

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลประจำโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 316 คน (สิงหาคม 2550) ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ 5% โดยใช้สูตรคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973) ภายหลังจากการคำนวณพบว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 182 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 200 ชุดและได้รับกลับคืนมา 190 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95 ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 คน

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

n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตามลำดับชั้นตามอัตราส่วน (proportional stratified random sampling) จำแนกตามงานพยาบาล 4 สาขา ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

งานการพยาบาล	จำนวน ประชากร	จำนวน แบบสอบถาม ที่แจก	จำนวน แบบสอบถาม ที่รับคืน
1.งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์-สูติ-นรีเวช	71	45	43
2.งานการพยาบาลศัลยศาสตร์	85	55	52
3.งานการพยาบาลอายุรศาสตร์	81	50	50
4.งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	79	45	45
รวม	316	200	190

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงาน

2.2 ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก อารมณ์ด้านลบ

2.3 ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการการควบคุมต้นเหตุ ความรับผิดชอบ ผลกระทบที่จะมาถึง และ ความอดทน

3. เครื่องมือในการวิจัย

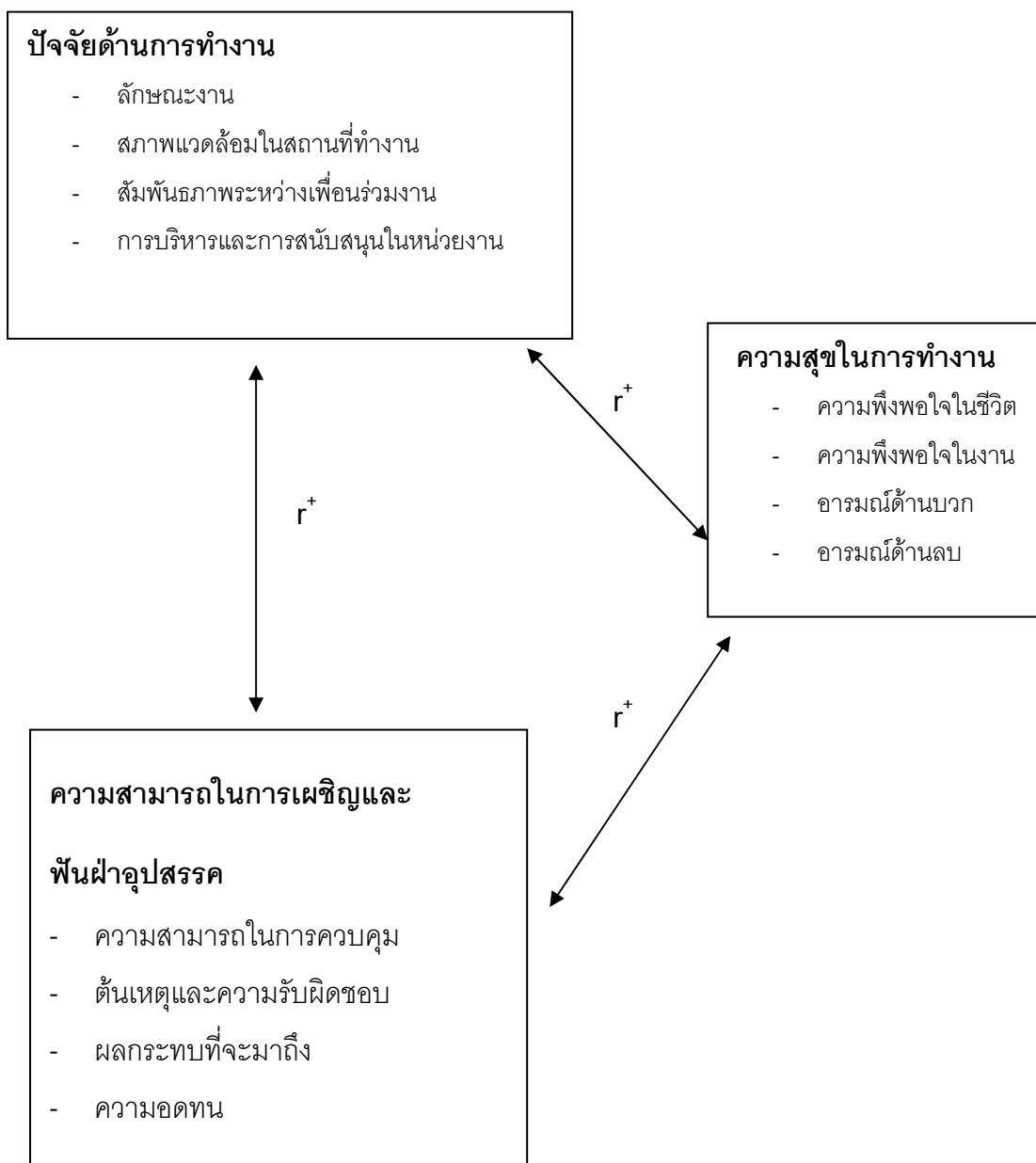
3.1 แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านการทำงาน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบแบบสอบถามของพิมผกา สุขกุล (2535) พัฒนาจากแนวคิดของคูเปอร์และเดวิดสัน (Cooper & Davidson, 1987, pp. 99-100) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงาน

3.2 แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของครองคณา สีขาว (2549) ซึ่งพัฒนามาจากธีระศักดิ์ กำบวรรณรักษ์

3.3 แบบสอบถามวัดระดับความสุข เป็นแบบสอบถามวัดความสุขที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ซึ่งพัฒนามาจากแบบประเมินของ Diener (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก อารมณ์ด้านลบ

ภาพที่3.1

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และงานการพยาบาล เป็นแบบสอบถามปลายปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ()

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน ตามแนวคิดของคูเปอร์และเดวิดสัน (Cooper & Davidson, 1987, pp. 99-100) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ พิมพ์กา สุขกุล (2535) ซึ่งเคยใช้ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลห้องผ่าตัด ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงาน แบบสอบถามนี้ได้ทำการพัฒนาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล และมีค่าความเชื่อมั่น .90

แบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วยข้อความและมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 สเกล โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1

แสดงเกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบถามระดับการรับรู้ปัจจัยในการทำงานในแต่ละด้าน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนข้อคำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การพิจารณาระดับคะแนนของแบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่ดีเลย, ไม่ดี, ปานกลาง, ดี, ดีมาก โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (กานดา พูลลาภทวี, 2533, น.19) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

กำหนดแบ่งระดับโดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนน 1.00-1.80 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจัยในการทำงานไม่ดีเลย

ช่วงคะแนน 1.81-2.60 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจัยในการทำงานไม่ดี

ช่วงคะแนน 2.61-3.40 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจัยในการทำงานปานกลาง

ช่วงคะแนน 3.41-4.20 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจัยในการทำงานดี

ช่วงคะแนน 4.21-5.00 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจัยในการทำงานดีมาก

เมื่อทราบถึงเกณฑ์โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้ว ผู้วิจัยจะหาคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามในแต่ละด้านและข้อคำถามรวมทั้งหมด 61 ข้อ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแบ่งระดับปัจจัยในการทำงานว่าคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับใด

ผู้วิจัยมีแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงานของ พิมพกา สุขกุล (2535) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงานของ พิมพกา สุขกุล (2535) ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดของคูเปอร์และเดวิดสัน (Cooper & Davidson, 1987, pp. 99-100) ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญแล้วทั้งหมด 61 ข้อ มาใช้โดยแก้ไขข้อความในบางข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลประจำการ

2. ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ปรับแก้ไขแล้วให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งหมด 15 คน ประเมินเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) โดยใช้สูตรของลอว์รี่ (Lawshe, 1974) ให้เกณฑ์ค่าความตรงตามเนื้อหาไม่ต่ำกว่า .49 หากต่ำกว่าจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป

- แบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงานตัดข้อ 4 จำนวน 1 ข้อ จึงเหลือข้อคำถาม 60 ข้อ

3. จากนั้นนำข้อคำถามที่เหลือไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คน แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ทดสอบด้วยค่าที (t-test) โดยจะตัดค่าที่ต่ำกว่าหรือต่ำกว่า 1.75 ทิ้งไป

- แบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงานตัดข้อ 7,14,31,33 และ 59 จำนวน 5 ข้อ จึงเหลือข้อคำถาม 55 ข้อ

4. จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวัดความคงที่ภายใน (internal consistency) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง ได้ผลดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดปัจจัยด้านการทำงาน

องค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่น
ลักษณะงาน	.63
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	.83
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.86
การบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงาน	.78
รวมทั้งฉบับ	.88

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความสุข ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ซึ่งพัฒนามาจากแบบประเมินของ Diener (2003) ซึ่งเคยใช้ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ แบบสอบถามนี้ได้ทำการพัฒนาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ และมีความเชื่อมั่น .90

แบบสอบถามเป็นแบบประเมินจำนวน 20 ข้อ โดยแบบสอบถามนี้ ประกอบไปด้วยข้อความและมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 มาตราวัด ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้ คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3.5 ดังนี้

ตารางที่ 3.3

แสดงเกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบทดสอบวัดระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เป็นจริงน้อยที่สุด	1
เป็นจริงน้อย	2
เป็นจริงปานกลาง	3
เป็นจริงมาก	4
เป็นจริงที่สุด	5

การพิจารณาระดับความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ความสุขในการทำงานระดับต่ำ ความสุขในการทำงานระดับปานกลาง ความสุขในการทำงานระดับสูง โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (กานดา พูลลาภทวี, 2533, น.19) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวจึงกำหนดแบ่งระดับโดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
ช่วงคะแนน 1.00 - 2.33 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานระดับต่ำ
ช่วงคะแนน 2.34 - 3.66 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานระดับปานกลาง
ช่วงคะแนน 3.67- 5.00 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานระดับสูง

โดยผู้วิจัยมีแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามวัดความสุขของจงจิต เลิศวิบูลย์ มงคล (2546) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวัดระดับความสุข ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจาก

แบบสอบถามความสุขในการทำงานของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ซึ่งพัฒนามาจากแบบประเมินของ Diener (2003) ทั้งหมด 20 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้ทำการพัฒนาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา(Content Validity Ratio: CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว คือผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์พยาบาล และมีค่าความเชื่อมั่น .90 มาใช้โดยแก้ไขข้อความในบางข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

2. ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ปรับแก้ไขแล้วให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งหมด 15 ท่าน ประเมินเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) โดยใช้สูตรของลอว์รีซี (Lawshe, 1974) ใช้เกณฑ์ค่าความตรงตามเนื้อหาไม่ต่ำกว่า .49 หากต่ำกว่าจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป

- แบบสอบถามสุขในการทำงานไม่ต้องตัดข้อใดเลย

3. จากนั้นนำข้อคำถามที่เหลือไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คนแล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ทดสอบด้วยค่าที (t-test) โดยจะตัดค่าทีที่เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.75 ทิ้งไป

- แบบสอบถามสุขในการทำงานไม่ต้องตัดข้อใดเลย

4. จากนั้นหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวัดความคงที่ภายใน (internal consistency) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง ได้ผลดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่น
ความพึงพอใจในงาน	.63
ความพึงพอใจในชีวิต	.85
อารมณ์ด้านบวก	.88
อารมณ์ด้านลบ	.87
รวมทั้งฉบับ	.88

ส่วนที่ 4 แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครองคณา สีขาว (2549) ซึ่งพัฒนามาจาก ริชาร์ด ดี. กำบรณารักษ์ ซึ่งเคยใช้ในการวิจัยเรื่องเชาวน์อารมณ์, ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมการเผชิญความเครียด ของพยาบาลโรงพยาบาลสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ได้นำมาใช้และมีการรายงานค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

แบบสอบถามมีข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 (ข้อ 1-11) วัดระดับ AQ ในมิติด้านการควบคุม

ส่วนที่ 2 (ข้อ 12-22) วัดระดับ AQ ในมิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 (ข้อ 23-33) วัดระดับ AQ ในมิติด้านผลกระทบ

ส่วนที่ 4 (ข้อ 34-44) วัดระดับ AQ ในมิติด้านความอดทน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบรายงานด้วยตนเอง ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามระดับของความรู้สึก มี 5 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางซ้ายมือมากที่สุด

ระดับที่ 2 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางซ้ายรองลงมา

ระดับที่ 3 ความรู้สึกจะอยู่ในระดับปานกลางเท่าๆ กัน ระหว่างข้อคำตอบทางซ้ายมือและคำตอบทางขวามือ

ระดับที่ 4 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางขวามือรองลงมา

ระดับที่ 5 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางขวามือมากที่สุด

ตารางที่ 3.5

แสดงการให้คะแนนแบบสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ระดับ	ระดับความรู้สึก	คะแนนของ ข้อคำถาม	
		เชิงบวก	เชิงลบ
1	จะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางซ้ายมือมากที่สุด	1	5
2	จะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางซ้ายรองลงมา	2	4
3	จะอยู่ในระดับกึ่งกลางระหว่างทางซ้ายมือและทางขวามือ	3	3
4	จะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางขวามือรองลงมา	4	2
5	จะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางขวามือมากที่สุด	5	1

การพิจารณาระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคระดับต่ำ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคระดับปานกลาง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคระดับสูง โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (กานดา พูลลาภทวี, 2533, น.19) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวจึงกำหนดแบ่งระดับโดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
ช่วงคะแนน 1.00 - 2.33 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 2.34 - 3.66 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 3.67- 5.00 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการ
เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคระดับสูง

โดยผู้วิจัยมีแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า
อุปสรรค ของครองคณา สีขาว (2549) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและกลุ่ม
ตัวอย่าง ดังนี้

1.ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ของครอง
คณา สีขาว (2549) ซึ่งพัฒนามาจาก ริชาร์ด ดี กำบรณารักษ์ ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตาม
เนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว ทั้งหมด 44 ข้อ มาใช้โดยแก้ไข
ข้อความในบางข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

2.ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ปรับแก้ไขแล้วให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งหมด 15 ท่าน ประเมิน
เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) โดยใช้สูตรของลอว์รีซี
(Lawshe,1974) ใช้เกณฑ์ค่าความตรงตามเนื้อหาไม่ต่ำกว่า .49 หากต่ำกว่าจะตัดข้อคำถามนั้น
ทิ้งไป

-แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคตัดข้อ 16,21,27,
และ40 จำนวน 4 ข้อ จึงเหลือข้อคำถาม 40 ข้อ

3. จากนั้นนำข้อคำถามที่เหลือไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คนแล้วนำ
ผลที่ได้มาปรับปรุงวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination
Power) ทดสอบด้วยค่าที (t-test) โดยจะตัดค่าที่ต่ำกว่าหรือต่ำกว่า 1.75 ทิ้งไป

-แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคตัดข้อ 3,6 และ17
จำนวน 3 ข้อ จึงเหลือข้อคำถาม 37 ข้อ

4.จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวัดความ
คงที่ภายใน (internal consistency) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's
alpha coefficient) และเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง ได้ผล
ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

องค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	ค่าความเชื่อมั่น
มิติด้านการควบคุม	.67
มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	.72
มิติด้านผลกระทบที่จะมาถึง	.73
มิติด้านความอดทน	.87
รวมทั้งฉบับ	.91

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และงานการพยาบาล โดยใช้การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสุขในการทำงาน โดยใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6.สร้างสมการการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จากปัจจัยด้านการทำงานและความสามารถในการเผชิญ
และฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple
Regression Analysis)

ตารางที่ 3.7

แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

รายละเอียด	สถิติ
ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่และร้อยละ
ระดับการรับรู้ปัจจัยด้านการทำงาน ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และระดับความสุขในการทำงาน	ความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยด้านการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยด้านการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยด้านการทำงานด้านการบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation

รายละเอียด	สถิติ
สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยด้านการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยด้านการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation

รายละเอียด	สถิติ
สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยด้านการทำงานด้านการบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านการทำงานและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	Stepwise Multiple Regression Analysis