

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เกี่ยวกับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร และวิเคราะห์หาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และการถดถอยสหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Regression and Correlational analysis) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีจำนวนโรงพยาบาลทั้งหมด 5 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลคามิลเลียน โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลมิชชัน และโรงพยาบาลหัวเฉียว มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 841 คน (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนสังกัดมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร, 2544)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนตามสัดส่วน (Proportional stratily random ampleing) มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.สำรวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนสังกัดมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร (2544) ทั้ง 5 โรงพยาบาล พบว่ามีจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น 841 คน

2.กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973: 727)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{841}{1+841(.05)(.05)} = 271$$

ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	=	ขนาดของประชากร
e	=	ขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (5%)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนสังกัดมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 271 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบมีชั้นตอน (Proportionate Stratify random sampling) โดยวิธีการจับสลากรายชื่อของพยาบาลจากทุกแผนกในโรงพยาบาลให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่ต้องการ ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรพยาบาลวิชาชีพ และกลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพคริสเตียน	245	79
คามิลเลียน	28	9
เซนต์หลุยส์	227	73
มิชชั่น	74	24
หัวเฉียว	267	86
รวม	841	271

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ ลักษณะข้อคำถามมีทั้งแบบเปิดและเลือกตอบ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดการจัดการความขัดแย้งของ Robbins (1998) ที่ประกอบด้วยกระบวนการจัดการความขัดแย้ง 2 กระบวนการ คือ การกระตุ้นความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 41 ข้อ ดังนี้

การกระตุ้นความขัดแย้ง	จำนวน 12 ข้อ (ข้อ 1 - 12)
การแก้ปัญหาความขัดแย้ง	จำนวน 29 ข้อ (ข้อ 13 - 41)

โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) เลือกตอบ 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก		
1 คะแนน	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด
2 คะแนน	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงน้อย
3 คะแนน	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
4 คะแนน	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงมาก
5 คะแนน	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อคำถามเชิงลบ		
1 คะแนน	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
2 คะแนน	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงมาก

3 คะแนน	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
4 คะแนน	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงน้อย
5 คะแนน	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ให้คะแนนการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหรือผู้ปวยโดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ยทั้งรายด้านและโดยรวม และแปลความหมายของคะแนนโดยใช้เกณฑ์การตัดสินดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการจัดการความขัดแย้งได้น้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการจัดการความขัดแย้งได้น้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการจัดการความขัดแย้งได้ปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการจัดการความขัดแย้งได้มาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการจัดการความขัดแย้งได้มากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบรางวัลขององค์การ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Gibsons และคณะ (1997) ที่แบ่งระบบรางวัลเป็น 2 ประเภท คือ รางวัลจากภายใน และรางวัลจากภายนอก ประกอบด้วยข้อคำถาม 29 ข้อ ดังนี้

รางวัลจากภายใน	จำนวน 15 ข้อ (ข้อ 1 - 15)
รางวัลจากภายนอก	จำนวน 14 ข้อ (ข้อ 16 - 18)

โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เลือกตอบ 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale ดังนี้

		ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
1 คะแนน	หมายถึง	เป็นจริงน้อยที่สุด	เป็นจริงมากที่สุด
2 คะแนน	หมายถึง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงปานกลาง
4 คะแนน	หมายถึง	เป็นจริงมาก	เป็นจริงน้อย
5 คะแนน	หมายถึง	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงน้อยที่สุด

ให้คะแนนระบบรางวัลขององค์กร โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาเฉลี่ยทั้งรายด้านและโดยรวม และแปลความหมายของคะแนนโดยใช้เกณฑ์การตัดสินดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

1.00 – 1.49	หมายถึง	ได้รับรางวัลตอบแทนในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	ได้รับรางวัลตอบแทนในระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	ได้รับรางวัลตอบแทนในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	ได้รับรางวัลตอบแทนในระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	ได้รับรางวัลตอบแทนในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของโครงการวิจัยนานาชาติ (GLOBE,1997) ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร 7 ลักษณะ คือ ลักษณะความเป็นชาย ลักษณะความเป็นปัจเจกชน ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม และลักษณะเน้นอนาคต ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ดังนี้

ลักษณะความเป็นชาย	จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 1 - 7)
ลักษณะความเป็นปัจเจกชน	จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 8 - 10)
ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 11 - 15)
ลักษณะการใช้อำนาจ	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 16 - 19)
ลักษณะเน้นความสำเร็จ	จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 20 - 22)
ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 23 - 26)
ลักษณะเน้นอนาคต	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 27 - 30)

โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เลือกรับตอบ 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale ดังนี้

## ข้อคำถามเชิงบวก

1	คะแนน	หมายถึง	เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การน้อยที่สุด
2	คะแนน	หมายถึง	เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การน้อย
3	คะแนน	หมายถึง	ตัดสินใจไม่ได้
4	คะแนน	หมายถึง	เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การมาก
5	คะแนน	หมายถึง	เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การมากที่สุด

## ข้อคำถามเชิงลบ

1	คะแนน	หมายถึง	เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การมากที่สุด
2	คะแนน	หมายถึง	เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การมาก
3	คะแนน	หมายถึง	ตัดสินใจไม่ได้
4	คะแนน	หมายถึง	เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การน้อย
5	คะแนน	หมายถึง	เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การน้อยที่สุด

ให้คะแนนของวัฒนธรรมองค์การ โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาเฉลี่ยเป็นรายด้าน แปลความหมายของคะแนนในแต่ละด้าน (แต่ละลักษณะ) ใช้เกณฑ์การตัดสิน ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำ
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูง
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์และปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ที่แปลและเรียบเรียงโดย อารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541) ซึ่งใช้วัดองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ	จำนวน 8 ข้อ (ข้อ 1 - 8)
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 9 - 15)
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 16 - 22)

โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เลือกตอบ 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale ดังนี้

		ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยมากที่สุด
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยปานกลาง
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย
5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ให้คะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ยโดยรวม แปลความหมายของคะแนน โดยใช้เกณฑ์การตัดสินดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด

### วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่างๆ และสภาพการณ์จริงในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้ง ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ

2. สร้างแบบสอบถามการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าผู้ป่วย มีวิธีการดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิดการจัดการความขัดแย้งของ Robbins (1998) และบททวนวรรณกรรม เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้ง

2.2 สร้างข้อคำถามการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าผู้ป่วย ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับคำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ ที่กำหนดขึ้นตามโครงสร้างและเนื้อหาของแนวคิดที่ศึกษา และสภาพการณ์จริงของการจัดการความขัดแย้ง ของหัวหน้าผู้ป่วยในบริบทของโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

3. สร้างแบบสอบถามระบบรางวัลขององค์กร มีวิธีการดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดระบบรางวัลของ Gibbson และคณะ (1997) และบททวนวรรณกรรม เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบรางวัล

3.2 ศึกษากระบวนการให้รางวัลขององค์กร

3.3 สร้างข้อคำถามระบบรางวัล ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับคำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ ที่กำหนดขึ้นตามโครงสร้างและเนื้อหาของแนวคิดที่ศึกษา และสภาพการณ์จริงของการให้รางวัลขององค์กรในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

4. สร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร มีวิธีการดังนี้

4.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และบททวนวรรณกรรม เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของวัฒนธรรมองค์กร

4.2 ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรการกุศล

4.3 สร้างข้อคำถามวัฒนธรรมองค์กร ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับคำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ ที่กำหนดขึ้นตามโครงสร้างและเนื้อหาของแนวคิดที่ศึกษา และสภาพการณ์จริงของวัฒนธรรมองค์กร ในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

5. แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ประยุกต์มาจากแบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ที่แปลและเรียบเรียงโดย อารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541)

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องพร้อมข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามที่สร้างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)



8. หลังจากการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1.ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างและปรับปรุงขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา ภาษา หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามพร้อมคำจำกัดความไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ตรวจสอบด้านเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ สำนวนภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

ในงานวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

- มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารทางการแพทย์หรือเป็นผู้บริหารในองค์กรการกุศล
- เป็นนักวิชาการ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์กร และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร
- มีประสบการณ์ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 คน มีจำนวนข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงดังนี้

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

เปลี่ยนอายุ, รายได้ จากเดิมคำตอบ ให้เป็นช่วง

ตัดข้อมูลโรงพยาบาลที่สังกัดอยู่ออก

## แบบสอบถามการจัดการความขัดแย้ง

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษาและการใช้ภาษา	11 ข้อ
รวมข้อคำถามที่มีลักษณะคล้ายกันไว้ด้วยกัน	2 ข้อ
ตัดข้อคำถามเชิงลบออก	6 ข้อ

## แบบสอบถามระบบรางวัล

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษาและการใช้ภาษา	11 ข้อ
รวมข้อคำถามที่มีลักษณะคล้ายกันไว้ด้วยกัน	11 ข้อ
ตัดข้อคำถามเชิงลบออก	6 ข้อ

## แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษาและการใช้ภาษา	6 ข้อ
รวมข้อคำถามที่มีลักษณะคล้ายกันไว้ด้วยกัน	6 ข้อ
ตัดข้อคำถามเชิงลบออก	5 ข้อ

## แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษาและการใช้ภาษา	13 ข้อ
ตัดข้อคำถามเชิงลบออก	2 ข้อ

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 ท่าน เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ได้นำไปทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงต่อไป

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 18-19 กุมภาพันธ์ 2545 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbrach' s alpha coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW และวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item analysis) ด้วยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัดข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับข้อคำถามอื่นทั้งฉบับน้อย คือ ข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .2 (บุญชม ศรีสะอาด)

จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงดังเสนอในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการจัดการความขัดแย้ง ระบบรางวัล วัฒนธรรมองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	ทดลองใช้ (n=30)	เก็บข้อมูลจริง (n=267)
ตอนที่ 2 การจัดการความขัดแย้ง	.87	.87
- การกระตุ้นความขัดแย้ง	.75	.65
- การแก้ปัญหาความขัดแย้ง	.79	.85
ตอนที่ 3 ระบบรางวัล	.81	.78
- รางวัลจากภายใน	.76	.55
- รางวัลจากภายนอก	.61	.77
ตอนที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ	.84	.82
- ลักษณะความเป็นชาย	.63	.58
- ลักษณะความเป็นปัจเจกชน	.38	.49
- ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	.78	.55
- ลักษณะการใช้อำนาจ	-.04	.09
- ลักษณะเน้นความสำเร็จ	-.58	-.00
- ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม	.84	.87
- ลักษณะเน้นอนาคต	.86	.88
ตอนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	.75	.82
- ความผูกพันด้านจิตใจ	.64	.90
- ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	.47	.79
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.53	.30

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามบางตอนภายหลังจากการเก็บข้อมูลจริงมีค่าความเที่ยงของเครื่องมือต่ำกว่าตอนทดลองใช้เครื่องมือ เนื่องจากว่า หลังจากทดลองใช้เครื่องมือและหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาได้มีการปรับแบบสอบถามบางข้อที่มีค่า Item correlation เป็นลบเพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจริงในการวิจัย

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้บริหารของโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 โรงพยาบาล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปขอพบผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างๆ ด้วยตัวเอง พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ และตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

3. เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล โดยแนะนำตัวพร้อมอธิบาย และชี้แจงวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งมอบแบบสอบถามด้วยตนเอง กับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ พร้อมทั้งอธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และนัดรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม – 3 เมษายน 2545 รวมเวลา 17 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทุกโรงพยาบาล จำนวน 267 ฉบับ จากที่ส่งไปทั้งหมด 271 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 98.52

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW โดยใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percent)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระบบรางวัลเป็นรายด้านและโดยรวม วัฒนธรรมองค์การเป็นรายด้าน และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ และตัวเกณฑ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2541)

#### การแปลผล

เมื่อค่า $r$ ประมาณ .70 ถึง .90	ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
เมื่อค่า $r$ ประมาณ .30 ถึง .70	ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อค่า $r$ ประมาณ .30 และต่ำกว่า	ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

3.3 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ  $R^2$  ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์

3.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยทดสอบค่ารวม เอฟ (Overall F-test)

3.5 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ (b.) ในรูปคะแนนดิบ

3.6 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่าค่า b ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่

3.7 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

3.8 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน