

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเปรียบเทียบผลเพื่อสืบหาสาเหตุ (Causal Comparative Studies หรือ Expost Facto Research) โดยมุ่งศึกษามลของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการบริหารที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการแพทย์ และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การตามลำดับความสำคัญ

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,552 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่ 1) กลุ่มแพทย์-ทันตแพทย์ 2) กลุ่มพยาบาล 3) กลุ่มเภสัชกร นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักกายภาพบำบัด และนักรังสีเทคนิค

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกโรงพยาบาลตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ตามการแบ่งระดับของสถานพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ 1) โรงพยาบาลศูนย์ที่มีขนาด 501-1,000 เตียง 2) โรงพยาบาลทั่วไป มีขนาด 250-500 เตียง และ 3) โรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาด 30-120 เตียง (กระทรวงสาธารณสุข, 2538) จากนั้นเลือกโรงพยาบาลแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยเลือกโรงพยาบาลขอนแก่น ซึ่งมีจำนวนเตียงผู้ป่วย 600 เตียง แทนโรงพยาบาลศูนย์ เลือกโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ซึ่งมีจำนวนเตียงประมาณ 360 เตียง แทนโรงพยาบาลประเภททั่วไป และเลือกโรงพยาบาลน้ำพอง โรงพยาบาลบ้านไผ่ โรงพยาบาลเขาวง และโรงพยาบาลกมลาไสย แทนโรงพยาบาลชุมชน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1970:1088)

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

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

N = จำนวนประชากร ได้แก่บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลขอนแก่น
และโรงพยาบาลกาฬสินธุ์

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ($e = .05$)

จากการคำนวณ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 317 คน แต่เพื่อให้สะดวกต่อการคำนวณและลดค่าความคลาดเคลื่อนจึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างเป็น 320 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้สัดส่วนเป็นเกณฑ์ (Probability Proportional to Size: PPZ) ในการแบ่งสัดส่วนจำนวนตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัด 220 คน และโรงพยาบาลชุมชน 100 คน จากนั้นแบ่งตามสัดส่วนตำแหน่งหน้าที่ ได้กลุ่มแพทย์/ทันตแพทย์ 56 คน (จังหวัด=43 คน ชุมชน=13 คน) กลุ่มพยาบาล 235 คน (จังหวัด=161 คน , ชุมชน=74 คน) และกลุ่มเภสัชกร (จังหวัด=16 คน, ชุมชน=13 คน)

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

3.3.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์แบบสอบถามจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาทบทวนเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และติดต่อขอต้นฉบับของแบบสอบถาม ได้แก่ ชุดตัวแปรต้น (ปัจจัยด้านการบริหาร) จาก ดร. ปีแอร์ ดูบัวส์ (Pierre DuBois, Ph.D.) และ ชุดตัวแปรตาม (การวัดความยืดหยุ่นพันธกิจองค์กร) จากศาสตราจารย์ ดร.จอห์น เมเยอร์ (Prof. John Meyer, Ph.D.) ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) และนำแบบสอบถามของนักวิชาการมาปรับเข้ากับวรรณกรรมที่ศึกษา จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปทดสอบที่โรงพยาบาลจังหวัดมหาสารคาม และโรงพยาบาลชุมชนโกสุมพิสัย จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient: α) โดยใช้สูตรของครอนบาช (Cronbach, 1951 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูตร, 2535: 47-48)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \frac{(1 - \sum S_i^2)}{S_t^2}$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

k = จำนวนข้อสอบ

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งหมด

ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามโดยรวมทั้งชุดเท่ากับ 0.95 เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นชุดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามชุดตัวแปรต้น (ปัจจัยด้านการบริหาร) เท่ากับ 0.94 และสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามชุดตัวแปรตาม (ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร) เท่ากับ 0.92 (ด้านเจตคติ = 0.88, ด้านพฤติกรรม = 0.71, ด้านปทัสสถาน = 0.86) ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์เชื่อถือได้

5. นำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง แล้วปรับปรุงเครื่องมือและใช้เก็บข้อมูลต่อไป

3.3.2 ลักษณะของเครื่องมือ แบบสอบถามประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย โรงพยาบาลที่สังกัด (ขนาดโรงพยาบาล) เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะคำถาม ให้เลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ การยกย่องให้เกียรติ คุณภาพของการบริการ ความชัดเจนในงาน ความท้าทายในงาน และการให้ข้อมูลข่าวสาร

3.3.2.1 การยกย่องให้เกียรติ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้บริหารหรือจากองค์กร ซึ่งระดับของการยอมรับหาได้จากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนน และแบบสอบถามดัดแปลงจากดูบัวส์ (DuBois, 1996) และ สะอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538)

3.3.2.2 คุณภาพของการบริการ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการมุ่งเน้นคุณภาพการบริการของผู้บริหารหรือองค์การ เช่น การให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ การอำนวยความสะดวก ความสุภาพ ความน่าเชื่อถือ ความรวดเร็ว และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามดัดแปลงจาก ดูบัวส์ (DuBois, 1996) ; สมชาย หิรัญกิตติ (2539); และ Quality Improvement (1996)

3.3.2.3 ความชัดเจนในงาน เป็นการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อการมอบหมายงานของผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางที่ชัดเจนของการปฏิบัติงาน ความชัดเจนในการระบุเป้าหมายของงาน วิธีแก้ปัญหา และการตรวจสอบความถูกต้อง โดยแบบสอบถามดัดแปลงจากดูบัวส์ (DuBois, 1996) ; ฟิลเลอร์ คลีเมอร์ และมาร์ฮาร์ (2532)

3.3.2.4 ความท้าทายในงาน เป็นการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับความท้าทายในงาน จากการออกแบบงานของผู้บริหาร เช่นการมอบหมายความรับผิดชอบ การให้อิสระในการวางแผนปฏิบัติงาน การเพิ่มงานในแนวลึก การให้อำนาจการตัดสินใจ การให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวังจากการทำงาน แบบสอบถามดัดแปลงจากดูบัวส์ (DuBois, 1996); แฮคแมน - โอลแมน (Hackman-Oldman quoted in Steers, 1984: 368) และ สะอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538)

3.3.2.5 การให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการได้ทราบข้อมูลข่าวสารจากองค์การ โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับแผนการทำงาน กิจกรรมขององค์การ การให้แนวทางการปฏิบัติงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน แบบสอบถามดัดแปลงจากดูบัวส์ (DuBois, 1996); ประทุม ฤกษ์กลาง (2538) และแนวคิดของสมชาย หิรัญกิตติ (2539)

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบให้เลือกตอบ โดยข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ ตามมาตรวัดของไลเคิร์ต (Likert Scale) ลักษณะคำถามมี 2 แบบ คือข้อความในเชิงรับ (Positive) และ ข้อความในเชิงปฏิเสธ (Negative) สำหรับการให้คะแนน จะให้คะแนนตามจริงในข้อคำถามที่เป็นแบบเชิงรับ แต่ให้คะแนนกลับกันถ้าข้อคำถามนั้นเป็นข้อความเชิงปฏิเสธ ซึ่งข้อคำถามที่เป็นเชิงปฏิเสธมีทั้งหมด 25 ข้อ คือข้อคำถามที่อยู่ในลำดับที่ 16, 20, 25, 32, 38, 40, 41, 48, 51, 55, 58, 63, 66, 69, 76, 80, 85, 92, 100, 104, 107, 114, 115, 116, และ 117 ของช่องสำหรับผู้วิจัย ตัวอย่างการให้คะแนน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การให้คะแนนคำถามเชิงรับและเชิงปฏิเสธ

ความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วยที่ สุด	ไม่เห็นด้วยปาน กลาง	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างมากที่สุด
เชิงรับ	1	2	3	4	5	6	7
เชิงปฏิเสธ	7	6	5	4	3	2	1

ตารางที่ 2 ตัวอย่างคำถามเชิงรับและเชิงปฏิเสธ

ข้อความ	1	2	3	4	5	6	7
เชิงรับ							
0 ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเป็นมิตร							
เชิงปฏิเสธ							
00 ผู้บริหารไม่เคยมองว่าเป็นบุคคลที่มีความ สำคัญต่อหน่วยงานแต่อย่างใด							

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การใน 3 ด้าน คือ

3.3.2.6 การวัดค่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ โดยวัดในองค์ประกอบต่อไปนี้

1. การยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. การทุ่มเทความพยายามทำงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การ

แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ พัฒนาจากเครื่องมือ

Organizational Commitment Questionnaire หรือ OCQ ของพอร์เตอร์และ สมิธ (Porter and Smith, 1970 quoted in Luthans, 1995: 130-133) ; อเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ; เมเยอร์ และคณะ (Meyer et al., 1993); ดูบัวส์ (DuBois, 1996) และนักวิชาการของไทย เช่น

อัมพร พรหมเกิด (2534); ปรียาพร วงอนุตรโรจน์ (2532); ประทุม ฤกษ์กลาง (2538); และ สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) โดยข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า 7 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีทั้ง ข้อคำถามเชิงรับและเชิงปฏิเสธ

3.3.2.7 การวัดความยึดมั่นผูกพันในด้านพฤติกรรม โดยวัดในองค์ประกอบต่อไปนี้

1. การอยู่ต่อเป็นหนทางที่ดีที่สุด
2. เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงหากต้องเปลี่ยนงาน
3. การจากไปจะทำให้ขาดทุนในสิ่งที่ได้ลงทุนลงแรงไป

แบบสอบถามด้านพฤติกรรม พัฒนาจากแบบสอบถามของของอเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990); เมเยอร์ และคณะ (Meyer et al., 1993) ลักษณะคำถามมี 2 แบบ คือ ข้อความในเชิงรับ และ ข้อความในเชิงปฏิเสธ มีทั้งหมด 14 ข้อ เป็นแบบประเมินค่า 7 ระดับ เช่นเดียวกับด้านเจตคติ

3.3.2.8 การวัดความยึดมั่นผูกพันในด้านปทัสถาน โดยวัดองค์ประกอบต่อไปนี้

1. บุคคลคงอยู่กับองค์การเพราะรู้สึกว่าเป็นพันธะหน้าที่
2. การจากไปจะทำให้นายจ้างและเพื่อนร่วมงานผิดหวัง
3. รู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ

แบบสอบถามด้านปทัสถาน พัฒนาจากแบบสอบถามของอเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990); เมเยอร์ และคณะ (Meyer et al., 1993); ข้อคำถามมีทั้งหมด 14 ข้อ เป็นแบบประเมินค่า 7 ระดับเช่นเดียวกัน

ตัวอย่างคำถาม

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยสามส่วน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร 5 ด้าน จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำนวน 42 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] หน้าคำตอบที่ถูกต้องกับความเป็นจริง

- | | |
|------------------------------------|------------------------------|
| [1] หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด | [4] หมายถึง ไม่แน่ใจ |
| [2] หมายถึง ไม่เห็นด้วยปานกลาง | [5] หมายถึง เห็นด้วยเล็กน้อย |
| [3] หมายถึง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย | [6] หมายถึง เห็นด้วย |
| [7] หมายถึง เห็นด้วยอย่างมากที่สุด | |

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเหนือระดับชั้นขึ้นไป และผู้ตอบสนองความคิดเห็นต่อสภาพ
การณ์ปัจจุบันของหน่วยงาน

ตารางที่ 3 ตัวอย่างคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยด้านการบริหาร	1	2	3	4	5	6	7
การยกย่องให้เกียรติ							
0 ผู้บริหารให้คามเอาใจใส่และเป็นมิตร							
00 การปฏิบัติของผู้บริหาร ทำให้รู้สึกว่าคุณ เองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า							
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	1	2	3	4	5	6	7
ด้านเจตคติ							
0 ข้าพเจ้าเอาใจใส่เสมอว่านโยบาย ของโรงพยาบาลเป็นอย่างไร							
00 ข้าพเจ้าเต็มใจปกป้องโรงพยาบาล หากมีคนกล่าวหาผิดพินในทางที่ไม่ดี							
ด้านพฤติกรรม							
0 ข้าพเจ้าไม่รู้สึกลัวที่จะเปลี่ยนงาน แม้ที่ใหม่จะไม่ก้าวหน้า							
00 การลาออกจะสร้างความลำบาก แก่ข้าพเจ้าและครอบครัว							
ด้านทัศนคติ							
0 ข้าพเจ้าคิดว่าบุคลากรควรยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ							
00 หากข้าพเจ้าลาออก จะกระทบ ต่อเพื่อนร่วมงาน							

3.4 การรวบรวมข้อมูล ดำเนินการระหว่างเดือน ธันวาคม 2540 ถึงเดือน มกราคม 2541 โดยมีขั้นตอนดังนี้ คือ

3.4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยในการออกหนังสือถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ โรงพยาบาลน้ำพอง โรงพยาบาลบ้านไผ่ โรงพยาบาลเขาวง และโรงพยาบาลกมลาไสย

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และเข้าพบผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.4.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างผ่านทางเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล แต่ละแห่ง โดยมีกำหนดส่งกลับภายใน 15 วัน ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองร่วมกับ ผู้ช่วยนักวิจัย และติดตามแบบสอบถามในส่วนที่ไม่สมบูรณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC (Statistical Package for the Social Science / Personal Computer) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล โดยการทดสอบที (t-test) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) ในกรณีที่วิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และหากผลการวิเคราะห์มีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จะทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของชฟเฟ (Scheffe' test)

3.5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในกรณีที่บุคลากรได้รับ ปัจจัยด้านการบริหารในระดับที่แตกต่างกัน โดยการทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม

3.5.4 สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

โดยหาได้จากสมการ $Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) + \dots + b_{12}(X_{12})$

$Z = \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + \dots + \beta_{12}(X_{12})$

และในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสร้างสมการ ดังนี้

$$Y_t = a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) + \dots b_{12}(X_{12})$$

$$Z_t = \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + \dots \beta_{12}(X_{12})$$

$$Y_a = a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) + \dots b_{12}(X_{12})$$

$$Z_a = \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + \dots \beta_{12}(X_{12})$$

$$Y_b = a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) + \dots b_{12}(X_{12})$$

$$Z_b = \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + \dots \beta_{12}(X_{12})$$

$$Y_c = a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) + \dots b_{12}(X_{12})$$

$$Z_c = \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + \dots \beta_{12}(X_{12})$$

$$X_1 = \text{โรงพยาบาลที่สังกัด(ขนาดของโรงพยาบาล)}$$

$$X_2 = \text{เพศ}$$

$$X_3 = \text{อายุ}$$

$$X_4 = \text{ระดับการศึกษา}$$

$$X_5 = \text{สถานภาพสมรส}$$

$$X_6 = \text{ระยะเวลาปฏิบัติงาน}$$

$$X_7 = \text{ตำแหน่งหน้าที่}$$

$$X_8 = \text{การยกย่องให้เกียรติ}$$

$$X_9 = \text{คุณภาพของการบริการ}$$

$$X_{10} = \text{ความชัดเจนในงาน}$$

$$X_{11} = \text{ความท้าทายในงาน}$$

$$X_{12} = \text{การให้ข้อมูลข่าวสาร}$$

เมื่อ $b_1, b_2, b_3, \dots, b_{12} =$ สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร X แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_{12} =$ สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร X แต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน

$a =$ ค่าคงที่

$Y_t =$ คะแนนความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมที่ได้จากการ
ทำนายในรูปคะแนนดิบ

$Y_a =$ ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติที่ได้จากการทำนาย
ในรูปคะแนนดิบ

Y_b = ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมที่ได้จากการทำนาย
ในรูปคะแนนดิบ

Y_c = ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสสถาน ที่ได้จากการทำนาย
ในรูปคะแนนดิบ

Z_1 = ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมที่ได้จากการทำนาย
ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_2 = ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ ที่ได้จากการทำนาย
ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_b = ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมที่ได้จากการทำนาย
ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_c = ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสฐานที่ได้จากการทำนาย
ในรูปคะแนนมาตรฐาน

3.6 การแปลความหมายและการนำเสนอข้อมูล

เกณฑ์พิจารณาคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูลกำหนดไว้ดังนี้

3.6.1 การแปลความหมายปัจจัยด้านการบริหาร แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

1.00 - 2.99 = ระดับต่ำ

3.00 - 4.99 = ระดับกลาง

5.00 - 7.00 = ระดับสูง

โดยแปลงเป็นค่าคะแนน ได้ดังนี้

15.00 - 44.99 = ระดับต่ำ

45.00 - 74.99 = ระดับกลาง

75.00 - 105.00 = ระดับสูง

และภายหลังการวิเคราะห์ พบว่าค่าคะแนนกลุ่มที่อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำและระดับกลาง
มีจำนวนไม่มากพอ จึงจัดให้อยู่กลุ่มเดียวกัน เป็น 2 กลุ่ม คือ

45.00 - 74.99 = ระดับกลาง

75.00 - 105.00 = ระดับสูง

3.6.2 การแปลความหมายค่าคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

โดยการแบ่งค่าคะแนนเป็น 7 ระดับ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532)

1.00 - 1.49	=	ระดับต่ำมากที่สุด
1.50 - 2.49	=	ระดับต่ำมาก
2.50 - 3.49	=	ระดับค่อนข้างต่ำ
3.50 - 4.49	=	ระดับกลาง
4.50 - 5.49	=	ระดับค่อนข้างสูง
5.50 - 6.49	=	ระดับสูงมาก
6.50 - 7.00	=	ระดับสูงมากที่สุด

และจากการแปลผลดังกล่าว เมื่อนำค่ามาปรับเป็นคะแนนรายด้าน ได้ค่าคะแนนดังนี้

14.00 - 20.99	=	ระดับต่ำมากที่สุด
21.00 - 34.99	=	ระดับต่ำมาก
35.00 - 48.99	=	ระดับค่อนข้างต่ำ
49.00 - 62.99	=	ระดับกลาง
63.00 - 76.99	=	ระดับค่อนข้างสูง
77.00 - 90.99	=	ระดับสูงมาก
91.00 - 98.00	=	ระดับสูงมากที่สุด

และค่าคะแนนรวมทุกด้าน เป็นดังนี้

42.00 - 62.99	=	ระดับต่ำมากที่สุด
63.00 - 104.99	=	ระดับต่ำมาก
105.00 - 146.99	=	ระดับค่อนข้างต่ำ
147.00 - 188.99	=	ระดับกลาง
189.00 - 230.99	=	ระดับค่อนข้างสูง
231.00 - 272.99	=	ระดับสูงมาก
273.00 - 294.00	=	ระดับสูงมากที่สุด

3.6.3 วิธีการนำเสนอข้อมูล

นำเสนอด้วยตารางและบรรยายสรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล