

บทที่ 3

ระเบียบวิธีดำเนินการศึกษา

3.1 รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการบรรยาย (Discriptive) จากข้อมูลเชิงปริมาณเพื่ออภิปรายผลการศึกษา

3.2 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษานี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยศึกษาในกลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2537 แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การศึกษาและทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การเก็บข้อมูลจากภาคสนามตามแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ อาศัยหลักสถิติในการวิเคราะห์และอภิปรายข้อมูล

3.3 ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อมูลที่รวบรวมได้มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรศึกษา คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ ปฏิบัติงานก่อน วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2536 ตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเพื่อเป็นตัวแทนประชากร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling)

3.5 ขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

1. สํารวจจํานวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่ปฏิบัติงานตามสถานอนามัย
ทุกแห่ง สังกัดสํานักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ ปีงบประมาณ 2536 มีจํานวนทั้งสิ้น
404 คน (สํานักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ , กันยายน: 2537) เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ชาย 152 คน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขหญิง 252 คน

2. คํานวณหาขนาดตัวอย่างจากประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane
(อ้างใน สำเริง จันทรสวรรณและ สุวรรณ บัวทวน, 2536 : 122)

จากสูตร

$$n = N / (1 + Nd^2)$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่างที่ต้องการ

N = จํานวนประชากร (เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
ของจังหวัดชัยภูมิ ปี 2537 = 404 คน)

D = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้ผิดพลาดได้
ไม่เกิน 5 % (ระดับความเชื่อมั่น 95 %) = 0.05

แทนค่าจากสูตร

$$n = \frac{404}{1 + 404(0.05)^2}$$

$$= 201 \text{ ตัวอย่าง}$$

หาสัดส่วนของขนาดตัวอย่าง ระหว่างชายและหญิงโดยเทียบบัญญัติใครข้างก็ได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ทั้งหมด 404 คน ขนาดตัวอย่างที่ต้องการ = 201 คน

เจ้าหน้าที่ชาย 152 คน ขนาดตัวอย่างที่ต้องการ = $\frac{201 \times 152}{404}$
= 76 คน

เจ้าหน้าที่หญิง 252 คน ขนาดตัวอย่างที่ต้องการ = $\frac{201 \times 252}{404}$
= 125 คน

3. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Sampling)

ดำเนินการดังนี้

3.1 จัดทำรายชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลทั้งหมดแยกเป็น 2 กลุ่ม ชายและหญิง แล้วเรียงตามลำดับหมายเลข ตั้งแต่คนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายของแต่ละกลุ่ม โดยใช้วิธีจับสลากเป็นรายอำเภอ แล้วเรียงลำดับต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนครบทุกคน

3.2 สุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้ประชากรที่ถูกเลือกเข้ามาเป็นตัวแทนมีโอกาสความน่าจะเป็นไปได้อย่างเท่าเทียมกัน ที่จะถูกเลือกเป็นตัวอย่างโดยการหาค่าช่วง เพื่อนำไปเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ใช้สูตร

$$I = N/n \text{ เมื่อ } I = \text{ขนาดช่วงชั้น}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร} \quad n = \text{ขนาดตัวอย่าง}$$

3.3 หากจุดเริ่มต้น จากนั้นจึงนับวันช่วงไปตามขนาดช่วงชั้นจนได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่ต้องการคือเจ้าหน้าที่ชาย 76 ตัวอย่าง เจ้าหน้าที่หญิง 125 ตัวอย่าง รวมทั้งหมด 201 ตัวอย่าง

3.6 หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิเคราะห์ระดับปัจเจกบุคคลคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล

3.7 การวัดตัวแปร

การศึกษาครั้งนี้ แบ่งการวัดตัวแปร เป็นการวัดตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ

3.7.1 การวัดตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล ตามบทบาทหน้าที่และมาตรฐานบริการของสถานีนามัย โดยให้มีความครอบคลุมงานและกิจกรรมต่างๆ ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ดังนี้

1. ด้านบริการสาธารณสุขผสมผสาน 5 สาขา คือ

- 1.1 สาขาการส่งเสริมสุขภาพ
- 1.2 สาขารักษาพยาบาลฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้ป่วยพิการ
- 1.3 สาขาสุขภาพิบาลการควบคุมและป้องกันโรค
- 1.4 สาขาการฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้ป่วยพิการ
- 1.5 สาขาสนับสนุนบริการ

2. ด้านสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชุมชน

- 2.1 งานสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐาน

2.2 งานสนับสนุนการพัฒนาชนบท การสำรวจเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) การสนับสนุนการนำเกณฑ์ จปฐ. มาใช้ในกระบวนการวางแผนพัฒนา และจัดทำแผน กชช.

3. ด้านงานบริหาร ได้แก่

- 3.1 งานบริหารงานทั่วไป
- 3.2 งานการวางแผนและประเมินผล
- 3.3 งานข้อมูลข่าวสารสาธารณะสุข
- 3.3 งานการประสานงานและประชาสัมพันธ์หน่วยงาน

4. ด้านวิชาการ

- 4.1 งานฝึกอบรม
- 4.2 งานนิเทศงาน
- 4.3 งานวิจัยเบื้องต้น

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์งานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยครบถ้วนแล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ให้เจ้าหน้าที่ที่ถูกเลือกเป็นประชากรตัวอย่างประเมินตามแบบสอบถาม บนเงื่อนไขการประเมินตามสภาพความเป็นจริง แล้วนำมาวิเคราะห์อภิปราย สรุปเป็นผลการศึกษาคือ

3.7.2 การวัดตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.) ตัวแปรปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรมต่อเนื่อง จำนวนวันที่เข้ารับการอบรมต่อเนื่อง

2. ตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในงาน

การวัดปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ผู้ศึกษาคัดแปลงและสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ-ค้ำจุน ของ Herzberg, ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาตรวัด 5 ระดับ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ตามทฤษฎีที่คัดเลือกมาในครั้งนี้ 11 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมใน

การทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและกับบุคคลอื่น เงินเดือนรายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ตัวแปรปัจจัยด้านความเครียดจากงาน

การวัดความเครียดจากการทำงาน ผู้ศึกษาได้ดัดแปลงสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จากแบบวัดดัชนีความเครียดในอาชีพ "Occupational Stress Indicator" (OSI) ของคูเปอร์และคณะ (Cooper, et al.1988 : อ้างในสงวน ธานี,2537 : 54) ประกอบด้วยข้อคำถาม เกี่ยวกับความเครียดด้านต่างๆ 6 ด้านคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับงานซึ่งเป็นคำถามถึงแนวทางที่ประพฤติปฏิบัติ ถามเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคลการแปลเหตุการณ์รอบตัว ปัจจัยความเครียดจากงานกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหา และถามถึงความพอใจในงานที่ทำการดัดแปลงสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาตราวัด 5 ระดับ โดยกำหนดให้ผู้ตอบ เลือกได้คำตอบเดียว ดังนี้

ส่วน ก. เป็นคำถามเกี่ยวกับสุขภาพจิตที่เกิดจากความเครียดจากงาน ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา

ส่วน ข. เป็นคำถามเกี่ยวกับความถี่ของการเกิดปัญหาสุขภาพ ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา

3.8 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเชิงโครงสร้างที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยเฉพาะ ประกอบด้วยแบบสอบถามทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบให้เลือกเติมเครื่องหมาย (X) หน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดและเติมข้อความให้สมบูรณ์ ความความเป็นจริงที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 9 ข้อคำถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ จำนวนครั้งและจำนวนวันที่ได้รับการอบรมระหว่างประจำการ

เนื่องจากตัวแปรปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ที่นำมาคำนวณ เป็นตัวแปรระดับนามมาตรา(Nominal Scale) และระดับมาตรา (Ordinal Scale) จึงต้องมีการเปลี่ยนระดับการวัด

ให้เป็นการวัดระดับช่วงมาตรา (Interval Scale) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดให้ค่าตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1) เพศ เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม กำหนดให้หญิง = 1 และให้เพศชาย = 0

1.2) อายุ แบ่งเป็น 3 กลุ่มอายุ ได้แก่

กลุ่มอายุน้อย หมายถึง ผู้มีอายุระหว่าง 19 - 30 ปี

กลุ่มอายุปานกลาง หมายถึง ผู้มีอายุระหว่าง 31 - 45 ปี

กลุ่มอายุมาก หมายถึง ผู้มีอายุระหว่าง 46 - 60 ปี

จากผลงานการวิจัยต่าง ๆ พบว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยจึงกำหนดให้ กลุ่มอายุมาก = 1 กลุ่มอื่น ๆ = 0

1.3) ระดับการศึกษา การศึกษาที่ได้รับสูงสุดในขณะปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่มีการศึกษาค่ำ หมายถึง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ได้รับวุฒิทางการศึกษาระดับประกาศนียบัตรที่ต่ำกว่าระดับอนุปริญญา ประกาศนียบัตรพนักงานอนามัยประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์

กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปานกลาง หมายถึง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่ได้รับวุฒิทางการศึกษา ในระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า ประกาศนียบัตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น

กลุ่มที่มีการศึกษาสูง หมายถึง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ได้รับวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี

จากการทบทวนงานวิจัย ผู้มีการศึกษาสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า จึงกำหนดให้ กลุ่มที่มีการศึกษาสูง = 1 กลุ่มอื่น ๆ = 0

1.4) สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพการดำรงอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น

โสด หมายถึง ผู้ที่ไม่เคยผ่านการสมรสเลย

คู่ หมายถึง ผู้ที่สมรสแล้วและปัจจุบันยังอยู่กินด้วยกัน

แยก หรือ เลิก หรือ หย่า หรือหย่าร้าง หมายถึง ผู้ที่เคยผ่านการสมรสมาแล้ว แต่ปัจจุบันได้ หย่า หรือ เลิก หรือ หย่าขาดจากกัน หรือคู่สมรสเสียชีวิต

การศึกษาครั้งนี้สนใจว่า ผู้มีสถานภาพการสมรส คู่ มีผลการปฏิบัติงานสูง จึงกำหนดให้มีค่าเป็น $= 1$ กลุ่มอื่นๆ ที่เหลือ $= 0$

1.5) ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่เริ่มรับราชการเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจนถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2536 แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มประสบการณ์น้อย คือ ผู้อายุราชการตั้งแต่ 1 - 14 ปี

กลุ่มประสบการณ์ปานกลาง คือ ผู้มีอายุราชการระหว่าง 15-29 ปี

กลุ่มประสบการณ์มาก คือ ผู้อายุราชการตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป

ประสบการณ์มากผลการปฏิบัติงานมากด้วย จึงกำหนดให้ $= 1$ กลุ่มอื่น $= 0$

1.6) ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งตามระบบ P.C (Position Classification) ของระบบราชการ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มระดับ ซี 1 - ซี 3

กลุ่มระดับ ซี 4 - ซี 5

กลุ่มระดับ ซี 6 ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานคงจะมากตามด้วย จึงกำหนดให้ ซี 6. $= 1$ กลุ่มอื่น $= 0$

1.7) ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติในปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามข หมายถึง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสถานีนามข มีชื่อเรียกตำแหน่งว่าเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ระดับ 4 หรือ 5 หรือ 6

กลุ่มที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามข หมายถึง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งและปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าสถานีนามข แต่มีชื่อเรียกตำแหน่งเป็นอย่างอื่น

กลุ่มที่ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่หัวหน้าสถานีนามข หมายถึง เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่หัวหน้าสถานีนามข

กำหนดให้กลุ่มหัวหน้าสถานีนามข $= 1$ กลุ่มอื่น $= 0$

1.8) จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรมต่อเนื่องระหว่างประจำการ หมายถึง การได้รับการศึกษาอบรมทางวิชาการต่างๆ ในขณะที่ได้ดำรงตำแหน่ง เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแล้ว เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่ใช้ระยะเวลาในการอบรมตั้งแต่ 5 วันทำการขึ้นไป แต่ไม่

นับรวมการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา

1.9) จำนวนวันที่ได้รับการอบรมต่อเนื่องระหว่างประจำการ หมายถึง
จำนวนวันทั้งหมดที่เข้ารับการอบรมทางวิชาการ ที่เป็นหลักสูตรระยะสั้น

จำนวนครั้งและจำนวนวันที่เข้ารับการอบรมระหว่างประจำการ
จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมทางวิชาการการสาธารณสุขเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวม
ถึงจำนวนวันที่เข้ารับการอบรมทั้งหมด แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ได้รับการอบรมน้อย หมายถึง จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม
ระหว่าง 1-2 ครั้ง จำนวนวัน ไม่เกิน 5 วันทำการ

กลุ่มที่ได้รับการอบรมปานกลาง หมายถึง จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม
ระหว่าง 3-4 ครั้ง จำนวนวัน ไม่เกิน 15 วันทำการ

กลุ่มที่ได้รับการอบรมมาก หมายถึง จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม
เกิน 5 ครั้ง จำนวนวันเกิน 15 วันทำการขึ้นไป

กำหนดให้กลุ่มที่อบรมมาก = 1 กลุ่มอื่นๆ = 0

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดจากทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ประกอบ
ด้วยองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ซึ่งเมื่อนำมาหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการ
ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และหาความเที่ยง (Reliability) ด้วยการทดสอบ (Try Out) แล้วได้
แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ครอบคลุม 11 องค์ประกอบ รวม 50 ข้อ แบบสอบถามเป็น
แบบประเมินค่า (Rating Scale) ระดับการวัด 5 ระดับ ประกอบด้วย นโยบายและการ
บริหารงานของหน่วยงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและกับบุคคลอื่น เงินเดือนรายได้และสวัสดิการ ความมั่นคง
ในงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความ
รับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แต่ละองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้สร้างเป็นแบบสอบถามตาม
รายละเอียด ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 - 4 เป็นคำถาม เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน คะแนนเต็ม 20 คะแนน คะแนนต่ำสุด 4 คะแนน

คำถามข้อที่ 5 - 8 เป็นคำถาม เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร คะแนนเต็ม 20 คะแนน คะแนนต่ำสุด 4 คะแนน

คำถามข้อที่ 9 - 13 เป็นคำถาม เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน คะแนนเต็ม 25 คะแนน คะแนนต่ำสุด 5 คะแนน

คำถามข้อที่ 14 - 17 เป็นคำถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คะแนนเต็ม 20 คะแนน คะแนนต่ำสุด 4 คะแนน

คำถามข้อที่ 18 - 21 เป็นคำถาม เกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการในหน่วยงาน คะแนนเต็ม 20 คะแนน คะแนนต่ำสุด 4 คะแนน

คำถามข้อที่ 22 - 26 เป็นคำถาม เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ คะแนนเต็ม 25 คะแนน คะแนนต่ำสุด 5 คะแนน

คำถามข้อที่ 27 - 30 เป็นคำถาม เกี่ยวกับความสำเร็จในงาน คะแนนเต็ม 20 คะแนน คะแนนต่ำสุด 4 คะแนน

คำถามข้อที่ 31 - 35 เป็นคำถาม เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ คะแนนเต็ม 25 คะแนน คะแนนต่ำสุด 5 คะแนน

คำถามข้อที่ 36 - 39 เป็นคำถาม เกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่ คะแนนเต็ม 20 คะแนน คะแนนต่ำสุด 4 คะแนน

คำถามข้อที่ 40 - 44 เป็นคำถาม เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คะแนนเต็ม 25 คะแนน คะแนนต่ำสุด 5 คะแนน

คำถามข้อที่ 45 - 50 เป็นคำถามเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คะแนนเต็ม 30 คะแนน คะแนนต่ำสุด 6 คะแนน

การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

1) คำถามที่มีข้อความในเชิงบวก เกณฑ์การให้คะแนน คือ

ตอบ มากที่สุด ได้ 5 คะแนน

ตอบ มาก ได้ 4 คะแนน

ตอบ ปานกลาง ได้ 3 คะแนน

ตอบ น้อย ได้ 2 คะแนน

ตอบ น้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน

2) คำถามที่มีข้อความในเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 5,6,7,10,16,22,25,26,43 และ
ข้อ 47 เกณฑ์การให้คะแนน คือ

ตอบ มากที่สุด ได้ 1 คะแนน

ตอบ มาก ได้ 2 คะแนน

ตอบ ปานกลาง ได้ 3 คะแนน

ตอบ น้อย ได้ 4 คะแนน

ตอบ น้อยที่สุด ได้ 5 คะแนน

การแปลผลวัดระดับความพึงพอใจในงาน ถือเกณฑ์ตามคะแนนเฉลี่ย ถ้า
คะแนนเฉลี่ยสูง ก็ถือว่าระดับความพึงพอใจในงานสูง แบ่งระดับความพึงพอใจในงาน
เป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจในงานสูงที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในงานสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในงานน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด

(ประกอบ กรรณสูตร, 2538 : 77)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความเครียดในงาน

ผู้ศึกษาได้ดัดแปลงแบบสอบถามจาก "Occupational Stress Indicator" (OSI) ของ
คูเปอร์และคณะที่สร้างขึ้นในปี 1988 ดัดแปลงสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษา
ครั้งนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดให้ผู้ตอบเลือกได้คำตอบเดียว
ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ส่วน คือ

ก. เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพจิตที่เกิดจากความเครียดจากงาน ในรอบ 6
เดือนที่ผ่านมา จำนวน 16 ข้อ มีเกณฑ์การพิจารณาเลือกตอบ ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้น
ตรงกับความรู้สึก และ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับท่าน มากที่สุด

เป็นจริงมาก หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงกับความรู้สึก และ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับท่าน มาก

เป็นจริงปานกลาง หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงกับความรู้สึก และ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับท่าน ปานกลาง

เป็นจริงน้อย หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงกับความรู้สึก และ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับท่าน น้อย

ไม่เป็นจริงเลย หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นไม่ตรง กับความรู้สึก และ เป็นสิ่งที่ ไม่เคย เกิดขึ้นกับท่านเลย

การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ แบ่งเป็น

1) ข้อความทางบวก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 3, 4, 6, 8, 10 พิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	ให้ 1 คะแนน
เป็นจริงมาก	ให้ 2 คะแนน
เป็นจริงปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เป็นจริงน้อย	ให้ 4 คะแนน
ไม่เป็นจริงเลย	ให้ 5 คะแนน

2) ข้อความทางลบ จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1, 2, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16 พิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เป็นจริงมาก	ให้ 4 คะแนน
เป็นจริงปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เป็นจริงน้อย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เป็นจริงเลย	ให้ 1 คะแนน

ข. เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความถี่ของการเกิดปัญหาสุขภาพในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา จำนวน 12 ข้อ เกณฑ์การเลือกตอบ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

บ่อยมาก หมายถึง เมื่อท่านมีอาการเหมือนข้อความในประโยคนั้นทุกวัน

บ่อย หมายถึง เมื่อท่านมีอาการเหมือนข้อความในประโยชน์
 สัปดาห์ละ 4-6 ครั้ง

บางครั้ง หมายถึง เมื่อท่านมีอาการเหมือนข้อความในประโยชน์
 สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง

ไม่บ่อย หมายถึง เมื่อท่านมีอาการเหมือนข้อความในประโยชน์
 สัปดาห์ละ 1 ครั้ง

ไม่เกิดเลย หมายถึง เมื่อท่าน ไม่เคย มีอาการเหมือนข้อความที่
 อยู่ในประโยชน์เลย

การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

บ่อยมาก	ให้	5	คะแนน
บ่อย	ให้	4	คะแนน
บางครั้ง	ให้	3	คะแนน
ไม่บ่อย	ให้	2	คะแนน
ไม่เกิดเลย	ให้	1	คะแนน

การแปลผลคะแนนความเครียดในงาน จะรวมคะแนนทั้ง 2 ส่วนเข้าด้วยกัน แล้วถือ
 ความเกณฑ์เฉลี่ย ถ้าคะแนนเฉลี่ยสูงจะมีคะแนนความเครียดในงานอยู่ในระดับสูง แบ่งระดับ
 ความเครียดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความเครียดจากงานสูงที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความเครียดจากงานสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความเครียดจากงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความเครียดจากงานน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความเครียดจากงานน้อยที่สุด

(ประกอบ กรรณสูตร, 2538 : 77)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้า
 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
 ระดับตำบล ความที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดโดยพิจารณาจากรอบปีงบประมาณ 2537

(ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2536 - 30 กันยายน 2537) ให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ถูกเลือกเป็นตัวอย่างประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นบนเงื่อนไขและข้อตกลงเบื้องต้น ที่ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้น จากลักษณะงานที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลต้องปฏิบัติ ตามเกณฑ์ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ดังนี้

1. งานด้านการบริการ ประกอบด้วยข้อคำถามครอบคลุมการให้บริการ 5 สาขาจำนวนทั้งหมด 15 ข้อ คะแนนเต็ม 75 คะแนน คะแนนต่ำสุด 15 คะแนน

- สาขาบริการส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 1.1.1 - 1.1.7)
- สาขาบริการรักษาพยาบาล จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1.2.1 - 1.2.3)
- สาขาควบคุมและป้องกันโรค จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1.3.1 - 1.3.3)
- สาขาการฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้พิการ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1.4)
- สาขาสันับสนุนบริการ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1.5)

2. งานด้านสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานและพัฒนาชนบท ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ 2 งานหลัก จำนวนทั้งหมด 2 ข้อ คะแนนเต็ม 10 คะแนน คะแนนต่ำสุด 2 คะแนน

3. งานด้านบริหาร ครอบคลุมกิจกรรมทางการบริหารในสถานีนอมนัย 3 งานหลัก จำนวนทั้งหมด 13 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 65 คะแนน คะแนนต่ำสุด 13 คะแนน

- การบริหารงานทั่วไป จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 3.1.1 - 3.1.4)
- การวางแผนและประเมินผล จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 3.2.1 - 3.2.4)
- การประสานงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 3.3.1 - 3.2.5)

4. งานด้านวิชาการ ครอบคลุมกิจกรรมหลัก 3 งาน คือ งานฝึกอบรม งานนิเทศ และงานวิจัยเบื้องต้น ข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 3 ข้อ คะแนนเต็ม 15 คะแนน คะแนนต่ำสุด 3 คะแนน

เกณฑ์การพิจารณาในแต่ละงาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ ดังนี้

ดีมาก หมายถึง ปฏิบัติงาน ได้มากกว่า 76 % ของงานที่ควรจะทำตาม บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ทำบ้าง หมายถึง ปฏิบัติงาน ได้ 51 - 75 % ของงานที่ควรจะทำตาม
บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ทำน้อย หมายถึง ปฏิบัติงาน ได้ 26 - 50 % ของงานที่ควรจะทำตาม
บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ทำน้อยมาก หมายถึง ปฏิบัติงาน ได้น้อยกว่า 25 % ของงานที่ควรจะทำ
ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ไม่ได้ทำ หมายถึง ไม่ได้ปฏิบัติงานที่ควรกระทำเลย

การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ทำมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ทำบ้าง	ให้ 4 คะแนน
ทำน้อย	ให้ 3 คะแนน
ทำน้อยมาก	ให้ 2 คะแนน
ไม่ได้ทำ	ให้ 1 คะแนน

การแปลผลวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ถือเกณฑ์ตาม
คะแนนเฉลี่ย ถ้าคะแนนเฉลี่ยสูง ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพปฏิบัติงานในระดับสูง แบ่ง
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ใน
จังหวัดชัยภูมิ เป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายความว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ ๑ สูงที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายความว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ ๑ สูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายความว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ ๑ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายความว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ ๑ น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายความว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ ๑ น้อยที่สุด

(ประกอบ กรรณสูตร, 2538 : 77)

3.9 คุณภาพของเครื่องมือ - การทดสอบเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ หากคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามภาวะสันนิษฐาน และความเที่ยง มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

3.9.1 หาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นคือ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามวัดความเครียดจากงาน และแบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเนื้อหาความถูกต้อง ความครอบคลุมของข้อรายการและความเหมาะสมของช่วงคะแนน ที่ใช้ตัดสินในแต่ละเครื่องมือ การตัดสินความตรงตามเนื้อหา ผู้ศึกษาถือเกณฑ์ความเห็นตรงกันของผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 คน แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปทดลองใช้

3.9.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานีนามขของจังหวัดชัยภูมิ ในกลุ่มที่ไม่ถูกเลือกเป็นตัวอย่างซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงประชากรตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์

ก. การวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เพื่อจะได้ช่วยให้ตัดสินใจได้ว่า ควรตัดข้อคำถามใดทิ้ง และคงข้อคำถามใดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Coefficient) พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมดำเนินการดังนี้

1) ให้คะแนนแต่ละข้อ แล้วรวมคะแนนทุกข้อเป็นคะแนนรวมแบบ Summative Model

2) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม
จากสูตร (สำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน, 2536 : 407)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม

X = ค่าคะแนนคำถามเป็นรายข้อของแต่ละคน

Y = คะแนนรวมทุกข้อของแต่ละคน

N = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง Σ = ผลรวม

ข. แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Coefficient Alpha, วิเชียร, 2524 : 142)

คำนวณจากสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ \frac{1 - \sum S_i^2}{S_x^2} \right\}$$

เมื่อ α = ความเชื่อมั่น

N = จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 = ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามตามวิธีที่กล่าวมา ได้ค่าความเชื่อมั่น ในแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

- | | |
|------------------------------|-----------------------------------|
| 1.1 การนโยบายการบริหารงาน | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.7344 |
| 1.2 การปกครองบังคับบัญชา | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.7475 |
| 1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.5877 |
| 1.4 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.6542 |
| 1.5 เงินเดือนและสวัสดิการ | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.5068 |
| 1.6 ความมั่นคงในอาชีพ | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.7072 |
| 1.7 ความสำเร็จในงาน | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.5974 |
| 1.8 การได้รับการยอมรับนับถือ | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.7186 |
| 1.9 ความรับผิดชอบ | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.8038 |
| 1.10 ลักษณะงาน | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.5443 |
| 1.11 โอกาสและความก้าวหน้า | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.7340 |

ระดับค่าความเชื่อมั่นรวม (Alpha) = 0.8814

2. แบบสอบถามวัดความเครียดในงาน

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 2.1 ความเครียดด้านจิตใจ | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.8411 |
| 2.2 ความเครียดด้านร่างกาย | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.8793 |

ระดับค่าความเชื่อมั่นรวม (Alpha) = 0.8902

3. แบบสอบถามวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

- | | |
|----------------------------|-----------------------------------|
| 3.1 ด้านการให้บริการ | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.7816 |
| 3.2 ด้านสนับสนุนสสม./พัฒนา | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.6171 |
| 3.3 ด้านบริหาร | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.8435 |
| 3.4 ด้านวิชาการ | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.5386 |

ระดับค่าความเชื่อมั่นรวม (Alpha)= 0.8831

3.10 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลภาคสนามมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

ขั้นที่ 1 สํารวจรายชื่อและจัดทำบัญชีรายชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบลทั้งหมดของจังหวัดชัยภูมิ โดยขอความร่วมมือจากนักวิชาการสาธารณสุขอำเภอต่างๆ เป็นผู้รวบรวมให้

ขั้นที่ 2 เลือกประชากรตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างมีระบบตามขนาดตัวอย่าง

ขั้นที่ 3 ขออนุญาตศึกษาในพื้นที่จากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ และได้รับอนุญาตให้ดำเนินการศึกษาในพื้นที่ได้

ขั้นที่ 4 ส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ตามที่ถูกเลือกเป็นประชากรตัวอย่าง โดยส่งทางไปรษณีย์ และเพื่อที่จะให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจึงได้ขอความอนุเคราะห์จากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ ทำหนังสือแนะนำตัวผู้ศึกษาพร้อมขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 5 รวบรวมแบบสอบถามคืน ซึ่งมีบางส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนผู้ศึกษาทางไปรษณีย์ ตามกำหนด คือภายใน 30 วัน แต่มีบางส่วนที่ผู้ศึกษาต้องเดินทางไปเก็บเอง โดยนักวิชาการสาธารณสุขประจำอำเภอต่าง ๆ คอยประสานงานเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้

3.1 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 201 ชุด ได้รับคืนทั้งหมดและมีความสมบูรณ์สามารถใช้วิเคราะห์ได้ 198 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.5

3.2 ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล รวม 2 เดือน ระหว่าง เดือนตุลาคม ถึงเดือน พฤศจิกายน 2538 รวมทั้งระยะเวลาดำเนินการแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนซ้ำอีกครั้งโดยการเดินทางไปเก็บเอง

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการบรรณาธิกรณ ตรวจสอบความถูกต้อง
 ลงรหัส และเตรียมการวิเคราะห์ต่อไป

3.11 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

หลังจากรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว ทำการตรวจให้คะแนนและลงรหัส
 จากนั้นนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
 SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Science/Personal Computer) และการวิเคราะห์
 ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ทางสถิติของการศึกษาค้างนี้ ใช้ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 0.05 เป็นเกณฑ์ในการปฏิเสธสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.11.1 สถิติพรรณนา ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน อธิบายคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความเครียดจากงาน
 การหาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และประสิทธิผลการ
 ปฏิบัติงาน ก็เพื่อที่จะหาค่าที่เป็นตัวแทนของข้อมูลเหล่านั้น และศึกษาลักษณะการกระจาย
 ข้อมูลของตัวแปร โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ถ้าข้อมูลมีการกระจายมาก
 S.D. ก็จะมีค่ามากตามไปด้วย

3.11.2 ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรและพิสูจน์สมมุติฐานของการศึกษา

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบท
 บาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์
 สันตามวิธีของ Lee. J Cronbach เพื่อใช้อธิบายทิศทางของความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร
 และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าที (t - test)

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นการ
 หาค่าความสัมพันธ์ ของข้อมูลหรือตัวแปรหนึ่งที่มีลักษณะเป็นอันตรภาคชั้น (Interval Scale)
 หรืออัตราส่วน (Ratio Scale) ซึ่งได้แก่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้า
 หน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล กับอีกกลุ่มตัวแปรหนึ่งได้แก่ตัวแปรอิสระต่าง ๆ ค่าที่บ่ง
 บอกถึงความสัมพันธ์ดังกล่าวเรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ซึ่ง
 จะมีค่าอยู่ระหว่าง + 1 ถึง - 1 และเครื่องหมายที่อยู่หน้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะเป็น
 เครื่องบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ของสองตัวแปรว่า จะมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
 หรือไม่อย่างไร การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เป็นเพียงแต่แสดงให้เห็นว่า สองตัวแปรมีความ

สัมพันธ์กันหรือไม่ แต่ไม่ได้ใช้ในการพยากรณ์ (สำเร็จ จันทรสุวรรณและสุวรรณ บัวทวน, 2536 : 415)

3.11.3 ทาค่าพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

โดยใช้ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยพึงพอใจในงาน และปัจจัยความเครียด จากงานเป็นตัวพยากรณ์ วิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) คัดเลือกปัจจัยพยากรณ์ ระหว่างตัวแปรอิสระดังกล่าว กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ใช้ เกณฑ์พิจารณาจากการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติรวมของค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ ซึ่งได้ จากการเพิ่มปัจจัยพยากรณ์เข้าไปในสมการทีละปัจจัย ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มปัจจัยพยากรณ์นั้นรวมกันพยากรณ์ ระดับประ สิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล แล้วนำ สัมประสิทธิ์การถดถอย (B) ของปัจจัยสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Beta) มาสร้างสม การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n$$

เมื่อ Y = ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบล ในรูปคะแนนดิบ

a = ค่าคงที่ในการพยากรณ์

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = สัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยแต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ

$x_1, x_2, \dots, x_n$ = คะแนนดิบของตัวพยากรณ์ที่ 1, 2, ..., n

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = B_1 Z_1 + B_2 Z_2 + \dots + B_n Z_n$$

เมื่อ Z = ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข ระดับตำบล ที่พยากรณ์ได้ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$B_1, B_2, \dots, B_n$ = สัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนน มาตรฐาน

$Z_1, Z_2, \dots, Z_n$ = คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ที่ 1, 2, ..., n