

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ และวิเคราะห์หาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการตามลำดับความสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและตัวอย่างประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการปฏิบัติงานมาไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในหอผู้ป่วยสามัญ 6 หอผู้ป่วย ได้แก่ หอผู้ป่วยอายุรกรรม หอผู้ป่วยศัลยกรรม หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยสูติกรรมหลังคลอด และหอผู้ป่วยรีเวชกรรมในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 924 จากโรงพยาบาลศูนย์ 9 แห่ง

ตัวอย่างประชากร ได้จากการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ขนาดตัวอย่างประชากรใช้คำนวณจากสูตร Yamane (1970 อ้างถึงใน ประคอง วรรณสุด, 2528)

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

n = ขนาดของตัวอย่างประชากร

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อน (ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากตัวอย่างประชากร) เท่าที่ยอมรับได้

ผลการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างประชากร จำนวน 279

2. กำหนดจำนวนโรงพยาบาลศูนย์ ครั้งหนึ่งของโรงพยาบาลศูนย์ 17 แห่ง ในแต่ละภาคทั่วประเทศ โดยการจับสลากได้ 9 โรงพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยถือว่าโรงพยาบาลศูนย์ในแต่ละภาคที่เลือกมาเป็นตัวแทนของโรงพยาบาลศูนย์ในแต่ละภาค

ตารางที่ 1 ชื่อโรงพยาบาลศูนย์แบ่งตามภาค

ภาค	ชื่อโรงพยาบาลศูนย์
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	โรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี
ภาคกลาง	โรงพยาบาลศูนย์สระบุรี โรงพยาบาลศูนย์ราชบุรี
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น โรงพยาบาลมหาสารคามนครราชสีมา
ภาคเหนือ	โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ โรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก
ภาคใต้	โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช

3. การสุ่มตัวอย่างประชากร

คำนวณหาขนาดตัวอย่างประชากรในแต่ละโรงพยาบาล และแต่ละแผนก โดยเทียบสัดส่วน ตามสูตรดังนี้

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

$n_j$  = ขนาดของตัวอย่างประชากรในแต่ละโรงพยาบาล

$n$  = ขนาดตัวอย่างประชากรทั้งหมด

$N_j$  = จำนวนประชากรของแต่ละโรงพยาบาล

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 2 ขนาดของประชากร ตัวอย่างประชากร จำแนกตามโรงพยาบาลและแผนก

รหัสในโรงพยาบาล	อายุ		ศัลย์		ออร์โธ		กุมาร		สูติ		นรีเวช		รวม
	p	s	p	s	p	s	p	s	p	s	p	s	
1	28	8	28	8	10	3	20	6	7	2	7	2	100
2	35	10	49	15	21	7	24	7	8	2	8	2	145
3	28	9	29	9	13	4	18	5	4	1	4	1	96
4	24	7	20	6	14	4	19	6	5	2	5	1	87
5	38	11	42	13	5	2	20	6	10	3	5	1	120
6	18	5	24	8	15	5	14	4	5	1	5	1	81
7	28	9	28	9	22	7	25	8	7	2	5	1	115
8	45	13	19	6	11	3	11	3	6	2	6	2	98
9	18	6	22	7	18	6	14	4	5	2	5	1	82
รวม	p	262		261		129		165		57		50	924
	s		78		81		41		50		17	12	279

รหัสโรงพยาบาล

- 1 โรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี
- 2 โรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก
- 3 โรงพยาบาลเซียงรายประชาชนุเคราะห์
- 4 โรงพยาบาลศูนย์สุราษฎร์ธานี
- 5 โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช
- 6 โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น



- 7 โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
- 8 โรงพยาบาลศูนย์ราชบุรี
- 9 โรงพยาบาลศูนย์สระบุรี

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ชุด คือ
- ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ
  - ชุดที่ 2 แบบวัดอำนาจความเชี่ยวชาญของพยาบาลประจำการ
  - ชุดที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
  - ชุดที่ 4 แบบวัดความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนเองของพยาบาลประจำการ

#### การสร้างและลักษณะของเครื่องมือ

ชุดที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมคำ สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยศึกษาจากสภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขียนเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ สถานะที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในวิชาชีพ การเข้าร่วมโครงการวิชาการ และการฝึกอบรมเฉพาะทางการพยาบาล

ชุดที่ 2 เป็นแบบวัดการแสดงออกถึงการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของพยาบาลประจำการ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอำนาจความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติงาน
2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยใช้กรอบแนวคิดที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ French and Raven เกี่ยวกับอำนาจความเชี่ยวชาญประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ (ดูตัวอย่างเครื่องมือในภาคผนวก ข ) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ
  - 2.1 การแสดงออกถึงการให้เหตุผลในการปฏิบัติการพยาบาล มีจำนวน 7 ข้อ
  - 2.2 การแสดงออกถึงการกล้าแสดงออกถึงการมีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลมีจำนวน 7 ข้อ



2.3 การแสดงออกถึงการสร้างความเชื่อมั่นในความรู้ความเชี่ยวชาญทางการพยาบาล มีจำนวน 6 ข้อ

2.4 การได้รับการยอมรับการใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ มีจำนวน 6 ข้อ

ลักษณะของแบบวัดชุดนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่อง ซึ่งพิจารณาแปลความหมาย จากคะแนนดังนี้

- หมายเลข 5 หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงหรือได้ปฏิบัติสม่ำเสมอ  
หมายเลข 4 หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่หรือได้ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่  
หมายเลข 3 หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงเป็นบางครั้งหรือได้ปฏิบัติเป็นบางครั้งหรือได้ปฏิบัติเพียงครั้งเดียว  
หมายเลข 2 หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นน้อยหรือได้ปฏิบัติเป็นส่วนน้อย  
หมายเลข 1 หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นน้อยที่สุดหรือไม่เคยปฏิบัติเลย

การให้คะแนนมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- หมายเลข 1 ให้ 1 คะแนน  
หมายเลข 2 ให้ 2 คะแนน  
หมายเลข 3 ให้ 3 คะแนน  
หมายเลข 4 ให้ 4 คะแนน  
หมายเลข 5 ให้ 5 คะแนน

การแปลผลคะแนนที่ได้จากการวัดตัวแปรการแสดงออกถึงการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญให้ความหมายคะแนนดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2528)

- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง การแสดงออกถึงการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ  
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง การแสดงออกถึงการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นส่วนใหญ่

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.50-3.49	หมายถึง	การแสดงออกถึงการใช้อำนาจ ความเชี่ยวชาญเป็นบางครั้ง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.50-2.49	หมายถึง	การแสดงออกถึงการใช้อำนาจ ความเชี่ยวชาญเป็นส่วนน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.49	หมายถึง	การแสดงออกถึงการใช้อำนาจ ความเชี่ยวชาญน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนการแสดงออกถึงการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในรูปของคะแนนดิบ  
โดยเทียบเกณฑ์ข้างต้น เป็นดังนี้

การแสดงออกถึงการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ

คะแนนระหว่าง	117.00 - 130.00	หมายถึง	การแสดงออกถึงการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ
คะแนนระหว่าง	91.00 - 116.99	หมายถึง	การแสดงออกถึงการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นส่วนใหญ่
คะแนนระหว่าง	65.00 - 90.99	หมายถึง	การแสดงออกถึงการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นบางครั้ง
คะแนนระหว่าง	39.00 - 64.99	หมายถึง	การแสดงออกถึงการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นส่วนน้อย
คะแนนระหว่าง	26.00 - 38.99	หมายถึง	การแสดงออกถึงการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นส่วนน้อย



## 1. การใช้เหตุผลในการปฏิบัติการพยาบาล

คะแนนระหว่าง 31.50-35.00 หมายถึง การแสดงออกถึงการ ใช้เหตุผล  
ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่าง  
สม่ำเสมอ

คะแนนระหว่าง 24.50-31.49 หมายถึง การแสดงออกถึงการ ใช้เหตุผล  
ในการปฏิบัติการพยาบาล  
เป็นส่วนใหญ่

คะแนนระหว่าง 31.50-24.49 หมายถึง การแสดงออกถึงการ ใช้เหตุผล  
ในการปฏิบัติการพยาบาล  
เป็นบางครั้ง

คะแนนระหว่าง 10.50-17.49 หมายถึง การแสดงออกถึงการ ใช้เหตุผล  
ในการปฏิบัติการพยาบาล  
เป็นส่วนน้อย

คะแนนระหว่าง 7.00-10.49 หมายถึง การแสดงออกถึงการ ใช้เหตุผล  
ในการปฏิบัติการพยาบาลน้อยที่สุด

## 2. การกล้าแสดงออกถึงการมีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

คะแนนระหว่าง 31.50-35.00 หมายถึง การแสดงออกถึงการกล้า  
แสดงออกถึงการมีความรู้  
ความเชี่ยวชาญอย่าง  
สม่ำเสมอ

คะแนนระหว่าง 24.50-31.49 หมายถึง การแสดงออกถึงการกล้า  
แสดงออกถึงการมีความรู้  
ความเชี่ยวชาญเป็นส่วนใหญ่

คะแนนระหว่าง 17.50-24.49 หมายถึง การแสดงออกถึงการกล้า  
แสดงออกถึงการมีความรู้  
ความเชี่ยวชาญเป็นบางครั้ง

คะแนนระหว่าง 10.50-17.49 หมายถึง การแสดงออกถึงการกล้า  
แสดงออกถึงการมีความรู้  
ความเชี่ยวชาญเป็นส่วนน้อย

คะแนนระหว่าง 7.00-10.49 หมายถึง การแสดงออกถึงการกล้า  
แสดงออกถึงการมีความรู้  
ความเชี่ยวชาญน้อยที่สุด

### 3. การสร้างความเชื่อมั่นในความรู้ความเชี่ยวชาญ

คะแนนระหว่าง 27.00-30.00 หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้าง  
ความเชื่อมั่นในความรู้ความ  
เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ

คะแนนระหว่าง 21.00-26.99 หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้าง  
ความเชื่อมั่นในความรู้ความ  
เชี่ยวชาญเป็นส่วนใหญ่

คะแนนระหว่าง 15.00-20.99 หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้าง  
ความเชื่อมั่นในความรู้ความ  
เชี่ยวชาญเป็นบางครั้ง

คะแนนระหว่าง 9.00-14.99 หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้าง  
ความเชื่อมั่นในความรู้ความ  
เชี่ยวชาญเป็นส่วนน้อย

คะแนนระหว่าง 6.00-8.99 หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้างความ  
เชื่อมั่นในความรู้ความเชี่ยวชาญ  
น้อยที่สุด



#### 4. การได้รับการยอมรับการใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญทางการแพทย์

คะแนนระหว่าง 27.00-30.00 หมายถึง การได้รับการยอมรับการใช้  
ความรู้ความเชี่ยวชาญอย่าง  
สม่ำเสมอ

คะแนนระหว่าง 21.00-26.99 หมายถึง การได้รับการยอมรับการใช้  
ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็น  
ส่วนใหญ่

คะแนนระหว่าง 15.00-20.99 หมายถึง การได้รับการยอมรับการใช้  
ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็น  
บางครั้ง

คะแนนระหว่าง 9.00-14.99 หมายถึง การได้รับการยอมรับการใช้  
ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็น  
ส่วนน้อย

คะแนนระหว่าง 6.00-8.99 หมายถึง การได้รับการยอมรับการใช้  
ความรู้ความเชี่ยวชาญน้อยที่สุด

ชุดที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ มีขั้นตอนการสร้าง  
เครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า จากเอกสาร วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ  
ความพึงพอใจในงานของพยาบาล

2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ โดยใช้แบบแนวคิดในเรื่องปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีของ  
Herzberg (1959) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ  
แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

2.1 ความสำเร็จในงาน มีจำนวน 5 ข้อ

2.2 การได้รับการยอมรับ มีจำนวน 5 ข้อ

- 2.3 ลักษณะของงาน มีจำนวน 5 ข้อ  
 2.4 ความรับผิดชอบ มีจำนวน 5 ข้อ  
 2.5 ความก้าวหน้าในงาน มีจำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบวัดชุดนี้ เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งพิจารณาให้คะแนนดังนี้

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

การแปลผลคะแนนที่ได้จากการวัดความพึงพอใจในงาน ให้ความหมายคะแนนดังนี้  
 (ประคอง กรรณสูต, 2528)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.50-5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.50-4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.50-3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.50-2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนที่ได้จากการวัดความพึงพอใจในรูปของคะแนนดิบ โดยเทียบ  
 เกณฑ์ข้างต้นนี้ เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	112.50-125.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	87.50-112.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	62.50-87.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	37.50-62.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	25.00-37.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนความพึงพอใจในงาน ในรูปของคะแนนดิบรายด้าน โดยเทียบ  
เกณฑ์ข้างต้นดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	22.50-25.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในความ สำเร็จของงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	17.50-22.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในความ สำเร็จของงานมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	12.50-17.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในความ สำเร็จของงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	7.50-12.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในความ สำเร็จของงานน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	5.00-7.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในความ สำเร็จของงานน้อยที่สุด

2. การได้รับการยอมรับ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	22.50-25.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการ ได้รับการยอมรับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	17.50-22.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการ ได้รับการยอมรับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	12.50-17.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการ ได้รับการยอมรับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	7.50-12.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการ ได้รับการยอมรับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	5.00-7.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการ ได้รับการยอมรับน้อยที่สุด

## 3. ลักษณะของงาน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	22.50-25.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในลักษณะ ของงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	17.50-22.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในลักษณะ ของงานมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	12.50-17.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในลักษณะ ของงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	7.50-12.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในลักษณะ ของงานน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	5.00-7.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในลักษณะ ของงานน้อยที่สุด

## 4. ความรับผิดชอบ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	22.50-25.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในความ รับผิดชอบมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	17.50-22.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในความ รับผิดชอบมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	12.50-17.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในความ รับผิดชอบปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	7.50-12.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในความ รับผิดชอบน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	5.00-7.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในความ รับผิดชอบน้อยที่สุด



## 5. ความก้าวหน้าในงาน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	22.50-25.00	หมายถึง มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	17.50-22.49	หมายถึง มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงานมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	12.50-17.49	หมายถึง มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	7.50-12.49	หมายถึง มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงานน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	5.00-7.49	หมายถึง มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงานน้อยที่สุด

ชุดที่ 4 แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตนของพยาบาลประจำการมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะแบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจควบคุม

2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยใช้กรอบแนวคิดของ Rotter (1966) และลักษณะของผู้ที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนเอง Strickland (1977) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามประกอบด้วย คำถามจำนวน 20 ข้อ (ดูตัวอย่างเครื่องมือในภาคผนวก ข) เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ช่อง ข้อคำถามทั้งด้านบวก และด้านลบมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ข้อความที่เห็นด้วยด้านบวก		ข้อความที่เป็นด้านลบ	
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน	
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน	
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน	
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน	
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน	

การแปลผลคะแนนที่ได้จากการวัดตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตนให้ความหมายคะแนนดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2528)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00	หมายถึง มีความเชื่ออำนาจภายในตนมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49	หมายถึง มีความเชื่ออำนาจภายในตนมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	หมายถึง มีความเชื่ออำนาจภายในตนปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	หมายถึง มีความเชื่ออำนาจภายในตนน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	หมายถึง มีความเชื่ออำนาจภายในตนน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนจากการวัดความเชื่ออำนาจภายในตนในรูปของคะแนนดิบ โดยเทียบเกณฑ์ข้างต้น ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 90.00-100.00	หมายถึง มีความเชื่ออำนาจภายในตนมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 70.00-89.99	หมายถึง มีความเชื่ออำนาจภายในตนมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00-69.99	หมายถึง มีความเชื่ออำนาจภายในตนปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 30.00-49.99	หมายถึง มีความเชื่ออำนาจภายในตนน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 20.00-29.99	หมายถึง มีความเชื่ออำนาจภายในตนน้อยที่สุด

การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

การหาความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ปรึกษาผู้ควบคุมการวิจัย ตรวจสอบ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ แก้ไขเนื้อหา ภาษา แล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 ท่าน (ตั้งรายนามในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้และเกณฑ์การพิจารณาคะแนน

การตัดสินความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดชุดนี้ ผู้วิจัยถือเกณฑ์ ร้อยละ 80 คือ ได้วิจัการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 ท่าน แล้วนำผลการตรวจสอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

แบบวัดอำนาจความเชื่อชาฎุ ปรับปรุงการใช้ภาษา 12 ข้อ ตัดข้อที่ซ้ำซ้อนออก 3 ข้อ เพิ่มให้สมบูรณ์ 1 ข้อ ได้แบบวัดอำนาจความเชื่อชาฎุ 26 ข้อ

แบบวัด ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน ปรับปรุงการใช้ภาษา 10 ข้อ ตัดออก 6 ข้อ แล้วสร้างเพิ่มขึ้นใหม่แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้ง ได้แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน 20 ข้อ

แบบวัดความพึงพอใจในงาน ปรับปรุงการใช้ภาษาปรับเปลี่ยนข้อความ 5 ข้อ ตัดข้อซ้ำซ้อนออก 4 ข้อ ได้แบบวัดความพึงพอใจในงาน 25 ข้อ

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนน ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามชุดนี้ หลังจากปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมการวิจัยตรวจ และปรับปรุงแก้ไขกับอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมการวิจัย แล้วนำไปหาความเที่ยงต่อไป

การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่มีความตรงตามเนื้อหาไปทดลองให้กับประชากรที่คล้ายคลึงกับตัวอย่างประชากรที่โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบวัดโดยวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแต่ละตอน ด้วยวิธีการดังนี้

ตอนที่ 2, 3 และ 4 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงด้วยการวัดความคงที่ภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (ประคอง กรรณสูต, 2528 คูณคณวท ค) ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ศูนย์วิจัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือของข้อมูลทดลองและข้อมูลจริง

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ	
	ข้อมูลที่ทดลอง (30 คน)	ข้อมูลจริง (270 คน)
ตอนที่ 2 แบบวัดอำนาจความเชี่ยวชาญ	.90	.90
ตอนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน	.85	.92
ตอนที่ 4 แบบวัดความเชื่ออำนาจควบคุม ภายในตน	.90	.89

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ทำบัญชีรายชื่อตามจำนวนประชากร จำแนกตามแผนกและโรงพยาบาล
2. ขอลงหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 9 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ติดต่อเป็นการส่วนตัวกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์แต่ละแห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือแจ้งแก่ตัวอย่างประชากรเพื่อความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม
4. มอบแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โดยแจ้งจำนวนตัวอย่างประชากรในแต่ละหอผู้ป่วย และบอกวิธีการสุ่มโดยการจับสลาก ให้ได้จำนวนตัวอย่างประชากรที่ต้องการ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังตัวอย่างประชากร มีจำนวน 279 ชุด แล้วให้ส่งคืนมายังผู้วิจัยภายใน 3 สัปดาห์ เขียนจดหมายติดตามเมื่อเลยเวลาที่กำหนด รวมเวลาที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 5 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 21 ธันวาคม 2535 ถึงวันที่ 22 มกราคม 2536 ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 275 ชุด



5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ตัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ทิ้ง เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 270 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.77 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากตัวอย่างประชากรมาวิเคราะห์ด้วยตนเองตามระเบียบทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSx (Statistical Package for the social science) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. หาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดย t-Test และวิเคราะห์ความแปรปรวน F-Test
4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์ และระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรพยากรณ์โดย

4.1 ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในตัวแปรที่มีข้อมูลชนิดอันตรภาค (Internal data) คือ ตัวแปรอำนาจความเชี่ยวชาญ ความเชื่ออำนาจภายในตน ประสบการณ์ในวิชาชีพ และความพึงพอใจในงาน

4.2 ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล (Point Biserial Correlation Coefficient) หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอันตรภาค คือ ความพึงพอใจในงานกับตัวแปรที่มีค่าแยกจากกัน คือ การเข้าร่วมโครงการวิชาการและการเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะทางการพยาบาล

ใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ดังนี้ (ประคอง  
กรรณสูต, 2529)

- ค่าระหว่าง  $\pm 0.70-1.00$  มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง  
 ค่าระหว่าง  $\pm 0.30-0.69$  มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง  
 ค่าระหว่าง  $\pm 0.00-0.20$  มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

5. หากกลุ่มพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ  
โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple  
Regression Analysis) (Kerlinger and Pedhauzer, 1973) ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 5.1 หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
- 5.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าเอฟรวม (Overall F-test) เพื่อ  
ทดสอบดูว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่
- 5.3 คำนวณค่าที ( $t$ ) เพื่อทดสอบว่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่คำนวณ  
ได้จากคะแนนดิบ ( $b$ ) ของตัวแปรแต่ละตัวจะส่งผลถึงตัวแปรเกณฑ์หรือไม่
- 5.4 สร้างสมการพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการใน  
รูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน

ศูนย์วิจัยทรัพยากรสุขภาพ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย