

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยนอกกุมารเวช แผนกผู้ป่วยนอกสูตินรีเวช แผนกไตเทียม แผนกหอผู้ป่วยในแผนกทารกแรกเกิด แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน แผนกผู้ป่วยหนัก แผนกห้องผ่าตัด-วิสัญญี แผนกห้องคลอด และอื่นๆรวมจำนวน 61 คน ในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

1.2 ตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแยกตามแผนกต่างๆในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีโดยใช้พยาบาลวิชาชีพจากประชากรทั้งหมด จำนวน 61 คน เป็นตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยใช้แนวความคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดทางการพยาบาล เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่ผ่านมา โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อายุการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ และรายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยนอกกุมารเวช แผนกผู้ป่วยนอกสูตินรีเวช แผนกไตเทียม แผนกหอผู้ป่วยในแผนกทารกแรกเกิด แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน แผนกผู้ป่วยหนัก แผนกห้องผ่าตัด-วิสัญญี แผนกห้อง

คลอดอื่นๆ ตำแหน่งงาน ประกอบด้วย หัวหน้างาน ระดับปฏิบัติการ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจปัจจัยภายใน และแรงจูงใจปัจจัยภายนอก ตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก โดยแบบสอบถามนี้ ได้ดัดแปลงและปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ทวีวรรณ อินตา (2546) และฐิติมา แย้มพราย (2548) ข้อคำถามมีทั้งหมด 44 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด ดังนี้

1. แรงจูงใจปัจจัยภายในจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านลักษณะการทำงาน ได้แก่ข้อคำถามที่ 1.1-1.4
 - 1.2 ด้านความสำเร็จ ได้แก่ข้อคำถามที่ 2.1-2.4
 - 1.3 ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ข้อคำถามที่ 3.1-3.4
 - 1.4 ด้านการยกย่อง ได้แก่ข้อคำถามที่ 4.1-4.4
 - 1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ข้อคำถามที่ 5.1-5.4
2. แรงจูงใจปัจจัยภายนอกจำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ข้อคำถามที่ 6.1-6.4
 - 2.2 ด้านนโยบายโรงพยาบาล ได้แก่ข้อคำถามที่ 7.1-7.4
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ข้อคำถามที่ 8.1-8.4
 - 2.4 ด้านการบังคับบัญชา ได้แก่ข้อคำถามที่ 9.1-9.4
 - 2.5 ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ข้อคำถามที่ 10.1-10.4
 - 2.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ข้อคำถามที่ 11.1-11.4

ลักษณะข้อความกำหนดเป็นระดับมาตรา 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert scale)

โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้คำตอบเดียว มีความหมายของตัวเลือก ดังนี้

- | | | | |
|-------|-------------------|---|----------|
| ระดับ | 5 หรือ มากที่สุด | หมายถึง ท่านมีความเห็นด้วยกับเรื่องนั้น | 81-100 % |
| ระดับ | 4 หรือ มาก | หมายถึง ท่านมีความเห็นด้วยกับเรื่องนั้น | 61-80 % |
| ระดับ | 3 หรือ ปานกลาง | หมายถึง ท่านมีความเห็นด้วยกับเรื่องนั้น | 41-60 % |
| ระดับ | 2 หรือ น้อย | หมายถึง ท่านมีความเห็นด้วยกับเรื่องนั้น | 21-40 % |
| ระดับ | 1 หรือ น้อยที่สุด | หมายถึง ท่านมีความเห็นด้วยกับเรื่องนั้น | 0-20 % |

ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของชวโรเรียน (1978) ได้ดัดแปลงและปรับปรุงจากแบบสอบถามของ พัทธมน อันโต (2546) และ สมลักษณ์ สววิบูลย์ (2548) โดยแบบสอบถามนี้ มีข้อ

คำถามทั้งหมด 30 ข้อ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 6 ด้าน ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. ด้านการวางแผนและประเมินผล | ได้แก่ข้อคำถามที่ 1-5 |
| 2. ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ | ได้แก่ข้อคำถามที่ 6-10 |
| 3. ด้านการติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์ | ได้แก่ข้อคำถามที่ 11-15 |
| 4. ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว | ได้แก่ข้อคำถามที่ 16-20 |
| 5. ด้านการเป็นผู้นำ | ได้แก่ข้อคำถามที่ 21-25 |
| 6. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ | ได้แก่ข้อคำถามที่ 25-30 |

ลักษณะข้อคำถามกำหนดเป็นระดับมาตรา 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert scale)

โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้คำตอบเดียว มีความหมายของตัวเลือก ดังนี้

- | | |
|-------------------------|--|
| ระดับ 5 หรือ มากที่สุด | หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมได้ในระดับ 81-100 % |
| ระดับ 4 หรือ มาก | หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมได้ในระดับ 61-80 % |
| ระดับ 3 หรือ ปานกลาง | หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมได้ในระดับ 41-60 % |
| ระดับ 2 หรือ น้อย | หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมได้ในระดับ 21-40 % |
| ระดับ 1 หรือ น้อยที่สุด | หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมได้ในระดับ 0-20 % |

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางานในโรงพยาบาล เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางานในโรงพยาบาล โดยแบ่งเป็น ด้านบุคลากร ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอื่นๆ โดยให้เติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

การแปลผลระดับคะแนนของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนอิงกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977 : 174) โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดและนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง

$$\text{ช่วงคะแนนในชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนกลุ่ม}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$$

ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว จะได้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
3.68 - 5.00	ระดับสูง
2.34 - 3.67	ระดับปานกลาง
1.00 - 2.33	ระดับต่ำ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความสัมพันธระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านวิชาการจากสถาบันการศึกษา ด้านบริหาร โรงพยาบาล จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นนำไปตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม

3.2 การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ วันที่ 18 เมษายน-วันที่ 25 เมษายน 2552 ได้รับแบบสอบถามคืนครบ 30 ฉบับ แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวกับความแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม เท่ากับ 0.851 แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยภายใน เท่ากับ 0.754 แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยภายนอก เท่ากับ 0.858 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามข้อมูลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.922 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยรวม เท่ากับ 0.931 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 61 คนนำมาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมืออีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)	
	แบบสอบถามทดลองใช้ (n= 30)	แบบสอบถามใช้จริง (n= 61)
แบบสอบถามแรงงูใจในการทำงาน	0.851	0.906
แบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาล	0.922	0.934

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างละ 1 ชุด ส่งถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.2 เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยได้ประสานงานกับหัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอรายชื่อแผนกทางการแพทย์และจำนวนพยาบาลในแต่ละแผนก เมื่อได้ขนาดตัวอย่างของแต่ละแผนกแล้ว ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยเข้าพบกับหัวหน้าแผนกแต่ละแผนก เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม โดยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และผู้วิจัยได้แนบซองใส่แบบสอบถามแต่ละชุดเมื่อตอบเสร็จแล้ว ให้ผู้ตอบแบบสอบถามปิดผนึกซองก่อนส่งคืน ผู้วิจัยกำหนดขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์ โดยรวบรวมส่งคืนที่สำนักงานฝ่ายการพยาบาล เมื่อครบตามระยะเวลาที่กำหนด แบบสอบถามยังได้กลับคืนมาไม่ครบ จึงได้ขยายเวลารับแบบสอบถามออกไปอีก 1 สัปดาห์ รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 61 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ซึ่งแบบสอบถามมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ โดยได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 61 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

5.1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา หาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ เพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรมเพิ่มเติม รายได้ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติ และตำแหน่งงาน ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก และข้อมูลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

5.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ Pearson's Product Moment Correlation

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพสมรส และการได้รับการอบรมเพิ่มเติม และรายได้ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติและตำแหน่งงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ Chi-square (χ^2 -test)

5.4 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือ ค่า r ใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
เมื่อ r เข้าใกล้ 1.00 (ประมาณ 0.70-0.90)	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
เมื่อ r เข้าใกล้ .50 (ประมาณ 0.30-0.69)	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
เมื่อ r เข้าใกล้ 0 (ประมาณ 0.29 และต่ำกว่า)	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
เป็น + หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
เป็น - หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้าม (ประคอง กรรณสูต 2542)	