บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive study) แบบภาคตัดขวาง (Cross-Section study) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ด้วยแบบสอบถามที่พัฒนา ปรับปรุง ดัดแปลงขึ้น เก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวแล้วนำไปวิเคราะห์และหาค่าสรุป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 838 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเข้าและคัดเลือกออก ดังนี้

1.1 เกณฑ์การคัดเลือกเข้า (Include Criteria) บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี

1.2 เกณฑ์การคัดเลือกออก (Exclude Criteria) บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ลาศึกษาต่อ ลาคลอด ลาประกอบพิธีทางศาสนา และปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันกับประชากรทุกประการ โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน สามารถนับจำนวนสมาชิกได้จากสูตรของ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2551) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{Z^2\sigma^2 + Nd^2}$$

เมื่อ

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนสมาชิกประชากร = 838 คน
Z	แทน	ค่ามาตรฐานโค้งปกติที่ระดับนัยสำคัญแบบสองหาง = 1.96

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

σ แทน สัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง (โอกาสที่เกิดขึ้น) = 0.34

d แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน = 0.05

แทนค่าต่าง ๆ จากสูตรข้างต้นเพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังต่อไปนี้.

$$n = \frac{(838 * 2.58 * 2.58 * 0.34 * 0.34)}{(2.58 * 2.58 * 0.34 * 0.34) + (838 * 0.05 * 0.05)}$$

$$n = \frac{644.824}{(0.76948) + (2.095)}$$

$$n = 225.56$$

ปัดเศษทศนิยมให้ได้พอดีจำนวนเต็มได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 226 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 226 ตัวอย่าง ดำเนินเก็บแบบสอบถามโดยการส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ และเก็บด้วยตนเอง ดังนั้นเพื่อลดโอกาสการคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูลจากการสูญหายและการไม่ตอบกลับ ผู้ศึกษาจึงวางแผนการเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นอีกประมาณร้อยละ 15 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้อีก 34 ตัวอย่าง ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 ตัวอย่าง

2. การสุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จากทั้งหมด 20 อำเภอ ตามรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมข้อมูลประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณหาขนาดตัวอย่างตามสัดส่วน (Probability Proportional to Size) ของแต่ละอำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อหาตัวแทนบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเทียบตามสัดส่วนของแต่ละอำเภอ ดังนี้

ประชากรที่ศึกษา 20 อำเภอ ทั้งหมด 838 คน

กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 260 ตัวอย่าง

แล้วดำเนินการ คำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ จากสัดส่วนบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ดังรายละเอียดข้อมูล ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวนบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมดแยกตามสัดส่วนประชากรรายอำเภอ

ลำดับ	อำเภอ	จำนวน รพสต. (แห่ง)	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วน(คน)
1	หนองฮี	7	27	9
2	ทุ่งเขาหลวง	5	22	7
3	เมยวดี	5	18	6
4	เชียงขวัญ	7	21	6
5	โพนทราย	5	17	6
6	จังหาร	10	34	11
7	ศรีสมเด็จ	7	31	9
8	หนองพอก	12	46	14
9	จตุรพักตรพิมาน	12	45	14
10	ธวัชบุรี	11	46	14
11	โพธิ์ชัย	9	34	11
12	ปทุมรัตน์	12	36	10
13	เกษตรวิสัย	15	48	15
14	อาจสามารถ	13	49	14
15	พนมไพร	15	44	15
16	โพนทอง	21	71	22
17	เมืองสรวง	5	13	4
18	สุวรรณภูมิ	17	79	24
19	เสลภูมิ	25	74	23
20	เมือง	17	83	26
	รวม	230	838	260

ที่มา : (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด, 2554)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 4 ข้อมูลจำนวนบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด แยกตามอำเภอและตำแหน่ง

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนบุคลากร(คน)					รวม
		ผอ.รพ.สต.	นวก..	พยาบาลวิชาชีพ	จพ.สาธารณสุข	ทันตสาธารณสุข	
1	หนองฮี	7	5	13	1	1	27
2	ทุ่งเขาหลวง	5	4	11	1	1	22
3	เมยวดี	5	2	6	3	2	18
4	เชียงขวัญ	7	2	10	1	1	21
5	โพนทราย	5	2	5	4	1	17
6	จังหาร	10	6	13	4	1	34
7	ศรีสมเด็จ	7	5	13	5	1	31
8	หนองพอก	12	16	12	5	1	46
9	จตุรพักตรพิมาน	12	9	13	10	1	45
10	ธวัชบุรี	11	6	18	8	3	46
11	โพธิ์ชัย	9	5	12	7	1	34
12	ปทุมรัตน์	12	6	12	5	1	36
13	เกษตรวิสัย	15	4	18	9	2	48
14	อาจสามารถ	13	8	20	7	1	49
15	พนมไพร	15	6	13	9	1	44
16	โพนทอง	21	10	21	17	2	71
17	เมืองสรวง	5	1	5	2	0	13
18	สุวรรณภูมิ	17	26	21	12	3	79
19	เสลภูมิ	25	15	22	10	2	74
20	เมือง	17	12	29	19	6	83
	รวม	230	150	287	139	32	838

ที่มา : (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด, 2554)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 5 ข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ตามสัดส่วนประชากรแยกรายอำเภอ และตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ลำดับ	อำเภอ	จำนวน(ตัวอย่าง)					รวม
		ผอ.รพ.สต.	นวก..	พยาบาลวิชาชีพ	จพ.สาธารณสุข	ทันตสาธารณสุข	
1	หนองฮี	2	2	4	1	0	9
2	ทุ่งเขาหลวง	2	1	3	1	0	7
3	เมยวดี	1	1	2	1	1	6
4	เชียงขวัญ	1	1	2	1	1	6
5	โพนทราย	2	1	2	1	0	6
6	จังหาร	3	2	4	2	0	11
7	ศรีสมเด็จ	2	1	4	2	0	9
8	หนองพอก	4	4	4	2	0	14
9	จตุรพักตรพิมาน	4	3	4	2	1	14
10	ธวัชบุรี	4	2	5	2	1	14
11	โพธิ์ชัย	3	2	4	2	0	11
12	ปทุมรัตน์	4	2	3	1	0	10
13	เกษตรวิสัย	5	1	6	2	1	15
14	อาจสามารถ	4	3	4	2	1	14
15	พนมไพร	5	2	5	3	0	15
16	โพนทอง	6	3	7	5	1	22
17	เมืองสรวง	2	0	1	1	0	4
18	สุวรรณภูมิ	5	6	8	4	1	24
19	เสลภูมิ	7	5	7	3	1	23
20	เมือง	6	4	10	5	1	26
	รวม	72	46	89	43	10	260

ที่มา : (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด, 2554)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากตารางที่ 5 การศึกษาครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 260 ตัวอย่าง จากทั้งหมด 20 อำเภอ ตามสัดส่วนดังกล่าวข้างต้น

ขั้นตอนที่ 3 ได้จำนวนข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอแล้ว ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามสัดส่วนประชากรของแต่ละอำเภอจนครบ จำนวน 260 ตัวอย่าง

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีโครงสร้างที่ดัดแปลงจากการศึกษาทฤษฎี ของ Bass (1985), Jerry, Karl และ Roland (1981), McCleland (1980) Gomes - Mejia (1986) และ Gilmer (1971) มาเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรอิสระ และได้นำแนวคิด ทฤษฎีของ Litwin and Stringer (1968) มาเป็นแนวทางในการศึกษาบรรยากาศองค์การ ดังนี้

1. โครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการรับฝึกอบรมด้านบริหาร

เพศ	มีระดับการวัดเป็นนามสเกล
อายุ	มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล
สถานภาพสมรส	มีระดับการวัดเป็นนามสเกล
รายได้ต่อเดือน	มีระดับการวัดเป็นระดับช่วงสเกล
ตำแหน่งในปัจจุบัน	มีระดับการวัดเป็นนามสเกล
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล

ประสบการณ์ในการรับฝึกอบรมด้านบริหาร มีระดับการวัดเป็นนามสเกล

ส่วนที่ 2 จิตวิทยาในการทำงาน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 14 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ

มากสุด	ระดับคะแนน 5 คะแนน
มาก	ระดับคะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ระดับคะแนน 3 คะแนน
น้อย	ระดับคะแนน 2 คะแนน

น้อยสุด ระดับคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำ โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ภาวะผู้นำสูง ภาวะผู้นำปานกลาง และภาวะผู้นำต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 52 ขึ้นไป

ภาวะผู้นำปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 34 ถึง 51

ภาวะผู้นำต่ำ ได้คะแนนน้อย 34

2. การสื่อสารในองค์การ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์การของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากสุด ระดับคะแนน 5 คะแนน

มาก ระดับคะแนน 4 คะแนน

ปานกลาง ระดับคะแนน 3 คะแนน

น้อย ระดับคะแนน 2 คะแนน

น้อยสุด ระดับคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของการสื่อสารในองค์การโดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ การสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับสูง การสื่อสารในองค์การในระดับปานกลาง และการสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

การสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 44 ขึ้นไป

การสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 28 ถึง 43

การสื่อสารในองค์การระดับต่ำ ได้คะแนนน้อย 28

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 14 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากสุด ระดับคะแนน 5 คะแนน

มาก ระดับคะแนน 4 คะแนน

ปานกลาง ระดับคะแนน 3 คะแนน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

น้อย ระดับคะแนน 2 คะแนน

น้อยสุด ระดับคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 52 ขึ้นไป

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 34 ถึง 51

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับต่ำ ได้คะแนนน้อย 34

4. ค่านิยมในการทำงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากสุด ระดับคะแนน 5 คะแนน

มาก ระดับคะแนน 4 คะแนน

ปานกลาง ระดับคะแนน 3 คะแนน

น้อย ระดับคะแนน 2 คะแนน

น้อยสุด ระดับคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของแบบวัดค่านิยมในการทำงาน โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 33 ขึ้นไป

ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 21 ถึง 32

ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ได้คะแนนน้อย 21

5. ความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากสุด ระดับคะแนน 5 คะแนน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

มาก ระดับคะแนน 4 คะแนน

ปานกลาง ระดับคะแนน 3 คะแนน

น้อย ระดับคะแนน 2 คะแนน

น้อยสุด ระดับคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของแบบความพึงพอใจในงาน โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 44 ขึ้นไป

ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 28 ถึง 43

ความพึงพอใจในงานระดับต่ำ ได้คะแนนน้อย 28

ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากสุด ระดับคะแนน 5 คะแนน

มาก ระดับคะแนน 4 คะแนน

ปานกลาง ระดับคะแนน 3 คะแนน

น้อย ระดับคะแนน 2 คะแนน

น้อยสุด ระดับคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การโดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 88 ขึ้นไป

บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 56 ถึง 87

บรรยากาศองค์การระดับต่ำ ได้คะแนนน้อย 56

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ขั้นตอนดำเนินการสร้างเครื่องมือ

1. การพัฒนาแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและรายละเอียดต่าง ๆ จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาปรับปรุง ดัดแปลง ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดไว้ ตลอดจนขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ

1.2 กำหนดขอบเขต และโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หลังจากปรับปรุง ดัดแปลง และ พัฒนาเครื่องมือเสร็จ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ตรงตามโครงสร้าง สอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดไว้ และความเป็นปรนัยของข้อคำถามในเบื้องต้นด้วยตัวเอง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

2.3 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) ในพื้นที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะทำการทดสอบเครื่องมือกับบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาทดสอบวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามตามลักษณะข้อกำหนดโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาช (Cronbrach's alpha coefficient) ค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงจะยอมรับว่ามีความเที่ยง (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551) จากการทดลองใช้แบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ	เท่ากับ 0.93
2. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำ	เท่ากับ 0.74
3. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการสื่อสารในองค์การ	เท่ากับ 0.82
4. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	เท่ากับ 0.79
5. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน	เท่ากับ 0.86
6. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน	เท่ากับ 0.81

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2554 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2554 โดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากคณะบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการออกหนังสือ ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องขออนุญาตเข้าศึกษาศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามเข้าพบนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษาศึกษา รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามเข้าติดต่อประสานงานขอความร่วมมือต่อสาธารณสุขอำเภอพื้นที่ที่ถูกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยเข้าชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมทั้งนัดหมาย วัน เวลา การขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 20 วัน

2.2 ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ถ้าแบบสอบถามไม่ได้รับตอบกลับ เมื่อครบกำหนด 20 วัน โดยประสานท่านสาธารณสุขอำเภอให้ช่วยติดตาม พร้อมทั้งผู้ศึกษาติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นผู้ศึกษาส่งหนังสือขอบคุณไปยังผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามทั้งหมดแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนทุกชุด นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปลงรหัสในแบบฟอร์มลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปประมวลผล ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล และเพื่อทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และจิตวิทยาในการทำงานได้แก่ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร เพศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน และการเข้ารับฝึกอบรมด้านบริหารกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ค่า Chi-Square test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพิทักษ์สิทธิ์ตัวอย่าง

1. การปกปิดเป็นความลับ และการรักษาความลับโดยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ไม่มีการระบุชื่อ ที่อยู่ หรือสัญลักษณ์ใด แสดงความเป็นตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างจะได้รับทราบข้อมูลถึงสิทธิต่าง ๆ ได้แก่ สิทธิในการถอนตัวจากการศึกษา สิทธิในการรับข้อมูล ข้อเท็จจริง และสิทธิในการปกปิดผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการขออนุญาตผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย หรือผู้บังคับบัญชา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด และความสำคัญของการศึกษา

4. เผยแพร่ผลการศึกษาในรูปแบบนำเสนอทางวิชาการเท่านั้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University