



## บทที่ 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน ( Hypothesis Testing ) โดยได้มีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวางแผน วิธีดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

#### ตัวอย่างประชากร

ตัวอย่างประชากร ประกอบด้วย พยาบาลที่ทำงาน ในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของรัฐ ที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป ในกรุงเทพมหานครที่มีสังกัดต่างกัน ซึ่งได้แก่

1. โรงพยาบาลศิริราช สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย
2. โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัด สภาอากาศไทย
3. โรงพยาบาลวชิระ สังกัด กระทรวงมหาดไทย
4. โรงพยาบาลพระมงกุฎฯ สังกัด กระทรวงกลาโหม
5. โรงพยาบาลราชวิถี สังกัด กระทรวงสาธารณสุข

โดยดำเนินการศึกษา ประชากร เป้าหมาย และสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น ( Stratified Simple Random Sampling ) ออกเป็นแผนกต่างๆ คือ แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกสูติ-นรีเวช แผนกกุมาร แผนกจิตเวชและแผนกฉุกเฉิน โดยศึกษาตัวอย่างประชากรแผนกละ 30 คน แผนกใดที่มีประชากรต่ำกว่า 30 คน จะเก็บทุกประชากรได้ ตัวอย่างประชากรทั้งหมด 715 คน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงพยาบาล	แผนก						รวม
	อายุ- กรรม	ศัลย- กรรม	กุมาร	นุค เณิน	จิตเวช	สูติ- นรีเวช	
ศิริราช	30	30	30	30	10	30	160
จุฬาลงกรณ์	30	30	30	30	6	30	156
วชิระ	30	30	30	20	-	30	140
พระมงกุฎา	30	30	26	27	8	30	151
ราชวิถี	30	30	2	16	-	30	108
รวม	150	150	118	123	24	150	715
ร้อยละ	20.98	20.98	16.50	17.20	3.36	20.98	100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน เพื่อหาอนุภาพการรับรู้ของงาน ที่ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสำรวจของแฮคแมนและ โอลด์แฮมที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ.1976 ( the job diagnostic survey ) เพื่อให้เหมาะสมกับคนไทยและการศึกษาในครั้งนี้

ลักษณะของ เครื่องมือ แบ่ง เป็น 2 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ภาค

ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า ( Rating scale ) จำนวน 63 มาตรา

แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับตัวแปร ต่อไปนี้ คือ

1. ในภาคที่ 1 วัตถุประสงค์สำคัญของงาน ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงข้อแปรและข้อความ ของแบบสอบถามในภาคที่ 1

ข้อแปร	ข้อความในมาตรวัด	จำนวนข้อ
1. นานาทักษะ	ในการทำงานฉันต้องอาศัยทักษะหลายๆ อย่าง หรือใช้ทักษะที่ซับซ้อน	1 ข้อ
2. เอกลักษณะของงาน	ฉันสามารถทำงานตามลำพังตั้งแต่ต้นจนจบ และสามารถ เห็นผลสำเร็จในขั้นตอนสุดท้าย	1 ข้อ
3. ความสำคัญของงาน	โดยทั่วๆ ไปงานของฉันมีความสำคัญต่อชีวิต และความเป็นอยู่ของผู้อื่น	1 ข้อ
4. ความเป็นอิสระ	ในการทำงานฉันมีโอกาสตัดสินใจอย่าง เป็นอิสระ	1 ข้อ
5. การทราบผลที่ได้จากงาน	ฉันมีโอกาสรับทราบถึงผลของการทำงาน ของฉัน	1 ข้อ
6. การทราบผลที่ได้จากแหล่งอื่น	หัวหน้าและผู้ร่วมงานช่วยให้ฉันได้รับทราบผล ของการทำงาน	1 ข้อ
7. สัมพันธภาพกับผู้อื่น	ในการทำงานฉันต้องมีความสัมพันธ์อย่าง ใกล้ชิดกับบุคคลอื่นๆ เช่น ผู้ป่วย หรือผู้อื่นที่ เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน	1 ข้อ

ค่าตอบในแต่ละมาตรของแบบสอบถามในภาคที่ 1 ให้คะแนน 1 ถึง 7 จาก ไม่จริงเลย ถึง จริงที่สุด

2. ในภาคที่ 2 วัตถุประสงค์ทางจิต ความพึงพอใจโดยทั่วไป และแรงจูงใจภายใน ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงตัวแปรและตัวอย่างข้อความ ของแบบสอบถามในภาคที่ 2

ตัวแปร	ตัวอย่างข้อความในมาตรวัด	จำนวนข้อ
1. ภาวะวิกฤติทางจิต		
1.1 รู้สึกว่างานมีความหมาย	งานที่ฉันทำนี้มีความหมายสำหรับฉัน	2 ข้อ
1.2 รู้สึกว่า เป็นผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน	ฉันรู้สึกว่ามีควมรับผิดชอบ เป็นการส่วนตัว ต่องานที่ฉันทำ	4 ข้อ
1.3 ไ้ทราบผลการกระทำจากกิจกรรมของงาน	ฉันไม่ค่อยจะทราบถึงผลการทำงานของฉัน	2 ข้อ
2. ความพึงพอใจโดยทั่วไป	โดยทั่วๆ ไปแล้ว ฉันมีความพึงพอใจกับงานนี้มาก	2 ข้อ
3. แรงจูงใจภายใน	ฉันรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อทำงานนี้	4 ข้อ

ค่าตอบในแต่ละมาตรของแบบสอบถามในภาคที่ 2 ให้คะแนน 1 ถึง 7 จากไม่เห็นด้วยเลย ถึง เห็นด้วยมากที่สุด ยกเว้นมาตรที่มีข้อความเชิงนิเสธของให้คะแนนย้อนกลับ

3. ในภาคที่ 3 วัดความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน กังแสดงใน ตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงตัวแปรและตัวอย่างข้อความ ของแบบสอบถามในภาคที่ 3

ตัวแปร	ตัวอย่างข้อความในมาตรวัด	จำนวนข้อ
1. ความพึงพอใจใน ความมั่นคงของงาน	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของฉัน	2 ข้อ
2. ความพึงพอใจใน รายได้	เงิน เดือนและค่าตอบแทนที่ฉันได้รับในปัจจุบัน	2 ข้อ
3. ความพึงพอใจใน ความก้าวหน้า	โอกาสการพัฒนา และความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	4 ข้อ
4. ความพึงพอใจ เพื่อน ร่วมงาน	โอกาสที่จะช่วย เหลือผู้อื่นขณะทำงาน	3 ข้อ
5. ความพึงพอใจหัวหน้า	ความ เชื่อถือและความยุติธรรมที่ได้รับจาก หัวหน้า	3 ข้อ

ค่าตอบในแต่ละมาตร ของแบบสอบถามในภาคที่ 3 ให้คะแนน 1 ถึง 7 จาก ไม่พอใจเลย ถึง พอใจมากที่สุด

4. ในภาคที่ 4 วัตถุประสงค์ทางจิต ความพึงพอใจโดยทั่วไป และแรงจูงใจภายใน เช่นเดียวกับในภาคที่ 2 แต่จะเป็นคำถามที่ใหญ่ตอบแบบสอบถามคำนึงถึงความรู้สึก และความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆ ที่อยู่ใน สายอาชีพเดียวกัน ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงตัวแปรและตัวอย่างข้อความ ของแบบสอบถามในภาคที่ 4

ตัวแปร	ตัวอย่างข้อความในมาตรวัด	จำนวนข้อ
1. ภาวะวิกฤติทางจิต		
1.1 รู้สึกว่างานมีความหมาย	คนที่ทำงานนี้ส่วนใหญ่รู้สึกว่าทำงานที่มีความหมาย	2 ข้อ
1.2 รู้สึกว่าเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน	คนที่ทำงานนี้ส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวของงานสูง	2 ข้อ
1.3 โค้ดทราบผลการกระทำจากกิจกรรมของงาน	คนที่ทำงานนี้ส่วนใหญ่รายงานผลงานของตนเอง เป็นน้อยๆ	2 ข้อ
2. ความพึงพอใจโดยทั่วไป	คนที่ทำงานนี้ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับงานนี้มาก	2 ข้อ
3. แรงจูงใจภายใน	คนที่ทำงานนี้ส่วนใหญ่รู้สึกพึงพอใจมากเมื่อเขาทำงานได้ดี	2 ข้อ

ค่าตอบในแต่ละมาตรของแบบสอบถามในภาคที่ 4 ให้อะแนน 1 ถึง 7 จากไม่เห็นด้วยเลย ถึง เห็นด้วยมากที่สุด ยกเว้นมาตรที่มีข้อความเชิงปฏิเสธ ต้องให้อะแนนย้อนกลับ

5. ในภาคที่ 5 วัดความคงการก้าวหน้า โดยมาตราวัดที่มีช่วงคะแนน 1 ถึง 7 จำนวน 6 มาตรา  
ตัวอย่าง

(0) งานที่ยั่วยุและท้าทายความสามารถ.....  
ค่าตอบในแต่ละมาตราของแบบสอบถามในภาคที่ 5 ให้คะแนน 1 ถึง 7 จาก ขอบน้อยที่สุด ถึง ขอบมากที่สุด

6. ในภาคที่ 6 วัดความคงการก้าวหน้า โดยให้เลือกระหว่างงาน ก. และงาน ข. จำนวน 12 มาตรา  
ตัวอย่าง

<u>งานก.</u>	<u>งานข.</u>
(0) งานที่มีรายได้ดีมาก	งานที่เปิดโอกาสให้ และทำสิ่งใหม่ๆ
ค่าตอบในแต่ละมาตราของแบบสอบถามในภาคที่ 6 ให้คะแนน 1 ถึง 5 จาก ชอบงานก. มากกว่า ถึง ชอบงานข. มากกว่า และต้องปรับคะแนน เพื่อให้ช่วงของคะแนน เท่ากับมาตราอื่นๆ ในแบบสอบถาม คือ ช่วง 1 ถึง 7 โดยใช้สูตร	
$y = 1.5x - 0.5$	

### การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของ เครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม เพื่อสำรวจหาอนุภาพการรับรู้ของงาน ที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้กับพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ศึกษาจริง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง ด้วยวิธีการทดสอบซ้ำ ( Test-Retest ) การทดสอบครั้งแรก มีระยะเวลาห่างจากการทดสอบครั้ง หลัง 2 สัปดาห์ แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบทั้งสองครั้งมาหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลคูณของ เพียร์สัน ( Pearson's product moment correlation coefficient ) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.82

### วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ติดต่อขอจกนมาयरราชการ จากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือ

จากผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทั้ง 5 แห่ง โดยผู้วิจัยนำจดหมาย พร้อมตัวอย่างแบบสอบถามไปติดต่อกับตนเอง ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ และวิธีการ เก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ที่จัดเตรียมไว้ เรียบร้อยแล้วนำไปแจกพร้อมทั้งกำหนดวัน ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งอยู่ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2532 ถึงวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2533 โดยแจกแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 750 ฉบับ เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมา ก็ทำการตรวจนับและพิจารณาแบบสอบถามที่ใส่การได้ ปรากฏว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 715 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.33

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส-เอ็กซ์ (SPSS-X) เป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยมือ เป็นบางส่วน คาสติที่วิเคราะห์ด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ มีดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของจำนวนตัวอย่าง
2. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนลักษณะสำคัญของงาน และอานุภาพการจูงใจของงานพยาบาลต่างแผนก
3. วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนน ลักษณะสำคัญของงานและคะแนนอานุภาพการจูงใจของงานพยาบาลต่างแผนก ด้วยการใช้การทดสอบค่าเอฟ (f-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)
4. วิเคราะห์หา กลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำ ด้วยการใช้การแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ที่เปอร์เซ็นต์ 30 เป็นกลุ่มต่ำ และที่เปอร์เซ็นต์ 70 เป็นกลุ่มสูง
5. วิเคราะห์หา คาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน ระหว่าง
  - 5.1 คะแนนลักษณะสำคัญของงาน กับคะแนนภาวะวิกฤติทางจิต
  - 5.2 คะแนนแรงจูงใจภายใน กับคะแนนอานุภาพการจูงใจของงาน
 คะแนนลักษณะสำคัญของงาน และคะแนนภาวะวิกฤติทางจิต
  - 5.3 คะแนนแรงจูงใจภายใน กับคะแนนอานุภาพการจูงใจของงาน
 จำแนกตามความต้องการก้าวหน้า



5.4 คะแนนคุณภาพการปฏิบัติงาน กับคะแนนความพึงพอใจใน  
ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน จำแนกตามความต้องการก้าวหน้า

ค่าสถิติที่วิเคราะห์ด้วยมือ มีดังนี้

1. วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจภายในกับ  
คุณภาพการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำ ด้วยการ  
ทดสอบ Fisher's Z-test

2. วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพการปฏิบัติงาน  
ของงาน กับความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน เมื่อจำแนกตามความต้องการ  
ก้าวหน้าสูงและต่ำ ด้วยการทดสอบค่า Fisher's Z-test