



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlational study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ของประเทศไทย ทั้งหมด 25 แห่ง ได้แก่ รพ.พระนครศรีอยุธยา รพ.สระบุรี รพ.เจ้าพระยาอภัยภูเบศร สุพรรณบุรี รพ.ชลบุรี รพ.พระปกเกล้า จันทบุรี รพ.เจ้าพระยาอภัยภูเบศร ปราจีนบุรี รพ.ระยอง รพ.ราชบุรี รพ.นครปฐม รพ.สุรินทร์ รพ.มหาราชนครราชสีมา รพ.บุรีรัมย์ รพ.อุดรธานี รพ.ขอนแก่น รพ.สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี รพ.สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ รพ.อุดรดิตถ์ รพ.พุทธชินราช พิษณุโลก รพ.ลำปาง รพ.เชียงใหม่ประชานุเคราะห์ รพ.มหาราชนครศรีธรรมราช รพ.สุราษฎร์ธานี รพ.ตรัง รพ.หาดใหญ่ สงขลา และรพ.ยะลา มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 7,718 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

2.1 สํารวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ทั้งหมด 25 แห่ง

2.2 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1976 อ้างถึงใน ประคองกรรณสูตร, 2538) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$$\text{โดยใช้สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{7,718}{1 + 7,718(.05)^2} \\ &= 380.29 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น จำนวน 381 คน

2.3 สุ่มตัวอย่างโรงพยาบาล โดยจำแนกโรงพยาบาลศูนย์ตามการแบ่งส่วนราชการ และอัตรากำลังของหน่วยงานส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 12 เขต เลือกโรงพยาบาลศูนย์เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก ใช้อัตราส่วน 1:2 ในกรณีที่มีโรงพยาบาล 3 แห่ง ใช้อัตราส่วน 2:3 และในกรณีที่มีแห่งเดียว กำหนดให้โรงพยาบาลนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมโรงพยาบาลที่สุ่มตัวอย่างได้ 15 แห่ง มีจำนวนประชากร 4,486 คน

2.4 หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มตัวอย่างได้ โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 381 คน

2.5 แบ่งประชากรในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มตัวอย่างได้ ออกเป็น 11 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มงานผู้ป่วยนอก กลุ่มงานผู้ป่วยฉุกเฉิน กลุ่มงานผู้ป่วยสูติกรรม กลุ่มงานผู้ป่วยศัลยกรรม กลุ่มงานผู้ป่วยอายุรกรรม กลุ่มงานผู้ป่วยกุมารเวชกรรม กลุ่มงานผู้ป่วยตา หู คอ จมูก กลุ่มงานผู้ป่วยหนัก กลุ่มงานผู้ป่วยพิเศษ กลุ่มงานห้องคลอด และกลุ่มงานห้องผ่าตัด

2.6 สุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลากตามสัดส่วนประชากรในแต่ละกลุ่ม ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนของแต่ละโรงพยาบาล รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 381 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

เขต	โรงพยาบาล	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่กำหนด
1	รพ.พระนครศรีอยุธยา	188	16
2	รพ.สระบุรี	292	25
	รพ.เจ้าพระยายมราช สุพรรณบุรี	233	-
3	รพ.ชลบุรี	340	-
	รพ.พระปกเกล้า จันทบุรี	300	26
	รพ.เจ้าพระยาอภัยภูเบศร์ ปราจีนบุรี	193	-
	รพ.ระยอง	273	23
4	รพ.ราชบุรี	355	-
	รพ.นครปฐม	260	22
5	รพ.สุรินทร์	262	22
	รพ.มหาราชนครราชสีมา	473	-
	รพ.บุรีรัมย์	192	16
6	รพ.อุดรธานี	293	25
	รพ.ขอนแก่น	307	-
7	รพ.สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี	450	38
8	รพ.สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์	301	26
9	รพ.อุตรดิตถ์	240	20
	รพ.พุทธชินราช พิษณุโลก	415	-
10	รพ.ลำปาง	389	-
	รพ.เชียงใหม่ประชานุเคราะห์	351	30
11	รพ.มหาราชนครศรีธรรมราช	557	47
	รพ.สุราษฎร์ธานี	314	-
12	รพ.ตรัง	213	-
	รพ.หาดใหญ่ สงขลา	306	26
	รพ.ยะลา	221	19
	รวม	7,718	381

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

## การสร้างและลักษณะเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สร้างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกคำตอบ และเติมคำในช่องว่าง จำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ

1.3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดของ Kerce and Kewley (1993) ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน และการมีส่วนร่วมในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อ ดังนี้

ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1 - 5)
ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน	จำนวน 12 ข้อ (ข้อ 6 - 17)
ลักษณะงาน	จำนวน 9 ข้อ (ข้อ 18 - 26)
การมีส่วนร่วมในงาน	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 27 - 31)

โดยข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะข้อคำถามมีทั้งทางบวกและทางลบ

ข้อคำถามที่เป็นข้อความทางบวก จำนวน 30 ข้อ (ข้อ 1 – 4 และ ข้อ 6 - 31)

ข้อคำถามที่เป็นข้อความทางลบ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 5)

ข้อคำถามแต่ละข้อมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

	ข้อความเป็นทางบวก	ข้อความเป็นทางลบ
ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

ในการแปลผล คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ระหว่าง 31-155 คะแนน ด้านความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม อยู่ระหว่าง 5-25 คะแนน ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน อยู่ระหว่าง 12-60 คะแนน ลักษณะงาน อยู่ระหว่าง 9-45 คะแนน และการมีส่วนร่วมในงาน อยู่ระหว่าง 5-25 คะแนน นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคน รวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ตัดสินดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 9)

3.67 – 5.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง

2.34 – 3.66 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

1.00 – 2.33 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับต่ำ

1.4. แบบสอบถามพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดของ Robbins (2000) ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ ดังนี้

ด้านความมีคุณธรรม	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1 - 5)
ด้านความสามารถ	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 6 - 11)
ด้านความคงที่สม่ำเสมอ	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 12 - 17)
ด้านความจงรักภักดี	จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 18 - 20)
ด้านความเป็นคนเปิดเผย	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 21 - 25)

โดยข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะทางบวก

ข้อคำถามแต่ละข้อกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

ในการแปลผล คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม อยู่ระหว่าง 25-125 คะแนน ด้านความมีคุณธรรม อยู่ระหว่าง 5-25 คะแนน ความสามารถ อยู่ระหว่าง 6-30 คะแนน ความคงที่สม่ำเสมอ อยู่ระหว่าง 6-30 คะแนน ความจงรักภักดี อยู่ระหว่าง 3-15 คะแนน และความเป็นคนเปิดเผย อยู่ระหว่าง 5-25 คะแนน นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ตัดสินดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 9)

3.67 – 5.00 หมายถึง พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง

2.34 – 3.66 หมายถึง พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง

1.00 – 2.33 หมายถึง พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับต่ำ

1.5. แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Porter et al.(1974) ซึ่งเคยนำมาใช้กับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน มีค่าความเชื่อมั่น .88 โดยมีการปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

ข้อที่ 1 "ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะช่วยให้โรงพยาบาลนี้ ประสบความสำเร็จ" ปรับข้อความเป็น "ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่โรงพยาบาลคาดหวัง เพื่อให้โรงพยาบาลนี้ประสบความสำเร็จ"

ข้อที่ 2 "ท่านมักพูดให้เพื่อนๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่าโรงพยาบาลของท่านนั้นดี เหมาะสมที่จะเข้าทำงานด้วย" ปรับข้อความเป็น "ท่านมักพูดให้เพื่อนๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่าโรงพยาบาลนี้ดี เหมาะสมที่จะทำงานด้วย"

ข้อที่ 4 "ท่านพบว่าค่านิยมของท่าน และค่านิยมของโรงพยาบาลนั้นคล้ายคลึงกัน" ปรับข้อความเป็น "ค่านิยมของโรงพยาบาลมีความสอดคล้องกับค่านิยมในการปฏิบัติงานของท่าน"

ข้อที่ 5 "ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่า ท่านเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้" ปรับข้อความเป็น "ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นๆว่า ท่านเป็นพยาบาลของโรงพยาบาลแห่งนี้"

ข้อที่ 6 "ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีเช่นเดียวกัน หากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน" ปรับข้อความเป็น "ท่านคิดที่จะย้ายออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ ถ้ามีงานที่คล้ายคลึงกันจากโรงพยาบาลอื่นมาให้เลือก"

ข้อที่ 7 "โรงพยาบาลแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ท่านได้ดีที่สุดในวิถีทางการปฏิบัติงาน" ปรับข้อความเป็น "โรงพยาบาลแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านในอันที่จะนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงาน"

ข้อที่ 8 " การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อท่าน ก็เพียงพอที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้" ปรับข้อความเป็น "หากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆแม้เพียงเล็กน้อย ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของ ท่าน ท่านอาจขอย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้"

ข้อที่ 9 " ท่านรู้สึกที่ท่านคิดถูกที่เลือกทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้" ปรับข้อความเป็น "ท่านคิดไม่ผิดที่ท่านเลือกทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้"

ข้อที่ 11 "บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของโรงพยาบาลในสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร" ปรับข้อความเป็น " ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล"

ข้อที่ 12 "ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาลเสมอ" ปรับข้อความเป็น "ท่านตระหนักในความเจริญก้าวหน้าของโรงพยาบาลเป็นสำคัญ"

และตัดข้อความออก 1 ข้อ คือ "ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดี ต่อโรงพยาบาลนี้น้อยมาก" เนื่องจากข้อความข้อที่ 6 และข้อที่ 8 ความหมายครอบคลุมข้อความนี้แล้ว

หลังปรับปรุงข้อความได้แบบสอบถามประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 14 ข้อ ดังนี้

ความเชื่อถือนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 6 ข้อ  
(ข้อ 2, 4, 5, 7, 9 และ 11)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ  
(ข้อ 1, 3 และ 12)

ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 5 ข้อ  
(ข้อ 6, 8, 10, 13 และ 14)

โดยข้อความแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะข้อความมีทั้งทางบวกและทางลบ

ข้อความที่เป็นข้อความทางบวก จำนวน 9 ข้อ (ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 12 และ 13)

ข้อคำถามที่เป็นข้อความทางลบ จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 6, 8, 10, 11 และ 14)  
ข้อคำถามแต่ละข้อมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

	ข้อความที่เป็นทางบวก	ข้อความที่เป็นทางลบ
ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

ในการแปลผล คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ระหว่าง 14-70 คะแนน ด้านความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ระหว่าง 6-30 คะแนน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ระหว่าง 3-15 คะแนน และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ระหว่าง 5-25 คะแนน นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ตัดสิน ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 9)

3.67 - 5.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับสูง

2.34 – 3.66 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง

1.00 – 2.33 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 4 ตอนที่สร้างขึ้น ที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษาพยาบาล และการบริหารการพยาบาล จำนวน 10 ท่าน พิจารณาตรวจสอบด้านเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ ความครอบคลุมเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษา โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ ตรงกันร้อยละ 80 นำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ภายหลังจากการปรับปรุงข้อคำถามได้ แบบสอบถามที่จะใช้ในการวิจัยดังนี้



ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาในปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วย คนปัจจุบัน รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวนข้อคำถาม 44 ข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับปรุงความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษา 18 ข้อ ตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อน 14 ข้อ และเพิ่มข้อคำถาม 1 ข้อ เมื่อปรับแล้วได้แบบสอบถาม จำนวน 31 ข้อ เป็นข้อคำถามความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม จำนวน 5 ข้อ ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน จำนวน 12 ข้อ ลักษณะงาน จำนวน 9 ข้อ และการมีส่วนร่วมในงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวนข้อคำถาม 29 ข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับปรุงความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษา 15 ข้อ และตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อน 4 ข้อ เมื่อปรับแล้วได้แบบสอบถามจำนวน 25 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านความมีคุณธรรม จำนวน 5 ข้อ ด้านความสามารถ จำนวน 6 ข้อ ด้านความคงที่สม่ำเสมอ จำนวน 6 ข้อ ด้านความจงรักภักดี จำนวน 3 ข้อ และด้านความเป็นคนเปิดเผย จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับปรุงความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษา 7 ข้อ และตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อน 1 ข้อ เมื่อปรับแล้วได้แบบสอบถามจำนวน 14 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านความเชื่อถือนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 6 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ได้นำไปทดลองใช้หาความเที่ยงต่อไป

2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW Version9.0 (Statistical package for the social sciences for windows)

จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งหนึ่งด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงดังเสนอในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	ทดลองใช้	เก็บข้อมูลจริง
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	.83	.92
- ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม	.65	.81
- ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน	.73	.86
- ลักษณะงาน	.69	.86
- การมีส่วนร่วมในงาน	.69	.83
พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.96	.96
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ	.81	.91

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ทั้ง 15 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 15 แห่ง พร้อมตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
3. โทรศัพท์ติดต่อหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ในการวิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมส่งหนังสือชี้แจงรายละเอียดแนบไปกับแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้เป็นชุด โดยผู้วิจัยให้ผู้ช่วยประสานงานในแต่ละโรงพยาบาลแจกแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ภายใน 2 สัปดาห์หลังได้รับแบบสอบถาม
4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับทางไปรษณีย์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 11 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 14 มีนาคม 2545 รวมระยะเวลา 5 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 373 ฉบับ จากที่ส่งไปทั้งหมด 381 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.90
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จำนวน 6 ฉบับ และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 367 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.33 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาวิเคราะห์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับความนัยสำคัญ .05 โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW Version9.0 (Statistical package for the social sciences for windows) ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาในปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายด้านและโดยรวม โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541: 316)

### การแปลผล

เมื่อ r เข้าใกล้ 1.00 สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
เมื่อ r เข้าใกล้ 1.00 ประมาณ 0.70-0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
เมื่อ r เข้าใกล้ 0.50 ประมาณ 0.30-0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
เมื่อ r เข้าใกล้ 0.00 ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น + หมายความว่าข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น - หมายความว่าข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน