

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ คือแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 125 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่, 2553)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ กำหนดขนาดตัวอย่างที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Yamane (Israel, 2008) คำนวณได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 95 ราย ดังนี้

$$n = N/(1+Ne^2) = 125 / (1+(125 \times 0.05^2)) = 95.23$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการคัดเลือกตัวอย่าง ใช้การเลือกตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sample) โดยกำหนดสัดส่วนการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแพทย์ในแต่ละโรงพยาบาล ได้สัดส่วนดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ โรงพยาบาลและจำนวนแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ และสัดส่วนการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแพทย์ในแต่ละโรงพยาบาล

โรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดเชียงใหม่	จำนวนแพทย์	ร้อยละ	จำนวนแบบสอบถาม
โรงพยาบาลชุมชนจอมทอง	19	15.2	14
โรงพยาบาลชุมชนแม่แจ่ม	3	2.4	2

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

โรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวง สาธารณสุข จังหวัดเชียงใหม่	จำนวนแพทย์	ร้อยละ	จำนวนแบบสอบถาม
โรงพยาบาลชุมชนเชียงดาว	5	4	5
โรงพยาบาลชุมชนคอกยสะเกิด	5	4	5
โรงพยาบาลชุมชนแม่แตง	4	3.2	3
โรงพยาบาลชุมชนสะเมิง	3	2.4	2
โรงพยาบาลชุมชนฝาง	8	6.4	6
โรงพยาบาลชุมชนแม่อาว	4	3.2	3
โรงพยาบาลชุมชนพร้าว	4	3.2	3
โรงพยาบาลชุมชนสันป่าตอง	16	12.8	12
โรงพยาบาลชุมชนสันกำแพง	15	12	11
โรงพยาบาลชุมชนสันทราย	9	7.2	7
โรงพยาบาลชุมชนหางดง	4	3.2	3
โรงพยาบาลชุมชนฮอด	1	0.8	1
โรงพยาบาลชุมชนคอกยเต่า	2	1.6	1
โรงพยาบาลชุมชนอมก๋อย	8	6.4	6
โรงพยาบาลชุมชนสารภี	5	4	4
โรงพยาบาลชุมชนเวียงแหง	2	1.6	1
โรงพยาบาลชุมชนไชยปราการ	3	2.4	2
โรงพยาบาลชุมชนแม่วาง	1	0.8	1
โรงพยาบาลชุมชนแม่ออน	2	1.6	1
โรงพยาบาลคอกยหล่อ	1	0.8	1
โรงพยาบาล เฉลิมพระเกียรติ(วัด จันทร์)	1	0.8	1
รวม	125	100.00	95

(อ้างอิงจาก ข้อมูลจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่, 2553)

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองในโรงพยาบาลชุมชนจอมทอง โรงพยาบาลชุมชนเชียงดาว โรงพยาบาลชุมชนคอยสะเก็ด โรงพยาบาลชุมชนแม่แตง โรงพยาบาลชุมชนสะเมิง โรงพยาบาลชุมชนฝาง โรงพยาบาลชุมชนพร้าว โรงพยาบาลชุมชนสันป่าตอง โรงพยาบาลชุมชนสันกำแพง โรงพยาบาลชุมชนสันทราย โรงพยาบาลชุมชนหางดง โรงพยาบาลชุมชนสารภี และใช้วิธีแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชนแม่แจ่ม โรงพยาบาลชุมชนแม่อาว โรงพยาบาลชุมชนฮอด โรงพยาบาลชุมชนคอยเต่า โรงพยาบาลชุมชนอมก๋อย โรงพยาบาลชุมชนเวียงแหง โรงพยาบาลชุมชนไชยปราการ โรงพยาบาลชุมชนแม่วาง โรงพยาบาลชุมชนแม่อน โรงพยาบาลคอยหล่อ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ(วัดจันทร์) ซึ่งเจ้าหน้าที่เหล่านี้ที่มีหน้าที่ประสานงานกับแพทย์ในโรงพยาบาลนั้นๆ โดยขอให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลช่วยแจกแบบสอบถามดังกล่าวแก่แพทย์ในโรงพยาบาลและทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับมาให้ผู้ศึกษาทางไปรษณีย์ภายใน 2 สัปดาห์

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองเป็นจำนวน 75 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ที่ส่งกลับมาจากเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลต่างๆ อีกจำนวน 20 ฉบับ ในจำนวนแบบสอบถามที่ถูกส่งกลับคืนมานี้ เป็นแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วนจำนวน 2 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 2.1) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ส่งมาจากโรงพยาบาลอมก๋อย 1 ฉบับและจากโรงพยาบาลแม่แจ่มอีก 1 ฉบับ ดังนั้นเหลือแบบสอบถามที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการวิเคราะห์ต่อไปจำนวน 93 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 97.9)

3.3 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล และการแปรค่าข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับคืนมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามทุกฉบับได้รับการประเมินการกรอกแบบสอบถาม ว่าคำถามที่มีความหมายเชิงบวก และเชิงลบ มีการตอบที่ขัดแย้งกันหรือไม่ ส่วนแบบสอบถามที่ไม่ได้คุณภาพ จะถูกคัดออกไป ซึ่งในการศึกษานี้มีจำนวน 2 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 2.1)

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

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

ในการศึกษารั้งนี้ มีข้อความเชิงลบจากแบบสอบถาม ซึ่งได้มีการแปรค่าเป็นข้อความเชิงบวก จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

- 1) OC3 - ฉันรู้สึกภาคภูมิใจต่อ โรงพยาบาลนี้เพียงเล็กน้อย
- 2) OC7 - ฉันคงได้ดีเท่ากับที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ แม้ว่าฉันทำงานใน โรงพยาบาลอื่นๆ ที่งานมีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ทำอยู่
- 3) OC9 - หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จากสถานการณ์ปัจจุบัน ก็สามารถทำให้ฉันลาออกจาก โรงพยาบาลนี้ได้
- 4) OC12 - บ่อยครั้งฉันรู้สึกลำบากใจที่จะต้องยอมรับนโยบายที่มีต่อบุคลากรของ โรงพยาบาลนี้
- 5) OC15 - การตัดสินใจทำงานกับ โรงพยาบาลนี้ เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต
- 6) SO4 - ฉันไม่รู้รู้สึกสูญเสียอะไรเลย หากย้ายหรือลาออกจาก โรงพยาบาลแห่งนี้

คำถามที่จัดอยู่ในส่วนของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (Job Embeddedness, Links to Organization) ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานใน โรงพยาบาลนี้ (LO6) มีคำตอบเป็นจำนวนปี ได้ถูกนำมาปรับค่าตามการกระจายของข้อมูล (Standardization) โดยคำนวณหาค่า Z-Score จากนั้นจึงปรับค่าที่ได้อีกครั้งให้ได้ค่าต่ำสุดเป็น 1 และสูงสุดเป็น 5 ให้สอดคล้องกับคำถามส่วนใหญ่ ซึ่งใช้มาตรวัดแบบ Likert ที่มี 5 ระดับคะแนน ตั้งแต่ 1-5 เพื่อให้ใช้คำนวณหาค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยด้านพันธะในองค์กรร่วมกับคำถามข้ออื่นๆ ในกลุ่มได้

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้วยต่อ ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้มาจากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 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 วงศ์รัตน์, 2541) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000- 0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือการฝังตรึงในงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือการฝังตรึงในงานแตกต่างกันมาก

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และความตั้งใจจะอยู่หรือลาออก

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 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 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
<p><u>ส่วนที่ 1 :</u> การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความถี่ (Frequency) - ร้อยละ (Percentage)
<p><u>ส่วนที่ 2 :</u> การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร และการพึง ตรงในงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความถี่ (Frequency) - ร้อยละ (Percentage) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
<p><u>ส่วนที่ 3 :</u> การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัด เชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะ ลาออก</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความถี่ (Frequency) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) - t-test - Pearson Chi-Square
<p><u>ส่วนที่ 4 :</u> การวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความผูกพันต่อ องค์กร และการพึงตรงในงาน ระหว่างแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) - t-test

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
<p><u>ส่วนที่ 5 :</u></p> <p>การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการคงอยู่ในระบบราชการ (Retention) กับความผูกพันต่อองค์กร 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

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.3 แสดงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และความหมาย

สัญลักษณ์	ความหมาย
OC	ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)
JE	การฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness)
JEO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านองค์กรหรือด้านที่เกี่ยวกับตัวงานเอง (Organization หรือ On-the-Job)
JEC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านชุมชนหรือด้านที่นอกเหนืองาน (Community หรือ Off-the-Job)

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
FO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (Fit to Organization)
FC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (Fit to Community)
LO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (Links to Organization)
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 [1]
OC2	ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน [2]
OC3	ความรู้สึกรักดีต่อองค์กร [3]
OC4	การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย [4]
OC5	คำนิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร [5]
OC6	ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร [6]
OC7	การเห็นคุณค่าในการยึดติดกับองค์กรเมื่อเทียบกับการอยู่กับองค์กรอื่น [7]
OC8	องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน [8]
OC9	ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน [9]
OC10	ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร [10]
OC11	การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร [11]
OC12	การยอมรับนโยบายที่มีต่อบุคลากรของโรงพยาบาล [12]
OC13	การสนใจต่ออนาคตขององค์กร [13]
OC14	ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด [14]
OC15	ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร [15]

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)</u>
FO1	การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร [11]
FO2	ความชอบในเพื่อนร่วมงาน [16]
FO3	การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ [18]
FO4	ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น [21]
FO5	ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ [23]
FO6	การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ [24]
FO7	ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล [44]
FO8	โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง [47]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)</u>
FC1	ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย [19]
FC2	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน [22]
FC3	ความรักในสถานที่พักอาศัย [42]
FC4	ความรู้สึกรักว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง [45]
FC5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย [48]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO)</u>
LO1	การเป็นสมาชิกในคณะทำงาน หรือกรรมการหลายคณะ [34]
LO2	การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน [35]
LO3	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน [38]
LO4	การมีแพทย์รุ่นพี่ที่ศรัทธา [39]
LO5	ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน [40]
LO6	ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล
LO7	สถานะภาพการใช้ทุนรัฐบาล

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC)</u>
LC1	การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน [32]
LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว [33]
LC3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน [36]
LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน [37]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)</u>
SO1	ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในระบบราชการ [17]
SO2	การมีโอกาสดูไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ [20]
SO3	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ [25]
SO4	ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล [26]
SO5	การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง [27]
SO6	การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย [28]
SO7	ความเสียดายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน [41]
SO8	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นแพทย์โรงพยาบาลเอกชน [43]
SO9	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน [46]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC)</u>
SC1	การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย [29]
SC2	การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน [30]
SC3	สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ [31]
SC4	ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก [49]

หมายเหตุ OC11 และ FO1 เป็นคำถามเดียวกัน แต่ถูกจัดอยู่ทั้งในส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวขององค์กร

ตัวเลขในวงเล็บ [] ทำความหมาย คือลำดับข้อในแบบสอบถาม

3.7 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยวัดค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (OC) และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน (JE) ดังแสดงในตารางที่ 3.4 และ 3.5

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC1	50.31	28.086	0.388	0.795
OC2	50.54	25.990	0.630	0.778
OC3	50.16	27.093	0.455	0.790
OC4	51.00	27.848	0.276	0.804
OC5	50.89	26.923	0.472	0.789
OC6	50.40	26.677	0.545	0.784
OC7	51.81	33.658	-0.416	0.848
OC8	50.81	25.462	0.639	0.775
OC9	50.72	26.747	0.296	0.807
OC10	50.60	25.133	0.685	0.772
OC11	50.72	26.508	0.606	0.781
OC12	50.94	24.257	0.556	0.781
OC13	50.73	27.677	0.463	0.791
OC14	50.84	26.289	0.563	0.782
OC15	49.75	28.579	0.334	0.798

ขนาดตัวอย่าง = 93

จำนวนตัวแปร = 15

ค่า Alpha = 0.804

จากตาราง 3.4 จะได้ค่า Alpha = 0.804 แสดงว่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับดี (George and Mallery, 2006) โดยไม่มีความจำเป็นต้องตัดข้อคำถามใดในแบบสอบถาม

ตารางที่ 3.5 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FO1	115.17	215.101	0.392	0.868
FO2	114.77	217.220	0.321	0.869
FO3	114.86	215.600	0.436	0.868
FO4	115.39	209.283	0.541	0.865
FO5	114.57	215.813	0.382	0.868
FO6	115.04	213.433	0.534	0.866
FO7	115.13	211.570	0.566	0.865
FO8	115.09	209.710	0.627	0.864
FC1	115.34	209.880	0.511	0.865
FC2	115.17	213.101	0.540	0.866
FC3	115.30	214.778	0.408	0.868
FC4	115.37	211.408	0.650	0.865
FC5	115.73	206.568	0.534	0.864
LO1	115.80	205.360	0.545	0.864
LO2	115.62	213.389	0.333	0.868
LO3	115.61	208.392	0.511	0.865
LO4	115.92	211.114	0.397	0.867
LO5	115.62	207.216	0.560	0.864
LO6	115.87	212.048	0.213	0.873

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LC2	115.92	208.940	0.346	0.869
LC3	116.16	206.398	0.539	0.864
LC4	116.65	208.579	0.476	0.866
SO1	114.45	217.837	-0.053	0.913
SO2	115.49	208.296	0.528	0.865
SO3	115.23	208.698	0.644	0.864
SO4	115.26	216.194	0.338	0.869
SO5	115.92	205.049	0.578	0.863
SO6	115.26	211.911	0.536	0.866
SO7	115.90	219.132	0.072	0.875
SO8	115.45	210.729	0.445	0.866
SO9	114.99	212.663	0.586	0.866
SC1	115.33	208.486	0.644	0.864
SC2	115.24	209.922	0.570	0.865
SC3	115.45	210.055	0.489	0.866
SC4	116.16	205.658	0.539	0.864

ขนาดตัวอย่าง = 93 จำนวนตัวแปร = 36 ค่า Alpha = 0.817

จากตาราง 3.5 จะได้ค่า Alpha = 0.817 แสดงว่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน อยู่ในระดับดี แต่ถ้าตัดตัวแปร SO1 ออกไป จะทำให้ค่า Alpha เพิ่มขึ้นเป็น 0.913 และทำให้แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น เป็นระดับดีมาก (George and Mallery, 2006)