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ดังนี้

#### 2.1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

#### 2.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพัน

องค์กรทั้ง 11 ด้าน

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละท่าน ในประเด็นต่าง ๆ ด้วยผู้วิจัยเอง และสรุปรวบรวมความคิดในแต่ละประเด็น

ทันทีที่การสัมภาษณ์เสร็จสิ้นลง เพื่อเป็นการสรุปและตรวจสอบแนวคิดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละท่านอีกครั้ง ซึ่งหากแต่ละท่านมีความเห็นเพิ่มเติมก็จะได้บันทึกรวบรวมไว้

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่มีความตรงมาอย่างเพียงพอแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากเทปบันทึกการสัมภาษณ์ และอ่านสรุปถ้อยคำของผู้ให้ข้อมูลสำคัญอย่างละเอียดอีกครั้ง จากนั้นจึงนำถ้อยคำดังกล่าวมาประมวลเข้าด้วยกันแต่ละประเด็น เพื่อสรุปเป็นภาพรวมของรูปแบบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

