

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Descriptive Study) แบบการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-section study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 1,017 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกเข้าและคัดเลือกออก ดังต่อไปนี้

1. เกณฑ์คัดเข้าศึกษา (Include Criteria)

1.1 ต้องเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พื้นที่จังหวัดขอนแก่น

1.2 ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปีโดยนับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.3 มีสติสัมปชัญญะ สมบูรณ์ และยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย

2. เกณฑ์คัดเลือกออก (Exclude Criteria)

2.1 ขณะดำเนินการศึกษาไม่สามารถเข้าร่วมได้

2.2 ไม่อยู่ในพื้นที่ในระหว่างการศึกษา

2.3 ไม่เต็มใจ หรือเกิดปัญหาขัดข้อง

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (อ้างในบุญธรรมกิจปริดาภิสุทธิ, 2551, หน้า 115) ขนาดของประชากร 1,017 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2553) ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{1,017}{1+1,017 (.05)^2}$$

$$n = 287.09$$

การศึกษาครั้งนี้ จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 288 คน

การสุ่มตัวอย่าง บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
ทุกอำเภอ จำนวน 26 อำเภอ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ในลักษณะ
การสุ่มเป็นสัดส่วนกัน (Proportional to size) ตามอำเภอและประเภทบุคคล โดยคำนวณสัดส่วน
ตามจำนวนบุคลากรและตำแหน่งจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ในแต่ละอำเภอ ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามตำแหน่ง
เป็นรายอำเภอ

ลำดับ	อำเภอ	รพ.สต. (แห่ง)	จำนวนบุคลากร (คน)						รวม (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
			ผอ.	พ. วิชาชีพ	นวก.	จพ.สชช.	ทัน ตากร	จพ. เภสัช		
1	เมือง	25	25	60	30	20	13	1	149	42
2	น้ำพอง	18	18	22	23	24	2	0	89	25
3	กระนวน	12	12	10	12	8	2	0	44	12
4	คำสูง	5	5	3	4	7	1	0	20	6
5	เขาสวนกวาง	6	6	4	5	6	0	0	21	6
6	อุบลรัตน์	8	8	8	6	5	0	0	27	8
7	บ้านฝาง	8	8	9	7	7	0	0	31	9
8	หนองเรือ	15	15	10	20	16	2	0	63	18
9	ชุมแพ	17	17	8	18	9	1	0	53	15
10	ภูเวียง	11	11	12	10	14	1	0	48	14
11	เวียงเก่า	4	4	6	3	0	0	0	13	4
12	ภูผาม่าน	6	6	3	2	3	0	0	14	4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	อำเภอ	รพ. สต. (แห่ง)	จำนวนบุคลากร (คน)						รวม (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
			ผอ.	พ. วิชาชีพ	นวก.	จพ.สชช.	ทัน ตากร บาล	จพ. เภสัช		
13	สีชมภู	13	13	7	13	6	1	0	40	11
14	พระยืน	5	5	4	7	3	1	0	20	6
15	มัญจาคีรี	11	11	8	11	10	2	0	42	12
16	โคกโพธิ์ชัย	4	4	6	7	6	0	0	23	6
17	บ้านแฮด	6	6	10	5	7	0	0	28	8
18	บ้านไผ่	13	13	14	20	7	1	0	55	16
19	โนนศิลา	6	6	8	8	2	1	0	25	7
20	พล	13	13	14	20	8	3	0	58	16
21	แก่งน้อย	5	5	5	3	3	0	0	16	4
22	แก่งใหญ่	5	5	6	3	5	1	0	20	6
23	หนองสองห้อง	13	13	9	8	12	3	0	45	13
24	เปือยน้อย	3	3	2	2	1	1	0	9	2
25	หนองนาคำ	5	5	5	5	2	0	0	17	5
26	ชนบท	11	11	12	12	11	1	0	47	13
รวม		248	248	265	264	202	37	1	1,017	288

กลุ่มตัวอย่าง ที่ได้นำมาคำนวณสัดส่วนบุคลากรแต่ละอำเภอ โดยจำแนกตามตำแหน่งต่าง ๆ อีกครั้งหนึ่ง และนำมาทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของแต่ละอำเภอจนครบ จำนวน 288 ตัวอย่าง และได้ตัวอย่างจริงจำแนกตามตำแหน่งต่าง ๆ ได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสาธารณสุขที่เป็นตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง เป็นรายอำเภอ

ลำดับ	อำเภอ	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	ผอ. รพ.สต.	พ. วิชาชีพ	นวก. สาธารณสุข สุข	จพ. สชช.	จพ.ทันต สาธารณสุข สุข	จพ. เภสัชฯ
1	เมือง	42	7	17	8	6	4	0
2	น้ำพอง	25	5	6	6	7	1	0
3	กระนวน	12	4	2	4	2	0	0
4	ซำสูง	6	2	1	1	2	0	0
5	เขาสวนกวาง	6	2	1	1	2	0	0
6	อุบลรัตน์	8	2	2	2	2	0	0
7	บ้านฝาง	9	2	3	2	2	0	0
8	หนองเรือ	18	4	3	6	4	1	0
9	ชุมแพ	15	5	2	6	2	0	0
10	ภูเวียง	14	3	4	3	4	0	0
11	เวียงเก่า	4	1	2	1	0	0	0
12	ภูผาม่าน	4	2	1	0	1	0	0
13	สีชมพู	11	3	2	3	2	1	0
14	พระยืน	6	2	1	2	1	0	0
15	มัญจาคีรี	12	3	2	3	3	1	0
16	โคกโพธิ์ชัย	6	1	1	2	2	0	0
17	บ้านแฮด	8	2	3	1	2	0	0
18	บ้านไผ่	16	4	4	6	2	0	0
19	โนนศิลา	7	2	2	2	1	0	0
20	พล	16	4	4	5	2	1	0
21	แวงน้อย	4	1	1	1	1	0	0
22	แวงใหญ่	6	1	2	1	1	1	0
23	หนองสองห้อง	13	4	3	2	3	1	0
24	เปือยน้อย	2	1	0	1	0	0	0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	อำเภอ	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	ผอ. รพ.สต.	พ. วิชาชีพ	นวก. สาธารณสุข สุข	จพ. สชช.	จพ.ทันต สาธารณสุข	จพ. เภสัชฯ
25	หนองนาคำ	5	2	1	1	1	0	0
26	ชนบท	13	3	4	3	3	0	0
รวม		288	72	74	73	58	11	0

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงจากการศึกษาบรรยาการองค์การของดำรง รัตนเวฬุ(2547),ณัฐธิกา บุรณกุล(2550),บำเรอ จรเกตุ(2548),นุชรี อาบสุวรรณ (2550) แนวคิดทฤษฎีของ Bass (1985), Jerry Karl และ Roland (1981), Mc Cleland (1961), Gomes และ Mejia (1986) และ Gilmer (1971) เป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรอิสระและได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Litwin และ Stringer (1968) เป็นแนวทางในการศึกษาบรรยาการองค์การ

1. โครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ประสบการณ์ในการรับฝึกอบรมด้านบริหาร

เพศ มีระดับการวัดเป็นนามสเกล (Nominal scale)

อายุ มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Ratio scale)

สถานภาพสมรส มีระดับการวัดเป็นนามสเกล (Nominal scale)

รายได้ต่อเดือน มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Ratio scale)

ตำแหน่งในปัจจุบัน มีระดับการวัดเป็นนามสเกล (Nominal scale)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Ratio scale)

ประสบการณ์ในการรับฝึกอบรมด้านบริหาร มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Ratio scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และมีหลักการให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด	5	คะแนน
มาก	หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมาก	4	คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงน้อย	2	คะแนน
น้อยสุด	หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงน้อยสุด	1	คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัด ระดับของบรรยากาศองค์การ ใช้แบบอันตรภาคชั้นของ John Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2553, หน้า 206) โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการ ดังรายละเอียดตามสูตร ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} / \text{จำนวนกลุ่ม}$$

โดยการแบ่งระดับบรรยากาศองค์การเป็น 3 ระดับ คือ

บรรยากาศองค์การระดับสูง	ได้คะแนนตั้งแต่ 88 ขึ้นไป
บรรยากาศองค์การระดับปานกลาง	ได้คะแนนระหว่าง 56 - 87
บรรยากาศองค์การระดับต่ำ	ได้คะแนนน้อยกว่า 56

ส่วนที่ 3 จิตวิทยาในการทำงาน

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำนวน 14 ข้อ เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และมีหลักการให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนวยความสะดวกมากที่สุด	5	คะแนน
มาก	หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนวยความสะดวกมาก	4	คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนวยความสะดวกปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนวยความสะดวกน้อย	2	คะแนน
น้อยสุด	หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนวยความสะดวกน้อยสุด	1	คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัด ระดับของภาวะผู้นำองค์การ ใช้แบบอันตรภาคชั้นของ John Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2553, หน้า 206) โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการ ดังรายละเอียดตามสูตร ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} / \text{จำนวนกลุ่ม}$$

โดยการแบ่งระดับภาวะผู้นำเป็น 3 ระดับ คือ

ภาวะผู้นำระดับสูง	ได้คะแนนตั้งแต่ 52 ขึ้นไป
ภาวะผู้นำระดับปานกลาง	ได้คะแนนระหว่าง 34 - 51
บรรยากาศองค์การระดับต่ำ	ได้คะแนนน้อยกว่า 34

2. แบบสอบถามการสื่อสารในองค์การ เป็นลักษณะคำถามแบบประเมินค่า

(Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น มี 12 ข้อ มีเกณฑ์พิจารณา ให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง ปฏิบัติ มากสุด	5 คะแนน
มาก	หมายถึง ปฏิบัติมาก	4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	หมายถึง ปฏิบัติน้อย	2 คะแนน
น้อยสุด	หมายถึง ปฏิบัติน้อยสุด	1 คะแนน

การแปลผลของการสื่อสารองค์การ ใช้แบบอันตรภาคชั้นของ John Best (อ้างใน บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ, 2553, หน้า 206) โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการ ดังรายละเอียดตามสูตร ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} / \text{จำนวนกลุ่ม}$$

โดยแบ่งระดับการสื่อสาร เป็น 3 ระดับ คือ

การสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับสูง	ได้คะแนนตั้งแต่ 44 ขึ้นไป
การสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง	ได้คะแนนระหว่าง 28 - 43
การสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับต่ำ	ได้คะแนนน้อยกว่า 28

3. แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จังหวัดขอนแก่น มี 14 ข้อ มีลักษณะแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์พิจารณา ให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด	5 คะแนน
มาก	หมายถึง ปฏิบัติมาก	4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	หมายถึง ปฏิบัติน้อย	2 คะแนน
น้อยสุด	หมายถึง ปฏิบัติน้อยสุด	1 คะแนน

การแปลผลของแรงงใจไฟัสมฤทธิ ใช้แบบันตรภาคชั้นของ John Best (อ้างใน บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ, 2553, หน้า 206) โดยใช้คะแนนสูงสุดลด้วยคะแนนต่ำสุด หารด้วย จำนวนกลุ่มที่ต้องการ ดังรายละเอียดตามสูตร ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} / \text{จำนวนกลุ่ม}$$

โดยการแบ่งระดับแรงงใจไฟัสมฤทธิ เป็น 3 ระดับ คือ

แรงงใจอยู่ในระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 52 คะแนนขึ้นไป

แรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 34 - 51

แรงงใจอยู่ในระดับต่ำ ได้คะแนนน้อยกว่า 34

4. แบบสอบถามค่านิยมในการบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น มี 9 ข้อ มีลักษณะแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์พิจารณา ให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง เชื่อว่ามีค่าสำคัญมากที่สุด	5 คะแนน
มาก	หมายถึง เชื่อว่ามีค่าสำคัญมาก	4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง เชื่อว่ามีค่าสำคัญปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	หมายถึง เชื่อว่ามีค่าสำคัญน้อย	2 คะแนน
น้อยสุด	หมายถึง เชื่อว่ามีค่าสำคัญน้อยสุด	1 คะแนน

การแปลผลของค่านิยมในการทำงาน ใช้แบบันตรภาคชั้นของ John Best (อ้างใน บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ, 2553, หน้า 206) โดยใช้คะแนนสูงสุด ลด้วยคะแนนต่ำสุด หารด้วย จำนวนกลุ่มที่ต้องการ ดังรายละเอียดตามสูตร ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} / \text{จำนวนกลุ่ม}$$

โดยการแบ่งระดับค่านิยมการทำงานเป็น 3 ระดับ คือ

ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 33 คะแนนขึ้นไป

ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 21 - 32

ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ได้คะแนนน้อยกว่า 21

5. แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น มี 12 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจมากที่สุด	5 คะแนน
มาก	หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจมาก	4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจปานกลาง	3 คะแนน

น้อย	หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจน้อย	2 คะแนน
น้อยสุด	หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจน้อยสุด	1 คะแนน

การแปลผลของความพึงพอใจในการทำงานใช้แบบอันตรภาคชั้นของ John Best (อ้างในบุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ, 2553, หน้า 206) โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการ ดังรายละเอียดตามสูตร ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} / \text{จำนวนกลุ่ม}$$

โดยการแบ่งระดับความพึงพอใจ เป็น 3 ระดับ คือ

ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง	ได้คะแนนตั้งแต่ 44 คะแนนขึ้นไป
ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง	ได้คะแนนระหว่าง 28 – 43
ความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ	ได้คะแนนน้อยกว่า 28

2. การสร้างแบบสอบถาม การสร้างแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

- 2.1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นโดยศึกษารายละเอียดจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ
 - 2.2 กำหนดขอบเขต และโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม
 - 2.3 สร้างคำถามในแบบสอบถาม และกำหนดการให้คะแนนสำหรับคำตอบแต่ละข้อ
- ## 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 3.1 ผู้ศึกษา ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาตรงตามโครงสร้าง และความเป็นปรนัยของข้อคำถามในเบื้องต้นด้วยตัวเอง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะ
- 3.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข
- 3.3 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับตัวอย่างซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ทำการทดสอบเครื่องมือกับบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม ตามลักษณะข้อกำหนดโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์หาความเที่ยง บรรยายภาคองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ 0.97 ภาวะผู้นำ 0.93 การสื่อสารในองค์กร 0.95 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 0.96 ค่านิยมในการทำงาน 0.96 และความพึงพอใจในงาน 0.96 รวมได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการระหว่างเดือนกันยายน 2554 ถึงเดือนตุลาคม 2554 โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ศึกษา ขอความอนุเคราะห์จากคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการออกหนังสือถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เรื่องขออนุญาตเข้าศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้ศึกษา นำแบบสอบถามเข้าพบนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษา รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ดำเนินการโดยนำแบบสอบถาม ขอความร่วมมือจากสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดขอนแก่น และชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดแบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่าง
3. ส่งแบบสอบถามให้ตัวแทนแต่ละอำเภอทุกอำเภอเพื่อนำแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรในการศึกษาตอบแบบสอบถาม และส่งให้ตัวแทนเพื่อนำส่งผู้ศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแต่กรณีระดับตัวแปร เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล และเพื่อทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การอบรมด้านการบริหาร กับตัวแปรตาม คือ บรรยากาศองค์กร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์โดยหาความสัมพันธ์ Chi – square
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตวิทยา คือ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานกับบรรยากาศองค์กร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การพิทักษ์สิทธิตัวอย่าง

1. การปกปิดเป็นความลับ และการรักษาความลับ โดยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ไม่มีการระบุชื่อ ที่อยู่ หรือสัญลักษณ์ใด แสดงความเป็นตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างจะได้รับทราบข้อมูลจากตัวแทนผู้ศึกษาแต่ละอำเภอ ถึงสิทธิต่าง ๆ ได้แก่ สิทธิในการถอนตัวจากการศึกษา สิทธิในการรับข้อมูล ข้อเท็จจริง และสิทธิในการปกปิดผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ดำเนินการขออนุญาตผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย หรือผู้บังคับบัญชา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ และความสำคัญของการศึกษา
4. เผยแพร่ผลการศึกษาในรูปแบบนำเสนอทางวิชาการเท่านั้น

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University