

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตมีระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 สังกัด จำนวน 19 โรงพยาบาล รวมประชากรทั้งสิ้น 1,727 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage sampling) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

2.1 สํารวจจำนวนพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐทั้ง 5 สังกัด

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Yamane (1973. อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2544) เมื่อมีระดับนัยสำคัญเป็น 0.5 ( $\alpha = 0.05$ )

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

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง เท่าที่ยอมรับได้ในที่นี้ กำหนดไว้ 5%

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{1727}{1 + (1727)(0.05)^2} \\ &= 325 \text{ คน} \end{aligned}$$

2.3 สุ่มตัวอย่างตามสังกัด โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ในแต่ละสังกัดโดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย ประกอบด้วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี สังกัดกระทรวงกลาโหม คือ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ

โรงพยาบาลศิริราช สังกัดกรุงเทพมหานคร คือโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และสังกัดสำนักงาน  
ตำรวจแห่งชาติ คือโรงพยาบาลตำรวจ

2.4 สุ่มเลือกแผนกที่ปฏิบัติงานในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการจับฉลากหลังจาก  
นั้นสุ่มเลือกหอผู้ป่วย เลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่  
1 ปีขึ้นไปโดยวิธีการจับฉลากให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง

ชื่อโรงพยาบาล	จำนวนพยาบาล หอผู้ป่วยวิกฤต	กลุ่มตัวอย่างที่ได้ จากการคำนวณ	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บได้จริง
<b>กระทรวงสาธารณสุข</b>			
1 ราชวิถี	108	-	-
2 นพรัตน์ราชธานี	63	25	40
3 เลิดสิน	41	-	-
4 สงฆ์	28	-	-
<b>กระทรวงกลาโหม</b>			
1 พระมงกุฎเกล้า	180	-	-
2 ภูมิพลอดุลยเดช	130	60	80
3 สมเด็จพระปิ่นเกล้า	78	-	-
<b>กระทรวงศึกษาธิการ</b>			
1 ศิริราช	460	180	83
2 รามาธิบดี	256	-	-
<b>กรุงเทพมหานคร</b>			
<b>1 วิทยาลัยแพทยศาสตร์</b>			
กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล			
2 เจริญกรุงประชารักษ์	110	-	-
3 ดากสิน	70	30	40
4 หลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินทรโอรุทิศ	40	-	-
5 กลาง	20	-	-
6 ลาดกระบัง	40	-	-
	8	-	-

ชื่อโรงพยาบาล	จำนวนพยาบาล หอผู้ป่วยวิกฤต	กลุ่มตัวอย่างที่ได้ จากการคำนวณ	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บได้จริง
7 หนองจอก	9	-	-
8 สิรินคร	18	-	-
<b>สำนักงานตำรวจแห่งชาติ</b>			
1 ตำรวจ	68	30	65
รวม	1,727	325	308

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงาน ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ กัทธา เผือกพันธ์ (2545) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความอิสระในการปฏิบัติ และผลป้อนกลับของงาน โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน จากหนังสือ เอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยต่าง ๆ

2.2 รวบรวมคำสำคัญตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) เพื่อนำมาเขียนคำจำกัดความ หลังจากนั้นสร้างข้อคำถามให้สอดคล้อง และครอบคลุมกับคำจำกัดความ ได้ข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

ด้านความหลากหลายของงาน	จำนวน 8 ข้อ	(ข้อที่ 1 - 5)
ด้านความสำคัญของงาน	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อที่ 6 - 9)
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อที่ 10 - 13)
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 14 - 18)
ด้านผลป้อนกลับของงาน	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 19 - 23)

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) กำหนดให้ผู้เลือกตอบได้คำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนรวมของคะแนนเฉลี่ยลักษณะงานตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตใช้เกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับสูงที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ มานิคย์ สะสมทรัพย์ (2547) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Victor and Cullen (1987,1988) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร และด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน จากหนังสือเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยต่าง ๆ

3.2 รวบรวมคำสำคัญตามแนวคิดของ Victor and Cullen (1987, 1988) เพื่อนำมาเขียนคำจำกัดความ หลังจากนั้นสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับคำจำกัดความได้ข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อที่ 1 - 4)
ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อที่ 5 - 8)
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อที่ 8 -11)
ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อที่11-14)
ด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อที่15 -18)

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) กำหนดให้ผู้เลือกตอบได้คำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหรือผู้ป่วยวิกฤตมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหรือผู้ป่วยวิกฤตมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหรือผู้ป่วยวิกฤตปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหรือผู้ป่วยวิกฤตน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหรือผู้ป่วยวิกฤตน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนรวมของคะแนนเฉลี่ยบรรยาการจริยธรรมตามการรับรู้ของพยาบาลหรือผู้ป่วยวิกฤตในการทำงานใช้เกณฑ์ประคอง กรรณสูต (2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง บรรยาการจริยธรรมในการทำงานสูงที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง บรรยาการจริยธรรมในการทำงานสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง บรรยาการจริยธรรมในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง บรรยาการจริยธรรมในการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง บรรยาการจริยธรรมในการทำงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของพรณิภา สืบสุข (2548) ซึ่งสร้างขึ้นตาม Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้านคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จากหนังสือ เอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยต่าง ๆ

4.2 รวบรวมคำสำคัญตามแนวคิดของ Manion (2003) เพื่อนำมาเขียนคำจำกัดความ หลังจากนั้นสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับคำจำกัดความ ได้ข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 1 - 5)
ด้านความรักในงาน	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 6 - 10)
ด้านความสำเร็จในงาน	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อที่ 11 - 14)
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 15 - 19)

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) กำหนดให้ผู้เลือกตอบได้คำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนรวมของคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต ใช้เกณฑ์ของประคอง กรรณสูต (2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

### 1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาล 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ 3 ท่าน ดังรายนามในภาคผนวก ก โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้พิจารณาความถูกต้องและขอบเขตเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ คำแนะนำและข้อเสนอแนะ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย
- 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและข้อเสนอแนะที่ได้รับ มาปรับปรุงแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index หรือ CVI) ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่มีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ 0.8 ขึ้นไป (Polit & Hungler, 1999)

จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความเห็นระดับ 3 และ 4

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความเห็นระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน พบว่าจำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4 ของแบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .87, .94 และ .95 ตามลำดับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีการปรับปรุงแก้ไข ข้อคำถามดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

คงเดิม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะของงาน

คงเดิม 20 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 3 ข้อ

รวมมีข้อคำถาม 23 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน

คงเดิม 15 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 3 ข้อ

รวมมีข้อคำถาม 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คงเดิม 14 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 5 ข้อ

รวมมีข้อคำถาม 19 ข้อ

## 2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

ไป จำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach & Alpha coefficient) เมื่อพิจารณาค่าที่ได้ไม่มีข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงหรือตัดออก เนื่องจากเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามชุดนี้ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง ซึ่งรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล	มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ	
คงเดิม	7 ข้อ	ข้อที่ 1 - 7
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงาน		จำนวน 23 ข้อ
1. ด้านความหลากหลายของงาน	5 ข้อ	ข้อที่ 1 - 5
2. ด้านความสำคัญของงาน	4 ข้อ	ข้อที่ 6 - 9
3. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	4 ข้อ	ข้อที่ 10 - 13
4. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	5 ข้อ	ข้อที่ 14 - 18
5. ด้านผลป้อนกลับของงาน	5 ข้อ	ข้อที่ 19 - 23
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน		จำนวน 18 ข้อ
1. ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร	4 ข้อ	ข้อที่ 1 - 4
2. ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4 ข้อ	ข้อที่ 5 - 8
3. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	3 ข้อ	ข้อที่ 9 - 11
4. ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร	3 ข้อ	ข้อที่ 12 - 14
5. ด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล	4 ข้อ	ข้อที่ 15 - 18
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน		จำนวน 19 ข้อ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	5 ข้อ	ข้อที่ 1 - 5
2. ด้านความรักในงาน	5 ข้อ	ข้อที่ 6 - 10
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4 ข้อ	ข้อที่ 11 - 14
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	5 ข้อ	ข้อที่ 15 - 19

เมื่อนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง แล้วจึงนำมาหาความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าความเที่ยงดังที่แสดงในตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงแบบสอบถามลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	กลุ่มทดลองใช้ (n = 30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n = 308)
ลักษณะงาน	.87	.88
บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน	.94	.95
ความสุขในการทำงาน	.95	.96

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือคณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี, โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, โรงพยาบาลศิริราช, โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และโรงพยาบาลตำรวจเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแนบรายละเอียดของโครงการวิจัยและตัวอย่างเครื่องมือวิจัย ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลหรือคณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครจำนวน 5 แห่ง โดยผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของแต่ละโรงพยาบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ ผู้วิจัยจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แก่พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป ในทุกแผนกที่สุ่มเลือกโดยการจับสลาก โดยส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 325 ฉบับ ได้รับกลับมาและมีความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 308 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2551 ถึงวันที่ 4 กันยายน 2551 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 66 วัน

## การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการวิจัยโดยชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ในหน้าแรกของแบบสอบถามโดยบอกวัตถุประสงค์ในการวิจัย และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการ โครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลา ซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่มีความกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยเก็บข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และอยู่ในที่ที่ปลอดภัย วิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิจัยในภาพรวม ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลได้

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งรายด้านและโดยรวม
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( $r$ ) ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

$r$	=	0	ไม่มีความสัมพันธ์
$r$	=	$\pm 0.01 - \pm 0.29$	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
$r$	=	$\pm 0.30 - \pm 0.69$	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
$r$	=	$\pm 0.70 - \pm 1.00$	มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระดับความสุขในการทำงานโดยการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis)
4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่คำนวณได้โดยการทดสอบค่าเอฟ หาค่า

สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ (B) ในรูปคะแนนดิบ หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัว  
พยากรณ์ (Bata) ในรูปคะแนนมาตรฐาน หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ สร้างการพยากรณ์ในรูป  
คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน