

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต และค้นหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ความทนทาน และแรงจูงใจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้  
กลุ่มแรกเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต 11 แห่ง ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 500 คน  
กลุ่มที่สอง เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพยาบาลประจำการในกลุ่มที่ 1
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 354 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 111 คน โดยมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้
  - 2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ จำนวนตัวแปรที่ศึกษามี 19 ตัวแปร และใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ต้องใช้ขนาดตัวอย่างประชากรอย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปร (Kerlinger & Pedhazur, 1982) จึงประมาณจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้อย่างน้อย 380 คน (แสดงในตารางที่ 3)  
หัวหน้าหอผู้ป่วยจะใช้หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการปฏิบัติงานอยู่ ได้จำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ประเมินความสามารถของพยาบาลประจำการ รวมทั้งหมด 111 คน (รายละเอียดในตารางที่ 1)
  - 2.2 กำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการของแต่ละโรงพยาบาลทั้งหมด 11 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 380 คน
  - 2.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงพยาบาล โดยกำหนดระยะเวลาเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล  
สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยในหอผู้ป่วยที่พยาบาลประจำการปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งหมด 111 คน (รายละเอียดในตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการใน  
โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต จำแนกตามโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	ประชากร พยาบาลประจำการ	กลุ่มตัวอย่าง	
		หัวหน้าหอผู้ป่วย	พยาบาลประจำการ
สมเด็จพระเจ้าพระยา	50	6	16
ศรีธัญญา	86	20	61
พระศรีมหาโพธิ์	85	17	65
สวนสราญรมย์	72	20	58
สวนปรุง	45	9	34
ราชานุกูล	30	12	22
จิตเวชนครราชสีมา	40	6	31
จิตเวชขอนแก่น	33	6	26
นิติจิตเวช	30	7	23
ยุวประสาทไวทโยปถัมภ์	19	7	16
จิตเวชนครพนม	10	1	2
รวม	500	111	354

**ตารางที่ 4** จำนวน ร้อยละ ของแบบสอบถามที่ส่งออก และได้รับคืนและฉบับสมบูรณ์ที่ใช้  
วิเคราะห์ของพยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	หัวหน้าหอผู้ป่วย				พยาบาลประจำการ			
	ส่งออก	ได้รับคืน	สมบูรณ์	ร้อยละ	ส่งออก	ได้รับคืน	สมบูรณ์	ร้อยละ
สมเด็จพระเจ้าพระยา	20	18	17	85.00	20	17	16	80.00
ศรีวิชัย	68	66	65	97.05	68	65	61	89.70
พระศรีมหาโพธิ์	68	68	68	100.00	68	68	65	95.58
สวนสราญรมย์	58	58	58	100.00	58	58	58	100.00
สวนปรุง	36	34	34	94.44	36	34	34	94.44
ราชานุกูล	24	23	23	95.83	24	23	22	91.66
จิตเวชนครราชสีมา	32	31	31	96.87	32	31	31	96.87
จิตเวชขอนแก่น	27	27	26	96.29	27	26	26	96.29
นิติจิตเวช	24	23	23	95.83	24	23	23	95.83
ยุวประสาทไวทโยปถัมภ์	16	16	16	100.00	16	16	16	100.00
จิตเวชนครพนม	7	2	2	28.57	7	2	2	28.57
<b>รวม</b>	<b>380</b>	<b>366</b>	<b>363</b>	<b>96.31</b>	<b>380</b>	<b>363</b>	<b>354</b>	<b>93.15</b>



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 2 ชุด ดังนี้

**ชุดที่ 1** สำหรับพยาบาลประจำการ ประกอบด้วยแบบวัดและแบบสอบถาม

3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และแบบวัดบรรยากาศ

องค์การ

ตอนที่ 2 แบบวัดความทนทาน

ตอนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจ

**ชุดที่ 2** สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วยแบบวัด 1 ชุด คือ

ตอนที่ 4 แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ประเมิน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดทั้งหมด 2 ชุด มีทั้งหมด 4 ตอน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่สร้างโดย อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) มาใช้ 2 ตอน คือ แบบวัดบรรยากาศองค์การและความทนทาน และผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดเอง 2 ตอน คือ แบบวัดแรงจูงใจ และแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเพศ สถานภาพการสมรส วุฒิศึกษา การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โรงพยาบาลที่สังกัด แผนกที่ปฏิบัติงาน และการอบรมเฉพาะทางการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

แบบวัดบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและวารสาร งานวิจัยของ ชำรง เจริญสุข (2526), อำพันธ์ ไชยทองศรี (2530) และอัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) ซึ่งสร้างแบบวัดบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ ฮาลปิน และครอฟท์ (1966) และผู้วิจัยได้เลือกแบบวัดของ อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) มาเป็นแบบวัดบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช โดยแบบสอบถามครอบคลุมบรรยากาศองค์การ 8 มิติ มีคำถามทั้งหมด 57 ข้อ ได้แก่

ส่วนพฤติกรรมผู้ร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วยมิติ 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 ขาดความสามัคคี 8 ข้อ คือ ข้อ 1-8

มิติที่ 2 อุปสรรค 5 ข้อ คือ ข้อ 9-13

มิติที่ 3 ขวัญ 11 ข้อ คือ ข้อ 14-25



มิตีที่ 4	ใกล้ชีวิตสนิทสนม	8 ข้อ คือ ข้อ 26-32
ส่วนพฤติกรรมผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 4 มิตี คือ		
มิตีที่ 5	ห่างเหิน	8 ข้อ คือ ข้อ 33-40
มิตีที่ 6	มุ่งผลงาน	6 ข้อ คือ ข้อ 41-46
มิตีที่ 7	ผลักคั้น	6 ข้อ คือ ข้อ 47-52
มิตีที่ 8	เอื้อเฟื้อ	5 ข้อ คือ ข้อ 53-57

ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ มีทั้ง ข้อความทางบวกและทางลบ ในการตอบแบบวัดแต่ละข้อกำหนดให้ผู้เลือกตอบได้เพียง คำตอบเดียว การเลือกตอบแต่ละข้อมีความหมาย ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นน้อยมาก
- 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบางครั้ง
- 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดสม่ำเสมอ

การตรวจให้คะแนนแบบวัดแต่ละข้อ พิจารณาดังนี้

มิติขาดความสามัคคี	ข้อ 1-8
มิติอุปสรรค	ข้อ 9-13
มิติขวัญ	ข้อ 14-25
มิติใกล้ชีวิตสนิทสนม	ข้อ 26-32
มิติห่างเหิน	ข้อ 33-40
มิติมุ่งผลงาน	ข้อ 41-46
มิติผลักคั้น	ข้อ 47-52
มิติเอื้อเฟื้อ	ข้อ 53-57
เกิดขึ้นสม่ำเสมอ	ให้ 4 คะแนน
เกิดขึ้นบ่อยครั้ง	ให้ 3 คะแนน
เกิดขึ้นบางครั้ง	ให้ 2 คะแนน
เกิดขึ้นน้อยมาก	ให้ 1 คะแนน
สำหรับข้อ 25, 32, 39 และข้อ 40 ให้คะแนน ดังนี้	
เกิดขึ้นสม่ำเสมอ	ให้ 1 คะแนน
เกิดขึ้นบ่อยครั้ง	ให้ 2 คะแนน
เกิดขึ้นบางครั้ง	ให้ 3 คะแนน
เกิดขึ้นน้อยมาก	ให้ 4 คะแนน

การแปลคะแนนจากการตอบแบบวัด ได้จากพฤติกรรมตั้งแต่เกิดขึ้น น้อยมากจนถึงเกิดขึ้นสม่ำเสมอ หรือตั้งแต่คะแนน 1 ถึง 4 คะแนน มาแปลเป็นระดับ บรรยากาศองค์การ 8 มิติ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ออกเป็น 3 ช่วง เท่า ๆ กัน

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผลมิติบรรยากาศองค์การ
1.00-1.99	ต่ำ
2.00-2.99	ปานกลาง
3.00-4.00	สูง

เกณฑ์การจัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้เป็นแบบบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยการกำหนดแต่ละมิติเป็นคะแนนที่ (T-Scores) ตามเกณฑ์ของแต่ละมิติที่ผลการ ศึกษาของฮาปินและครอฟท์ได้กำหนดไว้ เมื่อจัดระดับคะแนนมาตรฐานที่ให้ในระดับต่ำ ปานกลาง หรือสูง ตามเกณฑ์ของแต่ละมิติ

เมื่อจัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้อยู่ในระดับต่าง ๆ แล้วนำคะแนนที่จัดเป็นระดับต่ำ ปานกลาง หรือสูง ของแต่ละคน มาเปรียบเทียบกับแบบการแปลมิติ บรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยวิธีการตรวจสอบ คือ ถ้าในแต่ละมิติที่แต่ละคนได้คะแนนที่ ซึ่งตรงกับแบบตามหลักของฮาปินและครอฟท์ จะได้ 1 คะแนน และถ้าไม่ตรงจะได้ 0 คะแนน โดยคะแนนที่ของแต่ละคนทั้ง 8 มิติ จะได้รับการตรวจสอบจากบรรยากาศ 6 แบบ เหมือนกันทุกคน แล้วพิจารณาคะแนนรวมทั้ง 6 แบบว่าคนนั้นมีคะแนนแบบไหนตรงที่สุด หรือมากที่สุด ก็จะให้คนนั้นเป็นแบบนั้น ซึ่งวิธีกำหนดจะใช้ตัวเลขแทนดังนี้คือ

ระดับบรรยากาศต่ำ	แทนด้วย 1
ระดับบรรยากาศปานกลาง	แทนด้วย 2
ระดับบรรยากาศสูง	แทนด้วย 3

เกณฑ์แม่แบบบรรยากาศทั้ง 6 แบบ มีดังตารางที่แสดง

แม่แบบเปลี่ยนบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ ซึ่งเรียงต่อเนื่องกันจากบรรยากาศแบบเปิดไปจนถึงบรรยากาศแบบปิด

**ตารางที่ 5** ลักษณะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนจากองค์ประกอบ ทั้ง 8 มิติ

บรรยากาศองค์การ	พฤติกรรมผู้ร่วมงาน				พฤติกรรมผู้บริหาร			
	ขาดความสามัคคี	อุปสรรค	ขวัญ	ใกล้ชิดสนิทสนม	ห่างเหิน	เน้นผลงาน	ผลักดัน	เอื้ออาทร
แบบเปิด	ต่ำ (1)	ต่ำ (1)	สูง (3)	ปานกลาง (2)	ต่ำ (1)	ต่ำ (1)	สูง(3)	สูง(3)
แบบอิสระ	ต่ำ(1)	ต่ำ(1)	สูง(3)	สูง(3)	สูง(3)	ต่ำ(1)	ปานกลาง (2)	ปานกลาง (2)
แบบควบคุม	ต่ำ(1)	สูง(3)	สูง(3)	ต่ำ(1)	สูง(3)	สูง(3)	ปานกลาง (2)	ต่ำ(1)
แบบสนิทสนม	สูง(3)	ต่ำ(1)	ปานกลาง (2)	สูง(3)	ต่ำ (1)	ต่ำ(1)	ปานกลาง (2)	สูง(3)
แบบรวบอำนาจ	สูง(3)	ต่ำ(1)	ต่ำ(1)	ต่ำ(1)	สูง(3)	สูง(3)	ปานกลาง (2)	ต่ำ(1)
แบบปิด	สูง(3)	สูง(3)	ต่ำ(1)	ปานกลาง (2)	สูง(3)	สูง(3)	ต่ำ(1)	ต่ำ(1)

**มิติบรรยากาศองค์การในรูปคะแนนดิบ ทั้ง 8 มิติ**

มิติที่ 1	คะแนนดิบ	การแปลผล
	8-15	ต่ำ
	16-23	ปานกลาง
	24-32	สูง
มิติที่ 2	คะแนนดิบ	การแปลผล
	5-9	ต่ำ
	10-14	ปานกลาง
	15-20	สูง
มิติที่ 3	คะแนนดิบ	การแปลผล
	11-21	ต่ำ
	22-32	ปานกลาง
	33-44	สูง
มิติที่ 4	คะแนนดิบ	การแปลผล
	8-15	ต่ำ
	16-23	ปานกลาง
	24-32	สูง



มิตี 5	คะแนนดิบ	การแปลผล
	8-15	ต่ำ
	16-23	ปานกลาง
มิตี 6	คะแนนดิบ	การแปลผล
	24-32	สูง
	6-11	ต่ำ
มิตี 7	คะแนนดิบ	การแปลผล
	12-17	ปานกลาง
	18-24	สูง
มิตี 8	คะแนนดิบ	การแปลผล
	6-11	ต่ำ
	12-17	ปานกลาง
มิตี 8	คะแนนดิบ	การแปลผล
	18-24	สูง
	5-9	ต่ำ
มิตี 8	คะแนนดิบ	การแปลผล
	10-14	ปานกลาง
	15-20	สูง

เกณฑ์การจัดบรรยายภาคองค์การ 8 มิตี ให้เป็นบรรยายภาคองค์การ 6 แบบ โดยการทำคะแนนแต่ละมิตีให้เป็นคะแนน (T-scores) ตามเกณฑ์ของแต่ละมิตี ที่ผลการศึกษาของฮาลปินและควอฟท์ได้กำหนดไว้ เพื่อจัดระดับคะแนนมาตรฐานให้เป็นระดับต่ำ ปานกลาง หรือสูง ตามเกณฑ์ของแต่ละมิตี คือ

	คะแนนที่	ระดับบรรยายภาค
มิตี 1	ต่ำกว่า 47	ต่ำ
	47-55	ปานกลาง
	เท่ากับ 56 หรือสูงกว่า	สูง
มิตี 2	ต่ำกว่า 47	ต่ำ
	47-52	ปานกลาง
	เท่ากับ 53 หรือสูงกว่า	สูง
มิตี 3	ต่ำกว่า 47	ต่ำ
	47-52	ปานกลาง
	เท่ากับ 54 หรือสูงกว่า	สูง
มิตี 4	ต่ำกว่า 47	ต่ำ
	47-54	ปานกลาง
	เท่ากับ 55 หรือสูงกว่า	สูง

มิติที่ 5	ต่ำกว่า 46 46-53 เท่ากับ 54 หรือสูงกว่า	ต่ำ ปานกลาง สูง
มิติที่ 6	ต่ำกว่า 46 46-53 เท่ากับ 54 หรือสูงกว่า	ต่ำ ปานกลาง สูง
มิติที่ 7	ต่ำกว่า 48 49-53 เท่ากับ 54 หรือสูงกว่า	ต่ำ ปานกลาง สูง
มิติที่ 8	ต่ำกว่า 49 49-53 เท่ากับ 54 หรือสูงกว่า	ต่ำ ปานกลาง สูง

ตารางที่ 6 คะแนนมาตรฐาน (T-Score) ที่ใช้เป็นมาตรฐานคะแนนบังคับบริหารภาค  
องค์กรของฮาโลปิน

บรรยากาศ องค์กร	พฤติกรรมคณะครู				พฤติกรรมผู้บริหาร			
	ขาดความ สนใจ	อุปสรรค	ขวัญ	ใกล้ชิด สนิทสนม	ห่างเหิน	มุ่ง ผลงาน	ผลักดัน	เอื้อเฟื้อ
แบบเปิด	43	43	63	50	42	43	61	55
แบบอิสระ	40	41	55	62	61	39	53	50
แบบควบคุม	38	57	54	40	55	63	51	45
แบบสนิทสนม	60	42	50	58	44	37	52	59
แบบรวมอำนาจ	65	46	45	46	38	55	51	55
แบบปิด	62	53	38	54	55	54	41	44

ที่มา : Halpin, A.W. *Theory and Research in Administration*. New York : Macmillan,  
1966

**ตอนที่ 2** แบบวัดความทนทาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำราเอกสารและงานวิจัยของ อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) และวรรณุช กิตติสัมพันธ์ (2537) และเลือกเอาแบบวัดความทนทาน ซึ่ง อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Kobasa and Madi (1977) มาใช้เป็นแบบวัดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแล้วว่าเป็นแบบวัดที่มีความครอบคลุมในเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา แบบวัดทั้งหมดมี 48 ข้อ ประกอบด้วย

ความยึดมั่นผูกพัน จำนวน 16 ข้อ

ความท้าทาย จำนวน 15 ข้อ

ความสามารถในการควบคุม จำนวน 17 ข้อ

มีจำนวนลักษณะข้อคำถามของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ ซึ่งข้อความทางบวก ประกอบด้วย 1, 7, 8, 17, 24, 32, 33, 30, 40 และ 41 รวมทั้งหมด 10 ข้อ นอกนั้นเป็นข้อความทางลบทั้งหมด

การตอบแบบวัดในแต่ละข้อนั้น กำหนดให้ผู้ตอบ เลือกตอบได้เพียงข้อเดียว โดยเลือกตอบแต่ละช่วงซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง เป็นจริงตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด มีข้อขัดแย้งมากที่สุด
- 2 หมายถึง เป็นจริงตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย มีข้อขัดแย้งบางส่วน
- 3 หมายถึง เป็นจริงตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง มีข้อขัดแย้งปานกลาง
- 4 หมายถึง เป็นจริงตรงกับความรู้สึกของท่านมาก มีข้อขัดแย้งน้อยที่สุด

การให้คะแนนแบบวัดแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ถ้าเป็นข้อความทางบวก

ตรงกับความรู้สึกน้อยที่สุด มีข้อขัดแย้งมากที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตรงกับความรู้สึกน้อย มีข้อขัดแย้งบางส่วน ให้ 2 คะแนน

ตรงกับความรู้สึกปานกลาง มีข้อขัดแย้งมากที่สุด ให้ 3 คะแนน

ตรงกับความรู้สึกมาก มีข้อขัดแย้งน้อยที่สุด ให้ 4 คะแนน

ถ้าเป็นข้อความทางลบ

ตรงกับความรู้สึกน้อยที่สุด มีข้อขัดแย้งมากที่สุด ให้ 4 คะแนน

ตรงกับความรู้สึกน้อย มีข้อขัดแย้งบางส่วน ให้ 3 คะแนน

ตรงกับความรู้สึกปานกลาง มีข้อขัดแย้งมากที่สุด ให้ 2 คะแนน

ตรงกับความรู้สึกมาก มีข้อขัดแย้งน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน



การแปลผลให้คะแนนจากแบบวัดความทนทาน ตั้งแต่คะแนน 4 คะแนน ถึง 1 คะแนน เป็นระดับความทนทาน ตั้งแต่ระดับสูงที่สุดจนถึงต่ำที่สุด โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

#### การแปลผล

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.00	ความทนทานอยู่ในระดับสูงที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	ความทนทานอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	ความทนทานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	ความทนทานอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากตำราเอกสารงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของ สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2537) และหรรษา สุขกาล (2538) และศึกษาจากสถานการณ์จริงในปัจจุบัน เพื่อหากรอบแนวคิด เนื้อหาในเรื่องต่างๆ ที่จะนำมาสร้างแบบวัดให้ครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา จากการศึกษาผู้วิจัยเลือกสร้างแบบวัดแรงจูงใจตามแนวคิดทฤษฎีของ McClelland (1961) และสร้างแบบวัดแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วย แบบวัดทั้งหมด 19 ข้อ ครอบคลุมแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน คือ

- แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ จำนวน 7 ข้อ
- แรงจูงใจใฝ่อำนาจ จำนวน 6 ข้อ
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะข้อคำถามในแบบวัดเป็นมาจากส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมดในการตอบแบบวัดแต่ละข้อ กำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยการเลือกตอบแต่ละช่วงคำตอบ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ความรู้สึกต้องการน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ความรู้สึกต้องการปานกลาง
- 3 หมายถึง ความรู้สึกต้องการมาก
- 4 หมายถึง ความรู้สึกต้องการมากที่สุด

การให้คะแนนแบบวัดแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
มีแรงจูงใจในการทำงานมาก	ให้ 3 คะแนน
มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง	ให้ 2 คะแนน
มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย	ให้ 1 คะแนน

การแปลผลให้คะแนนของแบบวัดแรงจูงใจ ตั้งแต่คะแนน 4 คะแนน คือ 1 คะแนน เป็นระดับความต้องการตั้งแต่ระดับสูงถึงต่ำสุด โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

การแปลผล

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.00	อยู่ในระดับสูงสุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	อยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 4 แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ขึ้นเอง โดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร งานวิจัยของ สุณิสา วลัยะเพ็ชร (2534) และ อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) และนำเนื้อหาและแนวคิดมาสร้างแบบวัดให้ครอบคลุม เนื้อหาทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช โดยผู้วิจัยเลือกแบบประเมินความสามารถตามแนวคิดของ Schiwrian (1978) มาเป็นพื้นฐานในการสร้างแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 6 ด้าน ผู้วิจัยได้เพิ่มทักษะอีก 1 ด้าน คือ การบำบัดทางจิตและการจัดสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นแบบวัดที่สมบูรณ์และครอบคลุมแนวคิดทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวช แบบวัดทั้งหมดมี 62 ข้อ ประกอบด้วยความสามารถทั้งหมด 7 ด้าน คือ

1. การเป็นผู้นำ จำนวน 9 ข้อ
2. การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ จำนวน 9 ข้อ
3. การวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 6 ข้อ
4. การดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน จำนวน 10 ข้อ
5. การสอนผู้ป่วยและครอบครัว จำนวน 8 ข้อ
6. การบำบัดทางจิตและการจัดการสิ่งแวดล้อม 14 ข้อ
7. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ 6 ข้อ

ลักษณะข้อคำถามในแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 62 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมดในการตอบแบบวัดแต่ละข้อ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยการเลือกตอบแต่ละข้อคำตอบที่มีความหมายดังต่อไปนี้

- 0 หมายถึง ไม่ได้ปฏิบัติงานในลักษณะนั้น ๆ เลย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลไม่เป็นที่พอใจ ไม่สามารถตัดสินใจได้ ต้องการกำหนดงานให้ และให้คำแนะนำอย่างมากเพื่อปรับปรุงตัวเอง

- 2 หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ต้องการแนะนำให้  
เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์ที่ประสบอยู่
- 3 หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลดี มีความแม่นยำในการปฏิบัติ  
ให้คำแนะนำเพียงเล็กน้อยสามารถแก้ปัญหาที่ยากได้
- 4 หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลดี มีประสิทธิภาพ มีความแม่นยำ  
ตัดสินใจได้ดี

การให้คะแนนแบบวัดแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แม่นยำ ตัดสินใจดี	ให้ 4 คะแนน
ปฏิบัติงานได้ผลดี แม่นยำ ต้องการคำแนะนำเล็กน้อย	ให้ 3 คะแนน
ปฏิบัติงานได้ผลน่าพอใจ ต้องการคำแนะนำตามปัญหา และสถานการณ์	ให้ 2 คะแนน
ปฏิบัติงานได้ผลไม่เป็นที่พอใจ ไม่สามารถตัดสินใจได้	ให้ 1 คะแนน

การแปลผลให้คะแนนจากแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 4  
ระดับจนถึง 0 คะแนน เป็นระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับมากที่สุดจนถึง  
น้อยที่สุด โดยใช้คะแนนเฉลี่ยดังต่อไปนี้

	การแปลผล
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.00	อยู่ในระดับสูงสุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.50-1.49	อยู่ในระดับต่ำ/ควรปรับปรุง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00-0.44	อยู่ในระดับต่ำที่สุด/ควรปรับปรุง อย่างมาก

#### การหาความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของแบบวัด

1. การหาความตรงตามเนื้อหาของแบบวัด ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ได้สร้างขึ้นให้  
อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ควบคุมการวิจัยแก้ไขเนื้อหาและภาษา แล้วนำ  
ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทางด้านการศึกษาพยาบาล การบริหาร และการบริการ  
ทางด้านการศึกษาพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช จำนวน 10 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาทั้งหมด  
2 ชุด เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความครอบคลุมในเนื้อหาที่ศึกษาแก้ไขเกี่ยวกับภาษาที่  
ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยถือเกณฑ์ผู้ทรงคุณวุฒิยอมรับ 8 ใน



10 ท่าน และได้เสนอแนะข้อแก้ไขเพิ่มเติมในบางจุด แบบวัดที่ผู้ทรงคุณวุฒิยอมรับและที่ปรับปรุงแล้วถือว่ามีตรงตามเนื้อหา

ในการหาความตรงตามเนื้อหาผู้วิจัยได้ปรับปรุงเครื่องมือ ดังนี้

1.1 แบบวัดบรรยากาศองค์การ มีทั้งหมด 57 ข้อ ผู้วิจัยได้แก้ไขเนื้อหาและภาษา 1 ข้อ คือ เพื่อให้สอดคล้องกับแบบวัดด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช โดยเพิ่มเติม 1 ข้อ คือ แบบวัดบรรยากาศองค์การมิติขวัญ คือข้อ 25 หน่วยงานมีบริการด้านสวัสดิการและคุ้มครองความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายจากผู้ป่วย และตัดข้อ 39 ของบรรยากาศองค์การมิติห่างเหิน คือ หน่วยงานจะมีบริการด้านสวัสดิการแก่ผู้ร่วมงาน แบบวัดคงมีทั้งหมด 57 ข้อ เท่าเดิม

1.2 แบบวัดความทนทาน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขคำชี้แจงในการทำแบบวัดและเมื่อนำไปหาความเที่ยงตรงครั้งแรกกับกลุ่มประชากร 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเที่ยง 0.70 ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดมาแก้ไขใหม่ โดยใช้แบบวัดความทนทานของ อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) โดยไม่มีการปรับปรุงและหาความเที่ยงอีกครั้งกับกลุ่มตัวอย่าง 354 คน ได้ค่าความเที่ยง 0.78 และแบบวัดทั้งหมดมี 48 ข้อ

1.3 แบบวัดแรงจูงใจ ไม่มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติมเนื้อหา แบบวัดทั้งหมด 19 ข้อ คงเดิม

1.4 แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติมีทั้งหมด 63 ข้อ มีการแก้ไขปรับปรุงภาษาและรวมบางข้อที่มีความเหมือนเข้าด้วยกัน คือ ความสามารถในการด้านการดูแลระยะวิกฤติและฉุกเฉิน รวมข้อ 30, 31 เข้าด้วยกัน ข้อ 30 ประเมินสภาวะของผู้ป่วยพร้อมทั้งบันทึกการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ป่วยอย่างน้อยทุก 15 นาที ข้อ 31 มีการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ผู้วิจัยได้รวมเป็นข้อเดียวกัน คือ ประเมินสภาวะของผู้ป่วยพร้อมทั้งบันทึกการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ป่วยอย่างน้อยทุก 15 นาที ตลอด 24 ชั่วโมง แบบวัดจึงมีทั้งหมด 62 ข้อ

2. การหาความเที่ยงของแบบวัด (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทั้งหมดไปทดลองกับพยาบาลประจำการที่โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าพระยา ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) (บุญธรรม กิจปริคาปริสุทธิ์, 2531) ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัด ดังนี้

ค่าความเที่ยงรายด้าน

แบบวัดบรรยากาศองค์การ ได้ค่าความเที่ยง 0.80

แบบวัดความทนทาน ได้ค่าความเที่ยง 0.70 ครั้งแรก ผู้วิจัย

ได้ปรับปรุงแก้ไขแบบวัดและหาความเที่ยงใหม่จากกลุ่มตัวอย่าง 354 คน ได้ค่าความเที่ยง 0.78



แบบวัดแรงจูงใจ

ได้ค่าความเที่ยง 0.85

แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ค่าความ  
เที่ยงได้ค่าความเที่ยง ดังนี้

การเป็นผู้นำ	ได้ค่าความเที่ยง 0.92
การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	ได้ค่าความเที่ยง 0.92
การวางแผนและการประเมินผลทางการพยาบาล	ได้ค่าความเที่ยง 0.90
การดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน	ได้ค่าความเที่ยง 0.92
การสอนผู้ป่วยและครอบครัว	ได้ค่าความเที่ยง 0.95
การบำบัดทางจิตและการจัดสิ่งแวดล้อม	ได้ค่าความเที่ยง 0.93
การพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ	ได้ค่าความเที่ยง 0.77
ค่าความเที่ยงโดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน	ได้ค่าความเที่ยง 0.98

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มแรก ส่งทางไปรษณีย์โดยให้ผู้ช่วยวิจัยช่วยติดต่อประสานงานแจก  
ข้อมูลและเก็บส่งคืนกลับมาให้แก่ผู้วิจัย โดยผู้วิจัยจะมีตารางการเก็บแบบสอบถามส่งไปให้  
และอธิบายรายละเอียดในจดหมาย พร้อมทั้งโทรศัพท์ติดต่ออธิบายให้เข้าใจตรงกันในการ  
เก็บแบบสอบถามระหว่างผู้วิจัยและผู้เก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 5  
โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลสวนปรุง  
จังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โรงพยาบาลนิติ  
จิตเวช จังหวัดกรุงเทพฯ โรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ

ส่งคืนกลับทางไปรษณีย์ 3 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลสวนสราญรมย์  
โรงพยาบาลสวนปรุง โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมา สำหรับโรงพยาบาลนิติจิตเวช และ  
ยุวประสาทไวทโยปถัมภ์ ผู้วิจัยไปรับเอง

กลุ่มที่สอง ผู้วิจัยไปส่งแบบสอบถามและรับกลับด้วยตนเอง คือ  
โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าพระยา โรงพยาบาลศรีรัษฎกา โรงพยาบาลราชานุกูล และ  
โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ สำหรับโรงพยาบาลจิตเวชนครพนม ผู้วิจัยไปส่งแบบสอบถาม  
ด้วยตนเอง และให้ฝ่ายการพยาบาลส่งกลับมาให้ทางไปรษณีย์

ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 6 กันยายน 2539 ถึงวันที่ 20 ตุลาคม 2539 รวมเวลา 1 เดือน 14 วัน จำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกไปแบบสอบถามสำหรับพยาบาลประจำการ 380 ชุด และสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำหน้าที่ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ 380 ชุด โดยแบบสอบถามทั้งสองชุดจะใส่หมายเลขรหัสที่ตรงกัน เพื่อความถูกต้องในการประเมินแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากพยาบาลประจำการ 365 ชุด และจากหัวหน้าหอผู้ป่วย 366 ชุด จากการตรวจสอบแบบสอบถามจะเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสองฉบับที่มีหมายเลขตรงกันและมีการตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ทุกข้อ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวนทั้งสิ้นอย่างละ 354 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.15 ดังเสนอรายละเอียดในตารางที่ 4

### วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX/PC มีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การแต่ละมิติ ความทนทาน ความยึดมั่นผูกพัน ความท้าทาย ความสามารถในการควบคุมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล ด้านการดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ด้านการบำบัดทางจิตและการจัดการกับสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ค่าตอบแทนเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ค่าพหุคูณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานและความสามารถทั้ง 7 ด้าน เป็นรายข้อที่จัดเป็นกลุ่มตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. หาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังต่อไปนี้

3.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรอิสระ (Inter-Correlation Coefficient) และระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรของเพียร์สัน ( $r$ ) (ประคอง กวรรณสูตร, 2528) โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ



ค่าระหว่าง  $\pm 0.70-1.00$  มีความสัมพันธ์สูง

ค่าระหว่าง  $\pm 0.30-0.69$  มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าต่ำกว่า  $\pm 0.29$  มีความสัมพันธ์ต่ำ

3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test) (ประกอบ กรรณสูต, 2520)

3.3 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

3.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

3.5 ทดสอบความแตกต่างของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น จากการเพิ่มตัวแปรทีละตัว โดยการทดสอบสถิติส่วนรวมเอฟ (Overall F-test) (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

3.6 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

3.7 หาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการพยากรณ์

3.8 สร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรตามด้วยกลุ่มตัวแปรต้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่ระดับ  $P < .05$  โดยมีเกณฑ์ คือ บังคับตัวแปรให้เข้าทุกตัว (Enter Technique) และเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Technique) เพื่อยืนยันข้อค้นพบ