

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประเภทการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้มาตามวัตถุประสงค์ คือ

1. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ศึกษาปัจจัยสถานการณ์ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
4. ศึกษาความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
5. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้านของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
6. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับแต่ละชนิดของแต่ละด้านของปัจจัยสถานการณ์ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
7. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานแต่ละด้านของอาจารย์พยาบาลที่มีพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาในแต่ละแบบ

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำ ตามแนวคิดทฤษฎี เส้นทาง-เป้าหมาย โดยแบ่งเป็น 4 แบบ คือ
  - 1.1 แบบสั่งการ
  - 1.2 แบบสนับสนุน

- 1.3 แบบให้มีส่วนร่วม
- 1.4 แบบมุ่งความสำเร็จของงาน

## 2. ปัจจัยสถานการณ์ 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 โครงสร้างของงาน
- 2.2 ความคลุมเครือในบทบาท
- 2.3 ด้านความเชื่ออำนาจแห่งตน
- 2.4 ความต้องการจำเป็นด้านความเป็นอิสระ
- 2.5 ความต้องการจำเป็นด้านผลสัมฤทธิ์

## 3. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน ในการวิจัยครั้งนี้มี 6 ด้าน คือ

- 3.1 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป
- 3.2 ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
- 3.3 ความพึงพอใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา
- 3.4 ความพึงพอใจด้านลักษณะของรายได้
- 3.5 ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า
- 3.6 ความพึงพอใจด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน

### ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนในวิทยาลัยพยาบาลที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งวิทยากรย์ แต่เนื่องจากมีจำนวนอาจารย์ไม่ครบตามกรอบอัตราค่าจ้าง จึงมีพยาบาลวิชาชีพซึ่งมาช่วยราชการในตำแหน่งวิทยากรย์อยู่ส่วนหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด จำนวนวิทยาลัยพยาบาลมี 35 แห่ง และมีจำนวนวิทยากรย์ตามกรอบอัตราค่าจ้าง 1,381 คน (แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี พ.ศ.2537 - 2539 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข)

การเก็บข้อมูลใช้ประชากรที่คงเหลืออยู่ในช่วงของเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2539 มีจำนวน 915 คน ตามรายละเอียดที่แจกแจงตามตาราง

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรตามกรอบอัตราค่าจ้างและประชากรที่เหนืออยู่ในช่วงของการเก็บข้อมูล

รายชื่อวิทยาลัยพยาบาล	ประชากรตามกรอบ	ประชากรที่มีจริง	ประชากรที่คงอยู่ (ช่วงเก็บข้อมูล)
ว.พ.บรมราชชนนี กรุงเทพ	81	80	48
ว.พ.บรมราชชนนี ป่าราชนคร	15	13	11
ว.พ.บรมราชชนนี นนทบุรี	23	15	14
ว.พ.บรมราชชนนี ศรีัญญา	31	31	25
ว.พ.บรมราชชนนี นพรัตน์วิริยะ	28	17	10
ว.พ.บรมราชชนนี ราชบุรี	62	51	35
ว.พ.บรมราชชนนี จักรีรัช	26	15	21
ว.พ.บรมราชชนนี สระบุรี	51	41	34
ว.พ.บรมราชชนนี พระพุทธบาท	34	34	29
ว.พ.บรมราชชนนี เพชรบุรี	34	38	18
ว.พ.บรมราชชนนี ชัยนาท	34	34	26
ว.พ.บรมราชชนนี สุพรรณบุรี	8	7	3
ว.พ.พระปกเกล้า จันทบุรี	58	61	53
ว.พ.บรมราชชนนี ชลบุรี	46	51	41
ว.พ.บรมราชชนนี ขอนแก่น	26	16	24
ว.พ.บรมราชชนนี สุรินทร์	34	33	30
ว.พ.บรมราชชนนี นครราชสีมา	65	65	36
ว.พ.บรมราชชนนี อุตรดิตถ์	46	38	29
ว.พ.บรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	51	51	28
ว.พ.บรมราชชนนี นครพนม	28	29	18
ว.พ.ศรีมหาสารคาม	54	54	40
ว.พ.บรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์	55	41	41
ว.พ.บรมราชชนนี นครสวรรค์	28	28	11

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายชื่อวิทยาลัยพยาบาล	ประชากร ตามกรอบ	ประชากร ที่มีจริง	ประชากรที่คงอยู่ (ช่วงเก็บข้อมูล)
ว.พ.บรมราชชนนี พุทธชินราช	65	59	50
ว.พ.บรมราชชนนี อุตรดิตถ์	46	34	17
ว.พ.บรมราชชนนี ลำปาง	51	28	12
ว.พ.บรมราชชนนี เขตจันทบุรี	28	18	16
ว.พ.บรมราชชนนี เชียงใหม่	25	29	20
ว.พ.บรมราชชนนี พะเยา	34	39	26
ว.พ.บรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	37	37	31
ว.พ.บรมราชชนนี สงขลา	54	67	55
ว.พ.บรมราชชนนี ตรัง	28	28	26
ว.พ.บรมราชชนนี ยะลา	26	12	12
ว.พ.บรมราชชนนี นราธิวาส	34	25	25
<b>รวม</b>	<b>1,381</b>	<b>1,112</b>	<b>915</b>

## ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

## ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหา

ดำเนินการ โดยการศึกษาสภาพปัญหาของวิทยาลัยพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีจำนวน 35 แห่ง ซึ่งเป็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

## ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ดำเนินการโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และทฤษฎีด้านความพึงพอใจ นำมาสร้างเป็นกรอบการวิจัย ซึ่งได้ใช้ตามทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย ของเฮาว์ (House's path - goal theory)

### ขั้นตอนที่ 3 กำหนดเค้าโครงการวิจัย

นำเอากรอบการวิจัยมากำหนดเป็นเค้าโครงการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์การวิจัย สมมุติฐานการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย ขอบเขตการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ ประชากรในการวิจัย ข้อจำกัดของการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้น นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

### ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการวิจัย

ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้ คือ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผล และนำเสนอข้อมูล ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียด ดังนี้

#### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 7 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลด้านประชากร
  2. แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
  3. แบบสอบถามระดับโครงสร้างของงาน
  4. แบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาท
  5. แบบสอบถามความเชื่ออำนาจแห่งตน
  6. แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระและความต้องการจำเป็นเพื่อ
- ผลสัมฤทธิ์
7. แบบสอบถามความพึงพอใจ

โดยมีรายละเอียดของการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลประชากร จะสอบถามในข้อมูลด้านประชากร คือ ในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

2. แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ แบบสอบถามระดับโครงสร้างของงาน แบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาท แบบสอบถามความเชื่ออำนาจแห่งตน แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ และความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

มีรายละเอียดของการพัฒนาเครื่องมือเหล่านี้ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายของเฮาว์
2. ศึกษารายละเอียดของตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแต่ละตัว
3. ศึกษาแบบสอบถามในแต่ละตัวแปรที่มีผู้ทำการศึกษาไว้แล้ว ได้แก่ แบบสอบถาม

พฤติกรรมผู้นำ แบบสอบถามระดับโครงสร้างของงานของเฮาว์และเดสเลอร์ (House and Dessler, 1974) แบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาทของริซโซ เฮาว์ และลิทแมน (Rizzo, House and Litzman, 1970) แบบสอบถามความเชื่ออำนาจแห่งตน ของ โรลเตอร์ (Rotter อ้างจาก Burger Jerry M., 1986) ความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction) และดัชนีพรรณนางาน (Job descriptive index) ซึ่ง ดร.ไพศาล หวังพานิช (Paisal Wangphanich, 1984) แปลไว้

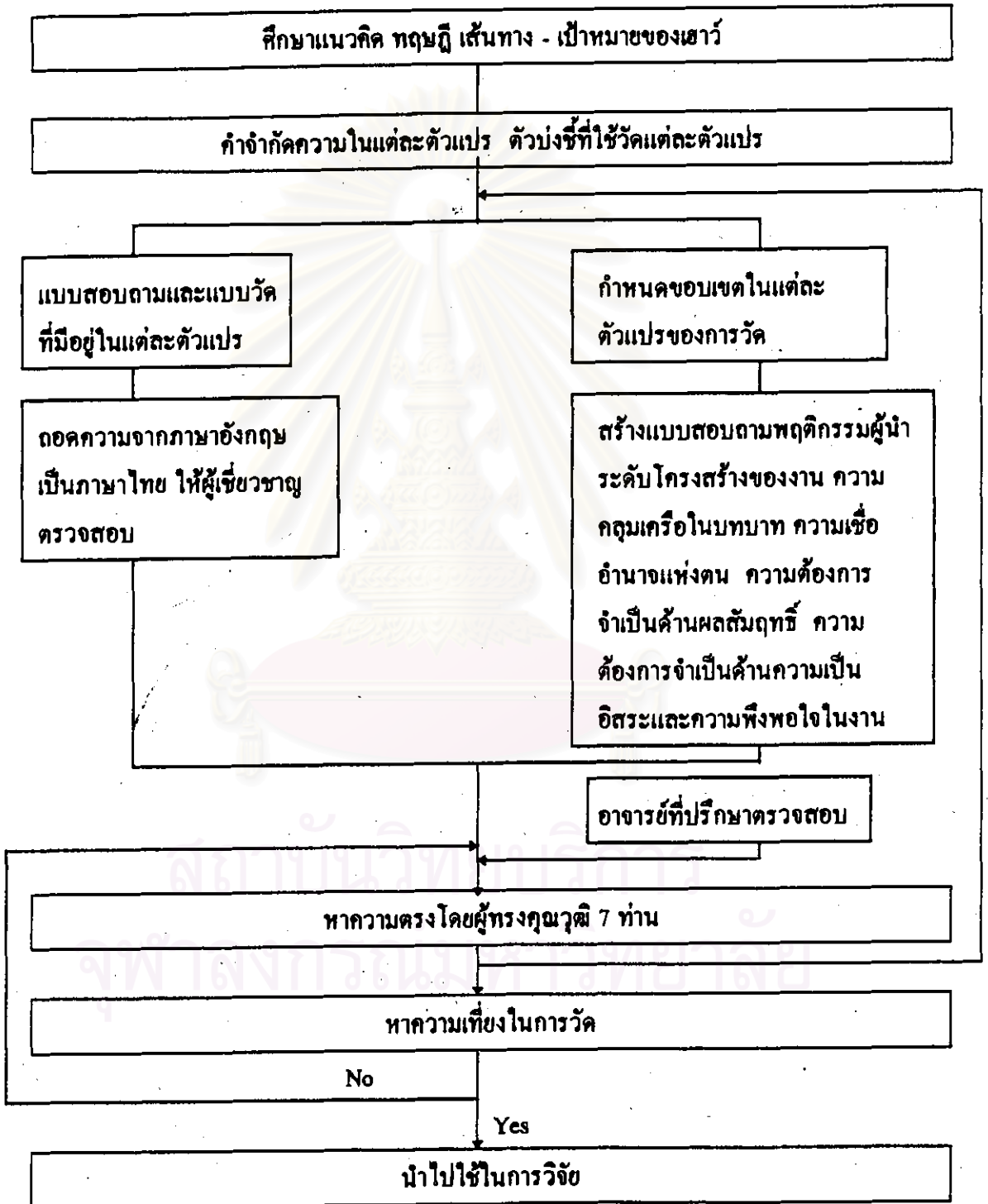
4. ถอดความแบบสอบถามที่เป็นภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ทั้ง 2 ท่านตรวจสอบ

5. นำแบบวัดและแบบสอบถามที่มีผู้สร้างไว้แล้วมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอาเฉพาะที่มีความสอดคล้องกับสภาพของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสร้างขึ้นใหม่คือ ส่วนของแบบสอบถามในเรื่องความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ เพราะจากผลการวิจัยที่เฮาว์และเดสเลอร์ (House and Dessler, 1974) ได้ทำการศึกษาไว้ โดยนำข้อกระทงในแบบสอบถาม LBDQ : มาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ปัจจัย พบว่า สามารถแจกแจงได้แก่พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม

6. พัฒนาแบบสอบถามขึ้นมาใหม่ ให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มประชากรและครอบคลุมกับตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดในแต่ละตัวแปร

7. นำแบบสอบถามทั้งหมดไปตรวจสอบความตรงและความเที่ยง
8. นำไปใช้

กระบวนการพัฒนาเครื่องมือสามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้  
แผนภูมิที่ 10 กระบวนการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย



รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งมีทั้งหมด 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากร จะสอบถามในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของเฮาว์ และเคสเลอร์ (House and Dessler, 1974) ซึ่งมีจำนวน 22 ข้อ มีแบบของพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ คือ

- ข้อ 1-7 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ
- ข้อ 8-17 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน
- ข้อ 18-22 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จผู้วิจัยได้พิจารณาจากคำนิยามที่เฮาว์และเคสเลอร์ ได้ให้คำจำกัดความไว้ และสร้างเพิ่มเติม 3 ข้อ เมื่อนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาแล้ว พิจารณาให้สร้างเพิ่มเติมอีก รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ

การให้คะแนน เป็นแบบมาตราประมาณค่า โดยที่จะสอบถามถึงความบ่อยของพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาของท่าน

- 5 หมายถึง ตลอดเวลา
- 4 หมายถึง บ่อยๆ
- 3 หมายถึง บางครั้งบางคราว
- 2 หมายถึง ไม่ค่อยจะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ
- 1 หมายถึง ไม่เคยแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นเลย

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยจะพิจารณาจากคะแนนรวมในแต่ละพฤติกรรมในแบบสอบถามแต่ละชุด พิจารณา ค่า  $\bar{X}$  สูงสุด คะแนนรวมของพฤติกรรมใดสูงสุดก็จัดเอาไว้ในกลุ่มพฤติกรรมนั้น ๆ



### ตอนที่ 3 ระดับโครงสร้างของงาน

ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดระดับโครงสร้างของ เฮาว์ และ เดสเลอร์ (House and Dssler,1974) ซึ่งมีจำนวน 11 ข้อ ในข้อกระทงทั้งหมดวัดในชนิดต่างๆ ของโครงสร้างของงาน โดยที่

- |              |  |
|--------------|--|
| ข้อ 1,2,4,10 | วัดถึงวิธีการทำงานที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ |
| ข้อ 5,6,8,9  | วัดความซ้ำของงาน                         |
| ข้อ 3,7      | วัดความเรียบง่ายของงาน                   |
| ข้อ 11       | วัดระดับความเป็นโครงสร้างของงาน          |

การให้คะแนน เป็นแบบมาตราวัด วัดจากสภาพในการปฏิบัติงาน โดยที่

- |   |  |
|---|--|
| 5 | หมายถึง เป็นความจริงตามสภาพของงานมากที่สุด         |
| 4 | หมายถึง เป็นความจริงตามสภาพงานส่วนใหญ่             |
| 3 | หมายถึง กำกึ่งระหว่างสภาพที่เป็นจริงและไม่เป็นจริง |
| 2 | หมายถึง ไม่เป็นจริงตามสภาพของงานส่วนใหญ่           |
| 1 | หมายถึง ไม่เป็นจริงตามสภาพของงานเลย                |

#### เกณฑ์การให้คะแนน

นำเอาคะแนนรวมของแต่ละชนิดมาเรียงลำดับเพื่อแยกกลุ่มตามกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 27

#### เกณฑ์การให้คะแนน

- |             |  |
|-------------|--|
| 1.00 - 1.49 | มีความคลุมเครือ หลากหลาย และซับซ้อนมากที่สุด           |
| 1.50 - 2.49 | มีระดับความคลุมเครือ หลากหลาย ซับซ้อน มาก              |
| 2.50 - 3.49 | มีระดับความชัดเจน ความซ้ำ ๆ ความเรียบง่าย ปานกลาง      |
| 3.50 - 4.49 | มีระดับของความชัดเจน ความซ้ำ ๆ ความเรียบง่าย มาก       |
| 4.50 - 5.00 | มีระดับของความชัดเจน ความซ้ำ ๆ ความเรียบง่าย มากที่สุด |

### ตอนที่ 4 ความคลุมเครือในบทบาท

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาทของ ริตโซ,เฮาว์และลิซแมน (Rizzo, House and Litzman,1970) มีจำนวนทั้งหมด 11 ข้อ

การให้คะแนน เป็นแบบมาตราส่วน โดยที่

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเกือบทั้งหมด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- 3 หมายถึง กำกึ่งระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเกือบทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน จากค่าเฉลี่ย คือ

- 1.00-1.49 มีความคลุมเครือในบทบาทมากที่สุด
- 1.50-2.49 มีความคลุมเครือในบทบาทมาก
- 2.50-3.49 มีความคลุมเครือในบทบาทปานกลาง
- 3.50-4.49 มีความคลุมเครือในบทบาทน้อย
- 4.50-5.00 มีความคลุมเครือในบทบาทน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความเชื่ออำนาจแห่งตน

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ โรลเลอร์ (Rotter อ้างจาก Burger Jerry M., 1986) มีจำนวน 10 ข้อ โดยมีข้อ 3,6,7,8 และ 10 เป็นข้อคำถามทางลบ

การให้คะแนน เป็นแบบมาตราส่วน โดยที่

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเกือบทั้งหมดหรือทั้งหมด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- 3 หมายถึง กำกึ่งระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเกือบทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

หาค่าเฉลี่ยของประชากร พิจารณาข้อมูลค่าเฉลี่ยของแต่ละฉบับ นำมาเรียงลำดับคะแนน ร้อยละ 27 จากคะแนนสูงสุด ถือเป็นกลุ่มสูง ร้อยละ 27 จากคะแนนต่ำสุด ถือเป็นกลุ่มต่ำ กลุ่มสูงคือกลุ่มที่เชื่ออำนาจแบบภายใน กลุ่มต่ำคือกลุ่มที่เชื่ออำนาจแบบภายนอก

ตอนที่ 6 ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ  
ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีจำนวนข้อกระทงในส่วนของความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ 9 ข้อ และความ  
ต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ 9 ข้อ

การให้คะแนน เป็นแบบมาตราวัด สอบถามถึงความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวผู้ตอบ โดยที่

- 5 หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นจริงส่วนใหญ่
- 3 หมายถึง กำกึ่งระหว่างจริงและไม่จริง
- 2 หมายถึง ไม่จริงเป็นส่วนใหญ่
- 1 หมายถึง ไม่จริงทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

เช่นเดียวกับตอนที่ 5 โดยกลุ่มสูง คือ กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์หรือ  
ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูง ส่วนกลุ่มต่ำ คือ กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อ  
ผลสัมฤทธิ์หรือความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระต่ำ

ตอนที่ 7 ความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (overall job satisfaction)  
และดัชนีพรรณงาน (job descriptive index) ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามของคร.ไพศาล หวังพานิช  
(Paisal Wongphanich, 1984) ซึ่งแปลมาจาก Overall job satisfaction ของ Miskel (1982) และ  
Job Description Index (JDI) ของสมิท แคนคัล และฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin, 1969) โดยที่มี  
จำนวนข้อดังนี้

ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป 7 ข้อ  
(มีข้อ 2 3 4 และ 6 เป็นข้อคำถามทางลบ)

ลักษณะงานที่ทำอยู่	18	ข้อ
ลักษณะผู้บังคับบัญชา	18	ข้อ
เงินรายได้	9	ข้อ
โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	9	ข้อ
เพื่อนร่วมงาน	18	ข้อ

การให้คะแนนความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป

ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป เป็นแบบมาตราส่วน โดยที่

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- 3 หมายถึง มีความรู้สึกก้ำกึ่งระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด

เกณฑ์รวมการประเมินคะแนนสำหรับความพึงพอใจโดยทั่วไป ดูจากค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 7 ข้อ

- 4.50-5.00 มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมมากที่สุด
- 3.50-4.49 มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมมาก
- 2.50-3.49 มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมปานกลาง
- 1.50-2.49 มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมน้อย
- 1.01-1.49 มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมน้อยที่สุด

การให้คะแนนความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ

การทำเครื่องหมายในแต่ละข้อเพื่อตอบความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน ผู้ตอบสามารถทำเครื่องหมายได้ 3 อย่าง คือ

- |     |          |               |   |
|-----|----------|---------------|---|
| ถ้า | ใช่      | ทำเครื่องหมาย | ✓ |
|     | ไม่ใช่   | ทำเครื่องหมาย | ✗ |
|     | ไม่แน่ใจ | ทำเครื่องหมาย | ? |

เกณฑ์การให้คะแนน

- |  |             |
|--|-------------|
| ถ้าตอบถูกในข้อความที่เป็นทางบวก            | ให้ 3 คะแนน |
| ถ้าตอบผิดในข้อความที่เป็นทางลบ             | ให้ 3 คะแนน |
| ตอบผิดในข้อความทางบวก ตอบถูกในข้อความทางลบ | ให้ 0 คะแนน |
| ถ้าตอบไม่แน่ใจ                             | ให้ 1 คะแนน |

### เกณฑ์การประเมิน

โดยที่ช่วงของค่าที่ประเมินได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งผู้ตอบใช้ หมายถึง มีความพึงพอใจ จะได้คะแนน 3 คะแนน ส่วนผู้ที่ตอบไม่ใช้หมายถึงไม่พึงพอใจในข้อนั้นๆ จะได้ 0 คะแนน ส่วนที่ตอบไม่แน่ใจได้ 1 คะแนน ดังนั้นช่วงกลางของคะแนน 0 ถึง 1 คือ 0.5 และ ช่วงกลางของคะแนน 1 ถึง 3 คือ 2 คะแนน จึงได้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินคะแนนความพึงพอใจด้านต่าง ๆ จากค่าเฉลี่ยรวมทุก ๆ ข้อของแต่ละด้านและประเมิน ดังนี้ ดังนี้

0.00-0.49	ไม่พึงพอใจในงานด้านนั้น ๆ
0.50-1.99	ไม่แน่ใจ
2.00-3.00	มีความพึงพอใจในงานด้านนั้น ๆ

### การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยกำหนดคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

1. เป็นผู้แต่งตำราหรือผู้สอนในวิชาบริหารการศึกษา
2. เป็นผู้บริหารในสถานศึกษาพยาบาล และ/หรือ ผู้บริหารทางด้านอุดมศึกษา
3. เป็นอาจารย์ผู้สอนในสาขาบริหารการพยาบาลและ /หรือสาขาวิชาจิตวิทยา

ส่วนคุณสมบัติที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านต้องมี คือ มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี และ

จบปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## การหาคุณภาพของเครื่องมือ

### การหาความตรงตามเนื้อหา

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามโดยส่วนหนึ่ง เป็นการถอดความจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยโดยส่วนหนึ่ง และสร้างขึ้นมาจากข้อบ่งชี้ของแต่ละทฤษฎี จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน (รายละเอียดในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาทั้งในความถูกต้องในการแปลและความเหมาะสมของเนื้อหา ใจความและเหมาะสมกับประชากรที่ศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ในส่วนของการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ พดติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ซึ่งเดิมสร้างไว้ 3 ข้อ และเพิ่มเติมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเป็น 11 ข้อ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งภายหลังที่สร้างเพิ่มเติมแล้ว ส่วนอื่นๆ ได้แก้ไขข้อความให้สอดคล้องตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง 2 ท่าน

### การหาความเที่ยงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาและผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบกับประชากรส่วนหนึ่งที่ศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 3 แห่ง ได้แก่

วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี บำราศนคราตุร

วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นนทบุรี

วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ศรีษะเกษ

จำนวนวิทยากรฯ รวมทั้ง 3 แห่ง มี 61 ท่าน แต่เมื่อนำไปเก็บข้อมูล มีจำนวนวิทยากรฯ ไม่เต็มตามอัตราค่าถึง และมีวิทยากรฯซึ่ง ไปช่วยราชการ ลาภิจ ลาคลอด และมีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ รวมได้แบบสอบถามที่นำมาทดสอบค่าความเที่ยงจำนวน 43 ฉบับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา ( $\alpha$ ) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

เนื้อหา	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำ	
พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ(ข้อ1-7)	.85
พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน(ข้อ8-17)	.95
พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม(ข้อ18-22)	.92
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ(ข้อ23-33)	.97
ตอนที่ 4 ความคลุมเครือในบทบาท	.85
ตอนที่ 5 ความเชื่ออำนาจแห่งตน	.73
ตอนที่ 6	
6.1 ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์	.62
6.2 ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ	.75
ตอนที่ 7	
7.1 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	.66
7.2 ลักษณะงานที่ทำ	.84
7.3 ผู้บังคับบัญชา (การนิเทศ)	.84
7.4 เงินรายได้ (ค่าจ้างและเงินเดือน)	.90
7.5 โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน	.79
7.6 เพื่อนร่วมงาน	.78

สำหรับตอนที่ 3 คือแบบวัดระดับโครงสร้างของงาน จะใช้การทดสอบความเที่ยงโดยวิธีทดสอบซ้ำ (test-retest reliability) เพราะเป็นแบบประเมินค่าที่วัดหลายเรื่องในคราวเดียวกันในการหาค่าความเที่ยงก็ทำได้วิธีเดียวคือแบบทดสอบซ้ำ ซึ่งเป็นการวัดการสอดคล้องภายนอก (external consistency) (ประคอง กรรณสูตร, 2529 : 55)

ในการทดสอบซ้ำนี้ใช้ประชากรจำนวน 30 คน เวลาห่างกัน 7 วัน ได้ค่าความเที่ยง .94

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุมัติและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสถาบันบรมราชชนก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดทั้ง 35 แห่ง โดยบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำหนังสือถึงปลัดกระทรวงสาธารณสุข และสถาบันบรมราชชนกมีหนังสือถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด จำนวน 35 แห่ง

### 2. ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแนบจดหมายถึงผู้อำนวยการวิทยาลัย อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยร่วมกับหนังสือจากสถาบันบรมราชชนก และขอความร่วมมือในการช่วยรวบรวมแบบสอบถามให้ส่งกลับ พร้อมทั้งโทรศัพท์ไปขอความร่วมมือแล้วจึงส่งแบบสอบถามไปให้ ในกรณีที่ เป็นวิทยาลัย พยาบาลในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ผู้วิจัยจะนำไปให้ด้วยตนเอง

2.1 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขออนุมัติเข้าเก็บข้อมูลจากสถาบันบรมราชชนก และทำหนังสือถึงผู้อำนวยการวิทยาลัย อธิบายชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาส่งแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 35 แห่ง พร้อมแนบซองและแสตมป์เพื่อส่งกลับ

2.2 ติดต่อทวงถามภายหลังส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 เดือน

2.3 ทำหนังสือเพื่อแสดงความขอบคุณภายหลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืน

ผู้วิจัยใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 17 กุมภาพันธ์ 2539 ถึง 15 เมษายน 2539 รวมเป็นเวลา 2 เดือน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 759 ฉบับ คิดเป็นจำนวนร้อยละ 83 ของจำนวนประชากรที่มีในช่วงที่เก็บข้อมูล และมีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จำนวน 34 ฉบับ จึงเหลือข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 725 ฉบับ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 ถึงข้อ 3 เป็นการศึกษาค่าของพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยสถานการณ์ และความพึงพอใจ จะใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



วัตถุประสงค์ข้อ 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล จะหาค่าความสัมพันธ์เพียร์สันและใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (oneway anova)

วัตถุประสงค์ข้อ 5 เพื่อเปรียบเทียบความความพึงพอใจในงาน ในแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้านของอาจารย์พยาบาล ใช้การทดสอบค่าที (t-test independence) ในแต่ละคู่ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

วัตถุประสงค์ข้อ 6 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับแต่ละชนิดของแต่ละด้านของปัจจัยสถานการณ์ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์พยาบาล วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient ( $r_{xy}$ ))

วัตถุประสงค์ข้อ 7 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่ละด้านของอาจารย์พยาบาล ที่มีพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาในแต่ละแบบ โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis)

#### การแปลผล

ในการแปลผลของการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เพื่อหาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยสถานการณ์ กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ อภิปรายผล ตลอดจนนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารในสถานศึกษา พยาบาล และเป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจเพื่อให้อาจารย์พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การศึกษายาพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย