



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประเภท การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และค้นหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และ สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหว และความทนทาน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและตัวอย่างประชากร

1. ประชากร ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มแรกเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 5 แห่ง ซึ่งมีประชากรทั้งหมดจำนวน 2,639 คน กลุ่มที่สองเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของพยาบาลประจำการ มีจำนวน 228 คน

2. ตัวอย่างประชากร 2 กลุ่ม คือ พยาบาลประจำการ และหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

1. กำหนดขนาดตัวอย่างประชากรของพยาบาลประจำการ จากสูตรของ สุกวิธนา สุวรรณเขตนิคม (2529) คือ

$$n_{pm} = \frac{NZ^2}{4NE^2 + Z^2}$$

เมื่อ  $n_{pm}$  = ขนาดที่พอดีของกลุ่มตัวอย่างในการประมาณค่า  $p$  ในกรณีที่ มีความแปรปรวนสูงสุด ( $P = 0.5$ ) ด้วยความเชื่อมั่น

$(1 - \alpha)$  โดยที่ค่าประมาณจะไม่คลาดเคลื่อน จากค่าที่เป็นจริง เกิน E

N = จำนวนสมาชิกทั้งหมดในประชากรเป้าหมาย

Z = ค่าจากโค้งปกติ ณ ตำแหน่งที่พื้นที่ใต้โค้งที่ตำแหน่ง  $\pm Z$  เท่ากับ  $\frac{\alpha}{2}$  คือ 1.96

E = ขนาดความคลาดเคลื่อน คือ 5 %

ได้ขนาดตัวอย่างประชากรของพยาบาลประจำการ 335 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างประชากร เป็น 340 คน เพื่อลดโอกาสความคลาดเคลื่อน

ตัวอย่างประชากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ตามจำนวนเท่ากับประชากร คือ 228 คน เพราะทำหน้าที่ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของตัวอย่างประชากรของพยาบาลประจำการที่ถูกเลือกสุ่ม

2. คำนวณสัดส่วนจำนวนตัวอย่างประชากรของพยาบาลประจำการ ตามจำนวนประชากรของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อให้ได้ตัวอย่างประชากรทั้งหมด 340 คน (รายละเอียดในตารางที่ 3)

หัวหน้าหอผู้ป่วย จะใช้หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งตัวอย่างประชากรที่เป็นพยาบาลประจำการปฏิบัติงานอยู่ ได้จำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นตัวอย่างประชากรเพื่อให้ประเมินความสามารถของพยาบาลประจำการ จำนวนรวม 228 คน (รายละเอียดในตารางที่ 3)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและตัวอย่างประชากร ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ  
ในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำแนกตาม โรงพยาบาลที่สังกัด

โรงพยาบาล	ประชากร พยาบาล ประจำการ	กลุ่มตัวอย่างประชากร	
		หัวหน้าหอ ผู้ป่วย	พยาบาลประจำการ
1. โรงพยาบาลศิริราช	1,196	94	154
2. โรงพยาบาลรามาริบัติ	458	41	59
3. โรงพยาบาลมหาธาชนครเชียงใหม่	427	47	55
4. โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ขอนแก่น	323	24	42
5. โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ สงขลา	235	22	30
รวม	2,639	228	340

3. ทำการสุ่มตัวอย่างประชากรของพยาบาลประจำการ ในแผนกทุกแผนก  
ดังตารางในภาคผนวก ข. โดยไม่รวมห้องคลอด ห้องผ่าตัด ห้องผู้ป่วยหนัก การพยาบาลจิตเวช  
และหน่วยงานพิเศษอื่น ๆ ของแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random  
Sampling) ดังนี้คือ

3.1 นำจำนวนตัวอย่างประชากรที่คำนวณได้ของแต่ละโรงพยาบาล มา  
คำนวณหาจำนวนตัวอย่างประชากร จากแต่ละหอผู้ป่วย เพื่อหากรอบในการสุ่ม โดยพบว่า ตัวอย่าง  
ประชากรแต่ละหอผู้ป่วยที่มีจำนวนประชากรไม่เกิน 10 คน เลือกสุ่มได้ 1 คน ตั้งแต่ 10 คน  
แต่ไม่ถึง 15 คน เลือกสุ่มได้ 2 คน และตั้งแต่ 15 คน แต่ไม่เกิน 20 คน เลือกสุ่มได้ 3 คน  
ตั้งแต่ 21 คนขึ้นไป เลือกสุ่มได้ 4 คน

3.2 วิธีการสุ่มใช้วิธีจับฉลากหมายเลขลำดับที่ของประชากรจาก ตารางเวร ถ้าได้ตรงกับหมายเลขใดก็ดูชื่อตัวอย่างประชากรคนนั้น แล้วแจกแบบวัดให้ พร้อมกับ แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการแก่หัวหน้าหอผู้ป่วยช่วยประเมิน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 สำหรับพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย แบบวัดและแบบสอบถาม 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและแบบวัดบรรยากาศองค์การ ของตัวอย่างประชากร

ชุดที่ 2 แบบวัดความรู้สึกว่าเหว

ชุดที่ 3 แบบวัดความทนทาน

ฉบับที่ 2 สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการ และข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองทั้งหมด 3 ชุด และประยุกต์จากของผู้อื่น 1 ชุด ซึ่งมีขั้นตอน ในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร งานวิจัย และสถานการณ์จริงในปัจจุบัน เพื่อหากรอบแนวคิดเนื้อหาในเรื่องต่าง ๆ ที่จะนำมาสร้างแบบวัดแต่ละชุด
2. นำแนวคิดเนื้อหาเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้มากำหนดเป็นแนวคิดเฉพาะในการวิจัย ของตัวแปร แต่ละตัวที่จะศึกษาในครั้งนี้ มาสร้างแบบวัดที่มีลักษณะสอดคล้องตรงกับเกณฑ์ของแนวคิด เฉพาะนั้น ๆ

ฉบับที่ 1 สำหรับพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย แบบวัดและแบบสอบถาม 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและแบบวัดบรรยากาศองค์การ

ชุดที่ 2 แบบวัดความรู้สึกว่าเหว

ชุดที่ 3 แบบวัดความทนทาน

ฉบับที่ 2 สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของ  
พยาบาลประจำการ และข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองทั้งหมด 3 ชุด และประยุกต์จากของผู้อื่น 1 ชุด ซึ่งมีขั้นตอนในการ  
สร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร งานวิจัย และสภาพการณ์จริงในปัจจุบัน  
เพื่อถว้กรอบแนวคิดเนื้อหาในเรื่องต่าง ๆ ที่จะนำมาสร้างแบบวัดแต่ละชุด

2. นำแนวคิดเนื้อหาเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้มากำหนดเป็นแนวคิดเฉพาะในการ  
วิจัยของตัวแปรแต่ละตัว ที่จะศึกษาในครั้งนี มาสร้างแบบวัดที่มีลักษณะสอดคล้องตรงกับเกณฑ์  
ของแนวคิดเฉพาะนั้น ๆ

3. ดำเนินการสร้างแบบวัดแต่ละชุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ชุดที่ 1 แบบวัด  
บรรยากาศองค์การ แบบวัดบรรยากาศองค์การนี้มี 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วน  
บุคคล และส่วนที่สองเป็นแบบวัดบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีวิธีการสร้างดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ อายุ  
เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน โรงพยาบาลที่สังกัด แผนกการ  
พยาบาลที่ทำงาน เป็นข้อคำถามปลายเปิด และปลายปิด จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดเฉพาะที่  
ผู้วิจัยสร้าง ขึ้นกับแนวคิดของฮาลปิน และครอฟท์ (Halpins, 1966) และอำนาจ ไชยทองศรี  
(2530) และสภาพการณ์ของโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย แบบสอบถามที่สร้างขึ้นครอบคลุม  
บรรยากาศองค์การ 8 มิติ รวม 57 ข้อ ได้แก่

ส่วนพฤติกรรมผู้ร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ คือ

มิติที่ 1	ขาดความสามัคคี	มีจำนวน	8 ข้อ
มิติที่ 2	อุปสรรค	มีจำนวน	5 ข้อ
มิติที่ 3	ขวัญ	มีจำนวน	11 ข้อ
มิติที่ 4	มิตรสัมพันธ์	มีจำนวน	8 ข้อ

ส่วนพฤติกรรมผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ คือ

มิติที่ 5	ห่างเหิน	มีจำนวน	8 ข้อ
มิติที่ 6	มุ่งผลงาน	มีจำนวน	6 ข้อ

มิตที่ 7 เป็นแบบอย่าง มีจำนวน 6 ข้อ

มิตที่ 8 กรุณาปราณี มีจำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ มีทั้งข้อความทางบวก และทางลบ ในการตอบแบบวัดแต่ละข้อนั้นกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียง คำตอบเดียว

การเลือกตอบแต่ละช่วงคำตอบ มีความหมายดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นน้อยมาก
- 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบางครั้ง
- 3 หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- 4 หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นสม่ำเสมอ

การตรวจให้คะแนนแบบวัดแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ถ้าเป็นข้อความทางบวก

ถ้าเป็นข้อความทางลบ

เกิดขึ้นสม่ำเสมอ ให้ 4 คะแนน

เกิดขึ้นสม่ำเสมอ ให้ 1 คะแนน

เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ให้ 3 คะแนน

เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ให้ 2 คะแนน

เกิดขึ้นบางครั้ง ให้ 2 คะแนน

เกิดขึ้นบางครั้ง ให้ 3 คะแนน

เกิดขึ้นน้อยมาก ให้ 1 คะแนน

เกิดขึ้นน้อยมาก ให้ 4 คะแนน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แปลคะแนน จากการตอบแบบวัด ซึ่งได้จากพฤติกรรมตั้งแต่ เกิดขึ้นน้อยมาก จนถึง เกิดขึ้นสม่ำเสมอหรือตั้งแต่คะแนน 1 ถึง 4 คะแนน มาแปลเป็นระดับ บรรยากาศองค์การ 8 มิติ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยเปรียบ เทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ออกเป็น 3 ช่วง เท่า ๆ กัน (Best, 1986) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย

การแปลผลมิติบรรยากาศองค์การ

1.00-1.99

ต่ำ

2.00-2.99

ปานกลาง

3.00-4.00

สูง

มิติบรรยากาศองค์การในรูปคะแนนดิบ ทั้ง 8 มิตี

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

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

เกณฑ์การจัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยการ  
ทำคะแนนแต่ละมิติให้เป็นคะแนนที่ (T-scores) ตามเกณฑ์ของแต่ละมิติ  
ที่ผลการศึกษาของฮาโลปินและครอนท์ได้กำหนดไว้ เพื่อจัดระดับคะแนนมาตรฐานให้เป็นระดับต่ำ  
ปานกลาง หรือสูงตามเกณฑ์ของแต่ละมิติคือ

คะแนนที่	ระดับบรรยากาศ
มิติที่ 1 ต่ำกว่า 47	ต่ำ
47-55	ปานกลาง
เท่ากับ 56 หรือสูงกว่า	สูง
มิติที่ 2 ต่ำกว่า 47	ต่ำ
47-52	ปานกลาง
เท่ากับ 53 หรือ สูงกว่า	สูง



มิตินี้ 3 ต่ำกว่า 47 47-53 เท่ากับ 54 หรือสูงกว่า	ต่ำ ปานกลาง สูง
มิตินี้ 4 ต่ำกว่า 47 47-54 เท่ากับ 55 หรือสูงกว่า	ต่ำ ปานกลาง สูง
มิตินี้ 5 ต่ำกว่า 46 46-53 เท่ากับ 54 หรือสูงกว่า	ต่ำ ปานกลาง สูง
มิตินี้ 6 ต่ำกว่า 46 46-53 เท่ากับ 54 หรือสูงกว่า	ต่ำ ปานกลาง สูง
มิตินี้ 7 ต่ำกว่า 48 49-53 เท่ากับ 54 หรือสูงกว่า	ต่ำ ปานกลาง สูง
มิตินี้ 8 ต่ำกว่า 49 49-53 เท่ากับ 54 หรือสูงกว่า	ต่ำ ปานกลาง สูง

เมื่อจัดบรรยากาศองค์การ 8 มิตินี้ให้อยู่ในระดับต่าง ๆ แล้วนำคะแนนที่จัดเป็นระดับต่ำ ปานกลาง หรือสูง ของแต่ละคน มาเปรียบเทียบกับแบบการแปลมิตินี้บรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยการใช้วิธีการตรวจสอบข้อสอบ คือ ถ้าในแต่ละมิตินี้แต่ละคนได้คะแนนที่ซึ่งตรงกับแบบตามหลักของ ฮาลปิน และครอฟท์ จะได้ 1 คะแนน และถ้าไม่ตรงจะได้ 0 คะแนน โดยคะแนนนี้ของแต่ละ

คนทั้ง 8 มิติ จะได้รับการตรวจสอบจากบรรยากาศ 6 แบบ เหมือนกับทุกคน แล้วพิจารณาคะแนนรวมทั้ง 6 แบบว่าคนนั้นมีคะแนนแบบไหนตรงที่สุด หรือมากที่สุด ก็จะให้คนนั้นเป็นแบบนั้น ซึ่งวิธีการกำหนดจะใช้ตัวเลขแทนดังนี้คือ

ระดับบรรยากาศต่ำ	แทนด้วย 1
ระดับบรรยากาศปานกลาง	แทนด้วย 2
ระดับบรรยากาศสูง	แทนด้วย 3

เกณฑ์แม่แบบบรรยากาศองค์การทั้ง 6 แบบ มีดังตารางที่แสดง

ตารางที่ 4 แม่แบบการเปลี่ยนบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ ซึ่งเรียงต่อเนื่องกันจากบรรยากาศแบบเปิดไปจนถึงบรรยากาศแบบปิด

แบบบรรยากาศ	พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน				พฤติกรรมของผู้บริหาร			
	องค์การ	ขาดความสามัคคี	อุปสรรค	ขวัญ มิตรสัมพันธ์	ห่างเหิน	มุ่งผลงาน	เป็นแบบอย่าง	กรุณาปราณี
เปิด	ต่ำ(1)	ต่ำ(1)	สูง(3)	ปานกลาง (2)	ต่ำ(1)	ต่ำ(1)	สูง(3)	สูง(3)
อิสระ	ต่ำ(1)	ต่ำ(1)	สูง(3)	สูง(3)	สูง(3)	ต่ำ(1)	ปานกลาง (2)	ปานกลาง (2)
ควบคุม	ต่ำ(1)	สูง(3)	สูง(3)	ต่ำ(1)	สูง(3)	สูง(3)	ปานกลาง (2)	ต่ำ(1)
สนิทสนม	สูง(3)	ต่ำ(1)	ปานกลาง (2)	สูง(3)	ต่ำ(1)	ต่ำ(1)	ปานกลาง (2)	สูง(3)
รวมอำนาจ	สูง(3)	ต่ำ(1)	ต่ำ(1)	ต่ำ(1)	ต่ำ(1)	สูง(3)	ปานกลาง (2)	สูง(3)
ปิด	สูง(3)	สูง(3)	ต่ำ(1)	ปานกลาง (2)	สูง(3)	สูง(3)	ต่ำ(1)	ต่ำ(1)

ชุดที่ 2 แบบวัดความรู้สึกว่าเหว ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากแนวคิดของฮิลเลสตาด (Hillestad, 1982) และใช้แบบวัดของ UCLA (Peplau, 1980) เป็นแนวในการสร้างแบบวัด โดยศึกษาสภาพการณ์ของการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และสภาพแวดล้อมของสังคมร่วม ด้วย เพื่อให้ครอบคลุมความรู้สึกว่าเหวทั้งสองด้าน รวมทั้งหมด 39 ข้อ คือ

1. ความว่าเหวจากวิชาชีพ จำนวน 19 ข้อ
2. ความว่าเหวส่วนบุคคล จำนวน 20 ข้อ

ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ มีทั้ง ข้อความทางบวกและทางลบ

การตอบแบบวัดในแต่ละข้อนั้น กำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยการ เลือกตอบแต่ละช่องคำตอบ มีความหมายดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ท่านไม่เคยมีความรู้สึกตามข้อความนั้นเลย
- 2 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตามข้อความนาน ๆ ครั้ง
- 3 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตามข้อความบางครั้ง
- 4 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตามข้อความบ่อยครั้ง

การตรวจให้คะแนนแบบวัดแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

ถ้าเป็นข้อความทางบวก

ถ้าเป็นข้อความทางลบ

ไม่เคยมีความรู้สึกเลย	ให้ 4 คะแนน	ไม่เคยมีความรู้สึกเลย	ให้ 1 คะแนน
มีความรู้สึกนาน ๆ ครั้ง	ให้ 3 คะแนน	มีความรู้สึกนาน ๆ ครั้ง	ให้ 2 คะแนน
มีความรู้สึกบางครั้ง	ให้ 2 คะแนน	มีความรู้สึกบางครั้ง	ให้ 3 คะแนน
มีความรู้สึกบ่อยครั้ง	ให้ 1 คะแนน	มีความรู้สึกบ่อยครั้ง	ให้ 4 คะแนน

การแปลผลคะแนนจากการตอบแบบวัดความรู้สึกว่าเหว ถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ถ้าคะแนนเฉลี่ยสูง จะมีความรู้สึกว่าเหว มากดังนี้ (Best, 1986)

## การแปลผล

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	อยู่ในระดับน้อย

ชุดที่ 3 แบบวัดความทนทาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ โคบายา และแมดดี (Kobasa and Maddi, 1977) และโคบายา (Kobasa, 1982) ร่วมกับการศึกษาวิจัยของพยาบาล เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความเครียดในงาน ความทนทานและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาล ของแมคคราเน แลมเบิท และแลมเบิท (McCraine, Lambert and Lambert, 1987) และศึกษาสภาพการเฝ้าตามความจริง ของพยาบาลประจำการเพื่อให้ได้แนวคิดที่ชัดเจน ครอบคลุม ความทนทานทั้ง 3 ด้าน คือ ความยึดมั่น ความท้าทาย และความสามารถควบคุมตนเอง รวม 48 ข้อ คือ

ความยึดมั่น จำนวน 16 ข้อ

ความท้าทาย จำนวน 15 ข้อ

ความสามารถควบคุมตนเอง จำนวน 17 ข้อ มีจำนวนลักษณะข้อคำถามของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ มีทั้งข้อความทางบวก และทางลบ ซึ่งข้อความทางบวก ประกอบด้วย ข้อ 1 7 8 17 24 32 33 34 40 และ 41 รวมทั้งหมด 10 ข้อ นอกนั้นเป็นข้อความทางลบทั้งหมด

การตอบแบบวัดในแต่ละข้อนั้น กำหนดให้ผู้ตอบ เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยการเลือกตอบแต่ละข้อคำถามซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

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

การตรวจให้คะแนนแบบวัดแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ถ้าเป็นข้อความทางบวก	ถ้าเป็นข้อความทางลบ
ตรงกับความรู้สึกน้อยที่สุดมีข้อขัดแย้งมากที่สุด ให้ 1 คะแนน	ตรงกับความรู้สึกน้อยที่สุด มีข้อขัดแย้งมากที่สุด ให้ 4 คะแนน
ตรงกับความรู้สึกน้อยมีข้อขัดแย้งบางส่วน ให้ 2 คะแนน	ตรงกับความรู้สึกน้อย มีข้อขัดแย้งบางส่วน ให้ 3 คะแนน
ตรงกับความรู้สึกปานกลางมีข้อขัดแย้งปานกลาง ให้ 3 คะแนน	ตรงกับความรู้สึกปานกลาง มีข้อขัดแย้งปานกลาง ให้ 2 คะแนน
ตรงกับความรู้สึกมากมีข้อขัดแย้งน้อยที่สุด ให้ 4 คะแนน	ตรงกับความรู้สึกมาก มีข้อขัดแย้งน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การแปลผลให้คะแนนจากแบบวัดความทนทาน ตั้งแต่คะแนน 4 คะแนนถึง 1 คะแนน เป็นระดับความทนทาน ตั้งแต่ระดับ สูงที่สุดจนถึงต่ำที่สุด โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ดังต่อไปนี้ (Best, 1986)

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

ฉบับที่ 2 สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดและปลายปิด เกี่ยวกับระยะเวลาในการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย แผนกการพยาบาล โรงพยาบาล ประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ประสบการณ์ของพยาบาลประจำการที่ ได้รับเลือกเป็นตัวอย่างประชากรซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการคนนั้น

แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามหลักการของชวิเรียน (Schwirian, 1978) โดยสร้างข้อคำถามเพิ่มในบางเรื่อง และปรับข้อความในบางจุด ให้ครอบคลุมทักษะ 6 ด้าน ดังนี้คือ

1. ทักษะการเป็นผู้นำ	จำนวน 7 ข้อ
2. ทักษะด้านการวางแผนและประเมินการพยาบาล	จำนวน 5 ข้อ
3. ทักษะด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	จำนวน 12 ข้อ
4. ทักษะด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ	จำนวน 11 ข้อ
5. ทักษะการดูแลในระยะวิกฤติ	จำนวน 6 ข้อ
6. ทักษะการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	จำนวน 11 ข้อ

ลักษณะข้อคำถามในแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ มีจำนวน 52 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ในการตอบแบบวัดแต่ละข้อ กำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยการเลือกตอบแต่ละช่องคำตอบ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

- 0 หมายถึง ไม่ได้ปฏิบัติงานในลักษณะนั้น ๗ เลย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลไม่เป็นที่พอใจ ไม่สามารถตัดสินใจได้ ต้องการกำหนดงานให้และให้คำแนะนำอย่างมากเพื่อปรับปรุงตัวเอง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ต้องการแนะนำให้เหมาะสมกับปัญหา และสถานการณ์ที่ประสบอยู่
- 3 หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลดี มีความแม่นยำในการปฏิบัติให้คำแนะนำเพียงเล็กน้อยก็สามารถแก้ปัญหาที่ยากได้
- 4 หมายถึง การปฏิบัติได้ผลดี มีประสิทธิภาพ มีความแม่นยำ ตัดสินใจได้ดี

การตรวจให้คะแนนแบบวัดแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

การแปลผลให้คะแนนจากแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 4 คะแนนจนถึง 0 คะแนน เป็นระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับมากที่สุด จนถึงน้อยที่สุด โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ดังต่อไปนี้ (Best, 1986)

	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 0.00-0.49	อยู่ในระดับต่ำที่สุด/ควรปรับปรุงอย่างมาก

#### การหาความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของแบบวัด

1. การหาความตรงตามเนื้อหาของแบบวัด ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมการวิจัยแก้ไขเนื้อหา และภาษา แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ ด้านการศึกษายาบาลและการบริหารการพยาบาล จำนวน 11 ท่าน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในภาคผนวก) ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเนื้อหาและภาษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยถือเกณฑ์ผู้ทรงคุณวุฒิยอมรับ 9 ใน 11 คน ยอมรับ และได้เสนอแนะข้อแก้ไขเพิ่มเติมในบางจุด ข้อความแบบวัดที่ผู้ทรงคุณวุฒิยอมรับและที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ถือว่ามีความตรงตามเนื้อหา

2. การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตัวอย่างประชากรที่จะศึกษา จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) (บุญธรรม กิจปริดาปริสูลย์, 2531) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังนี้

แบบวัดบรรยากาศองค์การ	ได้ค่าความเที่ยง 0.81
แบบวัดความรู้สึกรู้สึกว่าไหว	ได้ค่าความเที่ยง 0.90
แบบวัดความทนทาน	ได้ค่าความเที่ยง 0.81

แบบวัดความสามารถในการ  
ปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ได้ค่าความเที่ยง 0.99

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้าติดต่อกับหัวหน้างานบริการพยาบาลของโรงพยาบาลต่าง ๆ
2. ผู้วิจัยนำแบบวัดไปแจกให้ตัวอย่างประชากรเองในโรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ส่วนโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ผู้ตรวจการของแต่ละแผนกการพยาบาลช่วยแจกให้ และโรงพยาบาลศิริราช ฝ่ายวิชาการของโรงพยาบาลเป็นผู้แจกแบบวัดให้และเก็บให้ สำหรับอีก 4 โรงพยาบาลผู้วิจัยเก็บเอง ซึ่งใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 14 มกราคม 2534 ถึงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2534 รวมเวลา 4 สัปดาห์ 2 วัน จำนวนแบบวัดที่ส่งออกแยกตามจำนวนตัวอย่างประชากร 2 กลุ่ม ทั้งหมด 680 ฉบับ คือ พยาบาลประจำการ 340 ฉบับ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำหน้าที่ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอีก 340 ฉบับ ได้รับคืนจากพยาบาลประจำการ จำนวน 339 ฉบับและรับคืนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยอีก 336 ฉบับ และเป็นแบบวัดที่ไม่สมบูรณ์อีก จึงไม่นำมาศึกษาเหลือแบบวัดที่สมบูรณ์จากตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่มที่ใช้ศึกษา อย่างละ 324 ฉบับ ดังเสนอรายละเอียดในตารางที่ 5 ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามส่งออกและได้รับคืน ไม่สมบูรณ์และสมบูรณ์  
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ จำแนกตามโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	จำนวนแบบวัด											
	หัวหน้าหอผู้ป่วย			พยาบาล			หัวหน้าหอผู้ป่วย			พยาบาล		
	ส่งออก	ได้รับคืน	ร้อยละ	ส่งออก	ได้รับคืน	ร้อยละ	ไม่สมบูรณ์	สมบูรณ์	ร้อยละ	ไม่สมบูรณ์	สมบูรณ์	ร้อยละ
ศิริราช	154	150	97.40	154	154	100	1	149	99.33	5	149	96.75
รามธิบดี	59	59	100	59	59	100	5	54	91.53	7	52	86.14
มหาราชนครเชียงใหม่	55	55	100	55	55	100	1	54	98.82	2	53	96.36
ศรีนครินทร์	42	42	100	42	42	100	0	42	100	1	41	97.62
สงขลาครินทร์	30	30	100	30	29	96.67	0	30	100	0	29	100
รวม	340	336	98.82	340	339	99.70	7	329	97.92	15	435	95.58

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX (Statistical Package for the Social Sciences) ที่สถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การแต่ละมิติ ความรู้สึกว่าเหว่ ความว่าเหว่จากวิชาชีพ ความว่าเหว่ส่วนบุคคล ความทนทาน ความมุ่งมั่น ความท้าทาย ความสามารถควบคุมตนเอง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ทักษะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ทักษะการสอนผู้ป่วย ญาติและการให้ความร่วมมือ ทักษะการดูแลในระยะวิกฤต ทักษะการพัฒนิตนเอง ด้านวิชาชีพ ค่าตอบแทนเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. คำนวณค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานและทักษะทั้ง 6 ด้าน เป็นรายชื่อ ที่จัดเป็นกลุ่มตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. หาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหว่ ความทนทาน กับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression analysis) ดังต่อไปนี้

3.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรพยากรณ์ (Inter-Correlation Coefficient) และระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ (Correlation coefficient) โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (r) (ประคอง กรรณสูต, 2528) โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ

ค่าระหว่าง $\pm 0.7-0.90$	มีความสัมพันธ์สูง
ค่าระหว่าง $\pm 0.30-0.69$	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าระหว่าง $\pm 0.0-0.29$	มีความสัมพันธ์น้อย

3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าที (t-test) (ประคอง กรรณสูต, 2528)

3.3 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ (Kerlinger and Pedahzur, 1973)

3.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Kerlinger and Pedahzur, 1973)

3.5 ทดสอบความแตกต่างของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ที่เพิ่มขึ้น จากการเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว โดยการทดสอบสถิติส่วนรวมเอฟ (Overall F-test) (Kerlinger and Pedahzur, 1973)

3.6 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

3.7 หาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการพยากรณ์

3.8 สร้างสมการพยากรณ์ตัวแปร แทนที่ด้วยกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ คือ บังคับตัวแปรให้เข้าทุกตัว (Enter Technique) และเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise technique) เพื่อยืนยันข้อค้นพบ

ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย