

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ว่า มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างไร โดยศึกษาตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ และเปรียบเทียบระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในแผนกต่างกัันมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและเงินเดือนแตกต่างกัน ตลอดจนศึกษาตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วย 5 แผนก ได้แก่ แผนกสูติรีเวชกรรม ศัลยกรรม โอสถกรรม กุมารเวชกรรมและผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป ซึ่งมี 4 โรงพยาบาล ได้แก่ วชิรพยาบาล โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,786 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (1970 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2535)

$$n = \frac{N}{1 - Ne^2} \quad \text{เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น } .05 \quad (\alpha = .05)$$

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (5%)

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 327 คน แต่เพื่อลดความคลาดเคลื่อนลง ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน

2. กำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล และแต่ละแผนกโดยเทียบสัดส่วนตามสูตรดังนี้

$$n_j = \frac{n \times N_j}{N}$$

$n_j$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล

$n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$N_j$  = จำนวนประชากรของแต่ละโรงพยาบาล

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 1 ขนาดของประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงพยาบาลและแผนก

แผนก โรงพยาบาล	สูตินรีเวช		ศัลยกรรม		โสตกรรม		กุมาร		ผู้ป่วยนอก		รวม	
	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S
วชิรพยาบาล	152	30	342	66	146	29	113	23	91	18	844	166
กลาง	52	10	146	28	69	14	36	7	59	12	362	71
ตากสิน	60	12	110	22	59	11	45	9	33	6	307	60
เจริญกรุงฯ	53	10	92	18	48	9	45	9	35	7	273	53
รวม	317	62	690	134	322	63	239	48	218	43	1786	350

P = Population    S = Sample

3. สํารวจหอผู้ป่วยในแต่ละโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่ง โดยแบ่งแยกกลุ่มเป็นแผนกที่ปฏิบัติงาน 5 แผนก คือ แผนกสูตินรีเวชกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ

4. สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละหอผู้ป่วย ในแผนกด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายโดยใช้ตารางเลขสุ่มตามสัดส่วนของประชากรให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ชุดคือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ชุดที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ

ชุดที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ชุดที่ 4 แบบวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

การสร้างและลักษณะของเครื่องมือ

ชุดที่ 1 เป็นคำถามให้เลือกตอบ และเติมคำเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน เงินเดือน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน การย้ายสถานที่ทำงาน และมีโครงการที่จะย้ายสถานที่ทำงานหรือไม่

ชุดที่ 2 เป็นแบบวัดการแสดงพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ มีขั้นตอนเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการดูแลของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ซึ่งได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย โดยเฉพาะตามแนวคิดของ Nyberg (1989)

2. สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพจำนวน 5 คน เกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การดูแลที่หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงต่อตนและพฤติกรรมการณ์การดูแลที่พยาบาลวิชาชีพต้องการให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงต่อตน

3. ผู้วิจัยนำผลการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 63 ข้อ (ดูตัวอย่างเครื่องมือในภาคผนวก ข) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

- ความยึดมั่นผูกพันต่อผู้ร่วมกัน จำนวน 17 ข้อ (ข้อที่ 1-17)
- การสร้างคุณค่าในตน จำนวน 12 ข้อ (ข้อที่ 18-29)
- การเปิดใจ จำนวน 20 ข้อ (ข้อที่ 30-49)
- การนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์ จำนวน 14 ข้อ (ข้อที่ 50-63)

ลักษณะของแบบวัดชุดนี้ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ช่วง โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

สม่ำเสมอ หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงพฤติกรรมนี้กับพยาบาลวิชาชีพเป็นประจำสม่ำเสมอ

บ่อยครั้ง หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงพฤติกรรมนี้บ่อยครั้ง

บางครั้ง หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงพฤติกรรมนี้บางครั้ง

น้อย หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงพฤติกรรมนี้น้อยครั้งหรือนาน ๆ ครั้ง

ไม่เคย หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เคยแสดงพฤติกรรมนี้เลย

การให้คะแนนมีเกณฑ์ดังนี้

พฤติกรรมสม่ำเสมอ	ให้ 5 คะแนน
พฤติกรรมบ่อยครั้ง	ให้ 4 คะแนน
พฤติกรรมบางครั้ง	ให้ 3 คะแนน
พฤติกรรมน้อยครั้ง	ให้ 2 คะแนน
ไม่เคยแสดงพฤติกรรมเลย	ให้ 1 คะแนน

การแปลความผลคะแนนที่ได้ ใช้หลักการแปลความค่าเฉลี่ยของประคอง กรรณสูตร (2535) ในการแปลความค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวัดตัวแปรการแสดงออกถึงพฤติกรรมการดูแลของ หัวหน้าหอผู้ป่วยตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพในความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้

- 4.50 - 5.00 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมการดูแลสม่ำเสมอ
- 3.50 - 4.49 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมการดูแลบ่อยครั้ง
- 2.50 - 3.49 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมการดูแลบางครั้ง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมการดูแลน้อยครั้ง
- 1.00 - 1.49 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เคยแสดงพฤติกรรมการดูแลเลย

การแปลผลคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการ รายงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น เนื่องจากจำนวนข้อในแต่ละด้านไม่เท่ากัน เพื่อให้น้ำหนักแต่ละ ด้านเท่าเทียมกัน จึงได้นำค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านรวมกันแล้วหารด้วยจำนวนด้าน ดังนั้นการแปล ผลคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเป็นดังนี้

- 66.15 - 78.75 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมการดูแลสม่ำเสมอ
- 53.55 - 66.14 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมการดูแลบ่อยครั้ง
- 40.95 - 53.54 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมการดูแลบางครั้ง
- 28.35 - 40.94 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมการดูแลน้อยครั้ง
- 15.75 - 28.34 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เคยแสดงพฤติกรรมการดูแลเลย

ชุดที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจใน งานของพยาบาล โดยเฉพาะตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, 1993) รวมทั้งแบบสอบถามที่สร้างสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (ณัฐพร ลัทธยาพร, 2535 ; กรองแก้ว สรพันธ์, 2537; อรเพ็ญ พงศ์กล้า, 2537)

2. ผู้วิจัยนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 93 ข้อ (ดูตัวอย่างเครื่องมือในภาคผนวก ข) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัยคือ

### 2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- ความสำเร็จในงาน จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 1-6)
- การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 8 ข้อ (ข้อที่ 7-14)
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 15-21)
- ความรับผิดชอบในงาน จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 22-27)
- ความก้าวหน้า จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 28-33)

### 2.2 ปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ

- เงินเดือน จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 34-39)
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 40-44)
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 9 ข้อ (ข้อที่ 45-53)
- สถานะทางอาชีพ จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 54-58)
- นโยบายและการบริหาร จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 59-65)
- สภาพการทำงาน จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 66-71)
- ชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 72-76)
- ความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 77-81)
- วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา จำนวน 12 ข้อ (ข้อที่ 82-93)

ลักษณะแบบสอบถามนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ( Rating Scale ) ชนิด 5 ช่วง  
กำหนดเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
พึงพอใจมาก	ให้	4 คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	ให้	3 คะแนน
พึงพอใจน้อย	ให้	2 คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การแปลความผลคะแนนที่ได้ใช้หลักการแปลความค่าเฉลี่ยของประคอง กรรณสูตร (2535) ในการแปลความค่าเฉลี่ยที่ได้ จากการวัดตัวแปรความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยให้ความหมายดังนี้

4.50-5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานมาก
2.50-3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม นั้น เนื่องจากจำนวนข้อในแต่ละด้านไม่เท่ากัน เพื่อให้น้ำหนักแต่ละด้านจึงได้นำค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านรวมกับแล้วหารด้วยจำนวนด้าน ดังนั้นการแปลผลคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเป็นดังนี้

27.89-33.21	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด
22.58-27.88	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานมาก
17.27-22.57	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานปานกลาง
11.96-17.26	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานน้อย
6.64-11.95	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด

ชุดที่ 4 แบบวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของพยาบาล โดยเฉพาะตามแนวคิดของ Wolf (1981)
2. สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่เตรียมการย้ายออกจากหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 5 คนถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการย้ายสถานที่ทำงาน
3. ผู้วิจัยนำผลการศึกษาต่างๆ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมปัจจุบันของพยาบาลวิชาชีพเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามจำนวน 32 ข้อ (ดูตัวอย่างเครื่องมือในภาคผนวก ข) แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- ด้านส่วนตัว จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 1-6)
- ด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อ (ข้อที่ 7-16)
- ด้านการนิเทศงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 17-21)
- ด้านระบบบริหารและการประสานงาน จำนวน 11 ข้อ (ข้อที่ 22-32)

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ประมาณค่า 4 ช่อง มีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนดังนี้

- คงอยู่แน่นอน ให้ 4 คะแนน
- คิดว่าอยู่ ให้ 3 คะแนน
- คิดว่าไม่อยู่ ให้ 2 คะแนน
- ไม่อยู่แน่นอน ให้ 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนที่ได้จากการวัดตัวแปรการคงอยู่ในงานให้ความหมายคะแนนดังนี้

- 3.50 - 4.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติงานต่อไปแน่นอน
- 2.50 - 3.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพคาดว่าจะคงปฏิบัติงานต่อไป
- 1.50 - 2.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพคาดว่าจะไม่ปฏิบัติงานต่อไป
- 1.00 - 1.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพจะไม่ปฏิบัติงานต่อไปแน่นอน

การแปลผลคะแนนเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมนั้น เนื่องจากจำนวนข้อในแต่ละด้านไม่เท่ากัน เพื่อให้น้ำหนักแต่ละด้านเท่ากันจึงได้นำค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านรวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนด้าน ดังนั้นการแปลผลคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเป็นดังนี้

- 26.00 - 32.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติงานต่อไปแน่นอน
- 20.00 - 25.99 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพคาดว่าจะคงปฏิบัติงานต่อไป
- 14.00 - 19.99 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพคาดว่าจะไม่ปฏิบัติงานต่อไป
- 8.00 - 13.99 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพจะไม่ปฏิบัติงานต่อไปแน่นอน



## การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้าน การดูแล และด้านการบริหารการพยาบาล ทั้งในสถาบันการศึกษาและในคลินิกจำนวน 12 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมของเนื้อหาตามแนวคิดที่ผู้วิจัย เลือกใช้ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไข โดยถือเกณฑ์ ความเห็นสอดคล้องการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 นำมาพิจารณาปรับปรุงเครื่องมือดังนี้

แบบวัดพฤติกรรม การดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ปรับปรุงการใช้ภาษา 14 ข้อ ตัดข้อที่ ซ้ำซ้อนออก 6 ข้อ ได้แบบวัดพฤติกรรม การดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย 63 ข้อ ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันต่อผู้ร่วมงาน 17 ข้อ การสร้างคุณค่าในตน 12 ข้อ การเปิดใจ 20 ข้อ การนำ ศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์ 14 ข้อ

แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ปรับปรุงการใช้ภาษา 11 ข้อ ตัดข้อ ที่ซ้ำซ้อนออก 1 ข้อ ได้แบบวัดความพึงพอใจในงาน 93 ข้อ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 33 ข้อ แบ่งเป็นความสำเร็จในงาน 6 ข้อ การได้รับการยอมรับนับถือ 8 ข้อ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 7 ข้อ ความรับผิดชอบในงาน 6 ข้อ ความก้าวหน้า 6 ข้อ สำหรับปัจจัยขานามัขมี 60 ข้อ ประกอบด้วย เงินเดือน 6 ข้อ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 5 ข้อ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 9 ข้อ สถานะทางอาชีพ 5 ข้อ นโยบายและการบริหาร 7 ข้อ สภาพการทำงาน 6 ข้อ ชีวิตส่วนตัว 5 ข้อ ความมั่นคงในงาน 5 ข้อ และวิธีการ ปกครองของผู้บังคับบัญชา 12 ข้อ

แบบวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ปรับปรุงการใช้ภาษา 12 ข้อ ตัดข้อที่ ซ้ำซ้อนออก 2 ข้อ เพิ่มให้สมบูรณ์ 3 ข้อ ได้แบบวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ 32 ข้อ ประกอบด้วยด้านส่วนตัว 6 ข้อ ด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ 10 ข้อ ด้านการนิเทศงาน 5 ข้อ และด้านระบบบริหารและการประสานงาน 11 ข้อ

ภายหลังจากนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแล้ว จึงนำมาหาความเที่ยงต่อไป

2. การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลเลิดสิน จำนวน 30 คน นำมาหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) (ประคองกรรณสูตร, 2535 ดูภาคผนวก ค) และหลังจากนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างแล้ว ได้นำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีการเดียวกัน ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของแบบวัดพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
ความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

แบบวัด	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ	
	ทดลองใช้ (N = 30)	ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (N = 350)
ชุดที่ 1 พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.98	.98
ความยึดมั่นผูกพันต่อผู้ร่วมงาน	.94	.94
การสร้างคุณค่าในงาน	.90	.95
การเปิดใจ	.97	.97
การนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์	.95	.95
ชุดที่ 2 ความพึงพอใจในงาน	.97	.96
ปัจจัยจูงใจ	.94	.93
ความสำเร็จในงาน	.86	.81
การได้รับการยอมรับนับถือ	.88	.85
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.87	.83
ความรับผิดชอบ	.85	.85
ความก้าวหน้า	.79	.81
ปัจจัยอนามัย	.96	.95
เงินเดือน	.82	.77
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	.75	.85
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.90	.90
สถานะทางอาชีพ	.81	.82
นโยบายและการบริหาร	.83	.84
สภาพและการทำงาน	.89	.82
ชีวิตส่วนตัว	.71	.70
ความมั่นคงในงาน	.73	.81
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	.91	.95
ชุดที่ 3 การคงอยู่ในงาน	.99	.98
ด้านส่วนตัว	.95	.93
ด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ	.97	.94
ด้านการนิเทศงาน	.93	.93
ด้านระบบบริหารและการประสานงาน	.97	.96

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ภายหลังจากยื่นหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยผ่านสำนักการแพทย์แล้ว ผู้วิจัยเข้าประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล/ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านวิชาการของโรงพยาบาล ทั้ง 4 แห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้
2. ส่งแบบสอบถาม ผ่านหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล/ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้าน วิชาการ โดยแจ้งจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกตลอดจนวิธีการสุ่มตัวอย่างในแต่ละหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลนั้น ๆ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 14 วัน ตั้งแต่วันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ.2538 ถึง วันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ.2538 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 350 ฉบับ ได้รับคืน 338 ฉบับ
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล คัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ทิ้ง เหลือแบบ สอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ในการประมวลผลข้อมูล โดยดำเนินการด้วยวิธี ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน เงินเดือน ใช้สถิติแจกแจงความถี่ และ อัตราส่วน ร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงาน ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ นำมาวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเฉลี่ยต่อข้อ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม
3. เปรียบเทียบพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน การ

คงอยู่ในงาน ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปรต่าง ๆ โดยวิเคราะห์ ความแปรปรวนระหว่างค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการดูแลในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจงาน การคงอยู่ในงาน ตามการรายงานของพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่แตกต่าง โดยการทดสอบค่าเอฟ (F - test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe Method)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหากลุ่มพยากรณ์ที่สามารถการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยมีลำดับขั้นในการคำนวณดังนี้

4.1 คำนวณหาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงาน กับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2535)

ค่าระหว่าง  $\pm 0.70$  ถึง  $\pm 1.00$  มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าระหว่าง  $\pm 0.30$  ถึง  $\pm 0.69$  มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าระหว่าง  $\pm 0.00$  ถึง  $\pm 0.29$  มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าที่ (t-test)

4.3 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์

4.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยทดสอบค่ารวมเอฟ (Overall F-test)

4.5 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ (b) ในรูปคะแนนดิบ

4.6 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่าค่า b ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่

4.7 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

4.8 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

4.9 คำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error of Estimate)

5. งานวิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ .05