

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คืออายุรแพทย์ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่อยู่ในเขตต่างจังหวัดทั่วประเทศไทย จำนวน 830 คน (กระทรวงสาธารณสุข, 2552)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างที่ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 6 โดยใช้สูตรของ Yamane (Israel, 2008) คำนวณได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 208 ราย ดังนี้

$$n = N/(1+Ne^2) = 830 / (1+(830 \times 0.06^2)) = 208.12$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการคัดเลือกตัวอย่าง ใช้เทคนิคสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แบบแบ่งกลุ่ม (One Stage Cluster Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ในเขตต่างจังหวัดขึ้นมาครั้งละ 1 โรงด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ นับจำนวนอายุรแพทย์ในโรงพยาบาลนั้นๆ และวางแผนเก็บข้อมูลจากทุกคน ทำการสุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลไปเรื่อยๆ จนนับสะสมจำนวนอายุรแพทย์ได้อย่างน้อย 520 คน

จากอัตราการส่งกลับคืนบัตรเลือกตั้งทางไปรษณีย์ที่ร้อยละ 30.8 ในการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยอายุรแพทย์แห่งประเทศไทย สมัยที่ 13 วาระ พ.ศ.2551-2553 (ราชวิทยาลัยอายุรแพทย์แห่งประเทศไทย, 2552) และร้อยละ 35.9 ในการเลือกตั้งกรรมการแพทยสภา วาระ พ.ศ.2552-2554 (แพทยสภา, 2552) ประกอบกับการติดต่อโดยตรงกับหัวหน้ากลุ่มงานธุรกรรมของบางโรงพยาบาล ผู้ศึกษาได้ประมาณอัตราการตอบกลับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ของกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ร้อยละ 40 ซึ่งจะทำได้แบบสอบถามกลับคืนมาสำหรับทำการวิเคราะห์อย่างน้อย = $520 \times 0.40 = 208$ ฉบับ

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนโรงพยาบาลและอายุรแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด และที่ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง แยกตามภาค

ภาค	จำนวนโรงพยาบาล (โรง)		จำนวนอายุรแพทย์ (คน)	
	ทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง	ทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
เหนือ	43	22	193 (23.3)	161 (28.9)
ตะวันออกเฉียงเหนือ	61	17	225 (27.1)	131 (23.5)
กลาง	71	22	302 (36.4)	180 (32.3)
ใต้	32	18	110 (13.3)	85 (15.3)
รวม	207	79	830 (100.0)	557 (100.0)

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้หัวหน้ากลุ่มงานอายุรกรรมของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้จากการสุ่ม โดยจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปเท่ากับจำนวนอายุรแพทย์ที่อยู่ในโรงพยาบาลนั้นๆ พร้อมทั้งขอความร่วมมือให้ช่วยแจกแบบสอบถามดังกล่าวแก่อายุรแพทย์ทุกคนในกลุ่มงาน และขอให้อายุรแพทย์ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมาให้ผู้ศึกษาทางไปรษณีย์ภายใน 3 สัปดาห์ ซึ่งแบบสอบถามแต่ละฉบับผู้ศึกษาได้ติดดวงตราไปรษณียากรไว้เรียบร้อยแล้ว

ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวนทั้งสิ้น 557 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 67.1 หรือประมาณ 2 ใน 3 ของจำนวนอายุรแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งประเทศ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 180 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 32.3 หรือประมาณ 1 ใน 3) ในจำนวนแบบสอบถามที่ถูกส่งกลับคืนมานี้ เป็นแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วนจำนวน 9 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 5.0) ดังนั้น เหลือแบบสอบถามที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการวิเคราะห์ต่อไป จำนวน 171 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 95.0) ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด แบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วน แยกตามภาค

ภาค	จำนวนแบบสอบถาม (ฉบับ)		
	แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด	แบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา (ร้อยละของที่ส่งไปทั้งหมด)	แบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วน (ร้อยละของที่ส่งไปทั้งหมด)
เหนือ	161	64 (39.8)	60 (37.3)
ตะวันออกเฉียงเหนือ	131	36 (27.5)	33 (25.2)
กลาง	180	55 (30.6)	54 (30.0)
ใต้	85	25 (29.4)	24 (28.2)
รวม	557	180 (32.3)	171 (30.7)

3.3 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล และการแปรค่าข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับคืนมาทางไปรษณีย์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามทุกฉบับได้รับการประเมินการกรอกแบบสอบถาม ว่าคำถามที่มีความหมายเชิงบวก และเชิงลบ มีการตอบที่ขัดแย้งกันหรือไม่ ส่วนแบบสอบถามที่ไม่ได้คุณภาพจะถูกคัดออกไป ซึ่งในการศึกษานี้มีจำนวน 9 ฉบับ

3.3.2 บันทึกคำตอบของแบบสอบถามแต่ละชุด ลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยส่วนที่เป็นการสอบถามความคิดเห็น ได้กำหนดระดับคะแนนของคำตอบตามมาตรวัดแบบ Likert เป็น 5 ระดับ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2543) ซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็นด้วย	คะแนนข้อความเชิงบวก (Positive)	คะแนนข้อความเชิงลบ (Negative)
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

ในการศึกษาครั้งนี้ มีข้อความเชิงลบจากแบบสอบถาม ซึ่งได้มีการแปลค่าเป็นข้อความเชิงบวก จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

- 1) OC3 - ฉันรู้สึกภาคภูมิใจต่อ โรงพยาบาลนี้เพียงเล็กน้อย
- 2) OC7 - ฉันคงได้ดีเท่ากับที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ แม้ว่าฉันทำงานในโรงพยาบาลอื่นๆ ขอเพียงให้งานมีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ทำอยู่ที่นี่
- 3) OC9 - หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จากสถานการณ์ปัจจุบัน ก็สามารถทำให้ฉันลาออกจากโรงพยาบาลนี้ได้
- 4) OC12 - บ่อยครั้งฉันรู้สึกลำบากใจที่จะต้องยอมรับนโยบายของ โรงพยาบาลนี้ที่มีต่อลูกจ้าง
- 5) OC15 - การตัดสินใจทำงานกับ โรงพยาบาลนี้ เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต
- 6) SO4 - ฉันไม่รู้รู้สึกสูญเสียอะไรเลย หากย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้

คำถาม 2 ข้อที่จัดอยู่ในส่วนของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (Job Embeddedness, Links to Organization) ได้แก่ ระยะเวลาในการเป็นแพทย์ (LO6) และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลนี้ (LO7) มีคำตอบเป็นจำนวนปี ได้ถูกนำมาปรับค่าตามการกระจายของข้อมูล (Standardization) โดยคำนวณหาค่า Z-Score จากนั้นจึงปรับค่าที่ได้อีกครั้งให้ได้ค่าต่ำสุดเป็น 1 และสูงสุดเป็น 5 ให้สอดคล้องกับคำถามส่วนใหญ่ ซึ่งใช้มาตรวัดแบบ Likert ที่มี 5 ระดับคะแนน ตั้งแต่ 1-5 เพื่อให้ใช้คำนวณหาค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยด้านพันธะในองค์กรร่วมกับคำถามข้ออื่นๆ ในกลุ่มได้ สรุปวิธีการ ดังนี้

คำถาม ระยะเวลาในการเป็นแพทย์ (LO6)

คำตอบเป็นจำนวนปี → คำนวณหา Z-Score → ได้ค่าอยู่ในพิสัย -2.03 – 2.86 → นำแต่ละค่ามาคูณด้วย 0.82 แล้วบวกด้วย 2.66 → ได้ค่าอยู่ในพิสัย 1 – 5

คำถาม ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลนี้ (LO7)

คำตอบเป็นจำนวนปี → คำนวณหา Z-Score → ได้ค่าอยู่ในพิสัย -1.05 – 3.07 → นำแต่ละค่ามาคูณด้วย 0.97 แล้วบวกด้วย 2.02 → ได้ค่าอยู่ในพิสัย 1 – 5

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้วยต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้มาจากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร (กัลยา วาณิชบัญชา, 2543) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น แบ่งระดับค่าเฉลี่ยความเห็นด้วยได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความเห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความเห็นด้วยมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง มีความเห็นด้วยมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000- 0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือการฝังตรึงในงาน ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือการฝังตรึงในงานแตกต่างกันมาก

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และความตั้งใจจะอยู่หรือลาออก

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยนำมาจากแบบสำรวจมาตรฐาน Organization Commitment Questionnaire (OCQ) ของ Mowday, Steers และ Porter (1979) (อ้างใน Luthans (1992))

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน โดยสร้างตามทฤษฎีของ Mitchell และคณะ (2001)

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านสาเหตุของการคงการรับราชการ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงดังตาราง 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
<p>ส่วนที่ 1 :</p> <p>การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความถี่ (Frequency) - ร้อยละ (Percentage)
<p>ส่วนที่ 2 :</p> <p>การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความถี่ (Frequency) - ร้อยละ (Percentage) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
<p>ส่วนที่ 3 :</p> <p>การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างอายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่ม ที่คิดจะลาออก</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความถี่ (Frequency) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) - t-test - Pearson Chi-Square
<p>ส่วนที่ 4 :</p> <p>การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึง ในงาน ระหว่างอายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) - t-test

การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
<p><u>ส่วนที่ 5 :</u></p> <p>การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการคงอยู่ในระบบราชการ (Retention) กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) - การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) - การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation Coefficients) - การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3.6 สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และความหมาย

สัญลักษณ์	ความหมาย
JS	ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
OC	ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)
JE	การฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness)
JEO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านองค์กรหรือด้านที่เกี่ยวกับตัวงานเอง (Organization หรือ On-the-Job)
JEC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านชุมชนหรือด้านที่นอกเหนืองาน (Community หรือ Off-the-Job)
FO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (Fit to Organization)
FC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (Fit to Community)
LO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (Links to Organization)

สัญลักษณ์	ความหมาย
LC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (Links to Community)
SO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (Organization-Related Sacrifice)
SC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (Community-Related Sacrifice)
	<u>ตัวแปรของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)</u>
OC1	การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร [3]
OC2	ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน [4]
OC3	ความรู้สึกรักดีต่อองค์กร [5]
OC4	การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย [6]
OC5	ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร [7]
OC6	ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร [8]
OC7	การเห็นคุณค่าในการยึดติดกับองค์กรเมื่อเทียบกับการอยู่กับองค์กรอื่น [9]
OC8	องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน [10]
OC9	ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน [11]
OC10	ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร [12]
OC11	การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร [13]
OC12	การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร [14]
OC13	การสนใจต่ออนาคตขององค์กร [15]
OC14	ความเลื่อมใสต่อองค์กร ในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด [16]
OC15	ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร [17]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)</u>
FO1	การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร [13]
FO2	ความชอบในเพื่อนร่วมงาน [18]
FO3	การมีโอกาสดำเนินกิจกรรมและความสามารถอย่างเต็มที่ [20]
FO4	ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น [23]
FO5	ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ [25]
FO6	การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ [26]
FO7	ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล [46]

สัญลักษณ์	ความหมาย
FO8	โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง [49]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)</u>
FC1	ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย [21]
FC2	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน [24]
FC3	ความรักในสถานที่พักอาศัย [44]
FC4	ความรู้สึกรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง [47]
FC5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย [50]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการพึงตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO)</u>
LO1	การเป็นสมาชิกในคณะทำงาน หรือกรรมการหลายคณะ [36]
LO2	การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน [37]
LO3	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน [40]
LO4	การมีแพทย์รุ่นพี่ที่ศรัทธา [41]
LO5	ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน [42]
LO6	ระยะเวลาในการเป็นแพทย์
LO7	ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการพึงตรึงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC)</u>
LC1	การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน [34]
LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว [35]
LC3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน [38]
LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน [39]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการพึงตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)</u>
SO1	ความรู้สึกรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในระบบราชการ [19]
SO2	การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ [22]
SO3	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ [27]
SO4	ความรู้สึกละอายที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล [28]
SO5	การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง [29]
SO6	การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน [30]
SO7	ความเสียดายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน [43]
SO8	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นแพทย์โรงพยาบาลเอกชน [45]

สัญลักษณ์	ความหมาย
SO9	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน [48]
SC1	ตัวแปรของปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC)
SC2	การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย [31]
SC3	การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน [32]
SC4	สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ [33]
SC5	ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก [51]

หมายเหตุ OC11 และ FO1 เป็นคำถามเดียวกัน แต่ถูกจัดอยู่ทั้งในส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวขององค์กร

ตัวเลขในวงเล็บ [] ท้ายความหมาย คือลำดับข้อในแบบสอบถาม

3.7 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยวัดค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (OC) และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการฝังตริงในงาน (JE) ดังแสดงในตารางที่ 3.5 และ 3.6

ตารางที่ 3.5 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC1	46.91	56.855	0.650	0.862
OC2	47.20	54.658	0.737	0.857
OC3	46.91	56.448	0.556	0.866
OC4	47.61	60.370	0.357	0.875
OC5	47.56	57.254	0.637	0.863
OC6	46.99	55.189	0.762	0.856
OC7	47.76	70.184	-0.312	0.905
OC8	47.32	56.289	0.700	0.860
OC9	47.24	57.755	0.465	0.871
OC10	47.00	56.237	0.758	0.858
OC11	47.08	57.420	0.679	0.862
OC12	47.65	60.017	0.380	0.874
OC13	47.22	58.349	0.552	0.867
OC14	47.41	56.609	0.675	0.861
OC15	46.24	58.122	0.536	0.867

ขนาดตัวอย่าง = 171 จำนวนตัวแปร = 15 ค่า Alpha = 0.875

จากตาราง 3.5 จะได้ว่าค่า Alpha = 0.875 แสดงว่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับดี แต่ถ้าตัดตัวแปร OC7 ออกไป จะทำให้ค่า Alpha เพิ่มขึ้นเป็น 0.905 และทำให้แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น เป็นระดับดีมาก (George and Mallery, 2006) ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงตัดตัวแปร OC7 ออกจากการวิเคราะห์

ตารางที่ 3.6 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังตรงในงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FO1	114.1997	294.250	0.552	0.914
FO2	114.1301	297.528	0.462	0.915
FO3	113.9592	295.581	0.514	0.914
FO4	114.3896	290.845	0.543	0.913
FO5	113.4782	298.337	0.412	0.915
FO6	114.3263	290.946	0.666	0.912
FO7	114.1365	289.145	0.710	0.912
FO8	114.1808	288.374	0.684	0.912
FC1	113.9213	295.180	0.573	0.914
FC2	114.0668	292.749	0.573	0.913
FC3	114.2567	288.950	0.645	0.912
FC4	114.1238	287.559	0.708	0.912
FC5	114.4339	292.245	0.534	0.914
LO1	115.2377	287.841	0.575	0.913
LO2	115.3390	296.302	0.375	0.916
LO3	114.9719	290.131	0.532	0.914
LO4	115.0099	293.554	0.375	0.916
LO5	114.4846	289.655	0.530	0.914
LO6	115.0353	304.174	0.178	0.918
LO7	115.6644	303.329	0.163	0.918
LC1	114.4276	302.587	0.108	0.922
LC2	114.7567	293.031	0.318	0.918
LC3	115.4149	297.404	0.362	0.916

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LC4	115.5795	300.068	0.300	0.916
SO1	113.9149	297.296	0.428	0.915
SO2	114.1808	294.320	0.442	0.915
SO3	114.8896	297.104	0.359	0.916
SO4	114.2314	304.377	0.153	0.918
SO5	115.1934	292.159	0.498	0.914
SO6	114.4466	289.631	0.607	0.913
SO7	114.6301	300.002	0.237	0.918
SO8	114.1491	293.014	0.490	0.914
SO9	114.0289	291.101	0.664	0.912
SC1	114.1681	289.200	0.668	0.912
SC2	114.3580	291.524	0.630	0.913
SC3	114.1871	295.414	0.482	0.914
SC4	114.8327	287.071	0.556	0.913

ขนาดตัวอย่าง = 171 จำนวนตัวแปร = 37 ค่า Alpha = 0.917

จากตาราง 3.6 จะได้ค่า Alpha = 0.917 แสดงว่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับ

การฟังตริงในงาน อยู่ในระดับดีมาก (George and Mallery, 2006)

ลิขสิทธิ์ © by Chiang Mai University
All rights reserved