

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย(Descriptive research) ประเภทการศึกษาเปรียบเทียบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติงานและต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความคาดหวังของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 1 และ 2 และศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติงานและต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ตามการรายงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 1 และ 2 ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นประชากร 2 กลุ่ม จากโรงพยาบาลเดียวกัน คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 1 และเขต 2 รวม 89 แห่ง ซึ่งมีจำนวนประชากรหัวหน้าหอผู้ป่วย 584 คน และพยาบาลประจำการ 2,929 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย 188 คน กับพยาบาลประจำการ 528 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Fleiss (1981 อ้างถึงใน ราไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา, 2533)

เนื่องจากการศึกษานี้ เป็นการศึกษา 2 กลุ่มเปรียบเทียบกัน ดังนั้นจึงใช้วิธีคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จากตารางของ Fleiss ซึ่งเป็นตาราง two sample size โดยใช้ข้อมูลจากงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ใจสิทธิกุล (2538) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐ เป็นข้อมูลที่ใช้ประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างจากตัวแปรด้านการยอมรับนับถือ (recognition) ซึ่งมีค่าความเห็นของผู้บริหาร = 0.92 และค่าความเห็นของอาจารย์พยาบาล = 0.89 มาเป็นแนวทางในการประมาณค่าความเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ แล้วใช้การอ้างอิงจากตารางของ Fleiss (1981 อ้างถึงใน ไร่ไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา, 2533) โดยที่ P คือ สัดส่วนความเห็นของผู้บริหารกับความเห็นของอาจารย์พยาบาล โดยใช้ความเห็นของตัวเอง (หัวหน้าหอผู้ป่วย) = 0.95 และค่าความเห็นของผู้ปฏิบัติ(พยาบาลวิชาชีพประจำการ) = 0.80 ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Fleiss (1981 อ้างถึงใน ไร่ไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา, 2533)

เมื่อ $P_1 = 0.80$, $P_2 = 0.95$, $\alpha = 0.02$

P_1 คือ ค่าความเห็นของผู้ปฏิบัติ(พยาบาลประจำการ)

P_2 คือ ค่าความเห็นของตัวเอง(หัวหน้าหอผู้ป่วย)

จะได้ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = 176 คน

2. สุ่มโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างตามเขตการปกครองของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วยเขต 1 และเขต 2 โดย

2.1 แบ่งกลุ่มโรงพยาบาลออกเป็น 2 กลุ่ม คือ โรงพยาบาลที่อยู่ในจังหวัดเขตปริมณฑลกับโรงพยาบาลที่อยู่ในจังหวัดนอกเขตปริมณฑล โดย

2.1.1 โรงพยาบาลที่อยู่ในจังหวัดเขตปริมณฑล มี 19 แห่ง และอยู่ใน 3 จังหวัด ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มโรงพยาบาลที่อยู่ในจังหวัดเขตปริมณฑลด้วยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากโรงพยาบาลที่อยู่ในจังหวัดเขตปริมณฑลมา 2 จังหวัด โดยสุ่มได้โรงพยาบาลที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรีและสมุทรปราการ แล้วทำการสุ่มโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน แต่เนื่องจากไม่มีโรงพยาบาลศูนย์ที่อยู่ในจังหวัดเขตปริมณฑลและโรงพยาบาลทั่วไป มีอยู่จังหวัดละ 1 แห่ง จึงเลือกเป็นโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนโรงพยาบาลชุมชนในแต่ละจังหวัดมีมากกว่า 2 แห่ง จึงทำการสุ่มด้วยการสุ่มแบบง่าย โดยวิธีจับสลาก โดยสุ่มมาครั้งหนึ่งของโรงพยาบาลชุมชนที่มีอยู่ในจังหวัดนั้น ดังนั้นจะได้โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในจังหวัดเขตปริมณฑล คือ โรงพยาบาลทั่วไป 2 แห่ง และโรงพยาบาลชุมชน 5 แห่ง

2.1.2 โรงพยาบาลที่อยู่ในจังหวัดนอกเขตปริมณฑล มี 70 แห่ง และอยู่ใน 8 จังหวัด ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มโรงพยาบาลที่อยู่นอกเขตปริมณฑลด้วยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากโรงพยาบาลที่อยู่ในจังหวัดนอกเขตปริมณฑลมา 4 จังหวัด แต่เนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์มี 2 แห่ง และอยู่ใน 2 จังหวัด คือ จังหวัดสระบุรีกับสุพรรณบุรี เมื่อทำการสุ่มโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเลือกโรงพยาบาลที่อยู่ในจังหวัดสระบุรีกับสุพรรณบุรีขึ้นมาเป็นโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง แล้วทำการสุ่มโรงพยาบาลที่อยู่ในจังหวัดนอกเขตปริมณฑลที่เหลืออีก 2 จังหวัด โดยสุ่มได้จังหวัดนครนายกกับชัยนาท แล้วทำการสุ่มโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน ดังนี้ โรงพยาบาลศูนย์มี 2 แห่ง และโรงพยาบาลทั่วไปมีอยู่จังหวัดละ 1 แห่ง จึงเลือกโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปขึ้นมาเป็นโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนโรงพยาบาลชุมชนในแต่ละจังหวัดมีมากกว่า 2 แห่ง จึงทำการสุ่มแบบง่ายโดยวิธีจับสลาก โดยสุ่มมาครึ่งหนึ่งของโรงพยาบาลชุมชนที่มีอยู่ในจังหวัดนั้น ดังนั้นจะได้โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในจังหวัดนอกเขตปริมณฑล คือ โรงพยาบาลศูนย์ 2 แห่ง โรงพยาบาลทั่วไป 4 แห่ง และโรงพยาบาลชุมชน 14 แห่ง

ดังนั้นจะได้โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงพยาบาลศูนย์ 2 แห่ง โรงพยาบาลทั่วไป 6 แห่ง และโรงพยาบาลชุมชน 19 แห่ง

3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง แต่เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชน พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีจำนวนน้อย จึงไม่ได้อยู่ประจำหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่จะมีการหมุนเวียนกันภายในหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงเลือกทุกหน่วยงาน ยกเว้นงานห้องผ่าตัดกับงานห้องคลอด ซึ่ง 2 หน่วยงานนี้ส่วนใหญ่จะไม่มีพยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ จะเป็นพยาบาลเทคนิค ได้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงานจำนวน 188 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังตารางที่ 2

ส่วนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพประจำการจะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงานคือ 188 คนเช่นกัน แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความคาดหวังของพยาบาลประจำการ จะได้ทราบว่าภายในหอผู้ป่วย/หน่วยงานเดียวกัน สิ่งที่หัวหน้าหอผู้ป่วยรายงานกับสิ่งที่พยาบาลประจำการคาดหวังนั้นตรงกันหรือไม่ จึงทำการเลือกสุ่มโดยใช้สัดส่วนหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน 1 คนต่อพยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพทุกคนในหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลวิชาชีพหลายคน จะสุ่มมาเพียง

3 คน ได้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำนวน 528 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
พยาบาลประจำการ ดังตารางที่ 2

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลวิชาชีพประจำการ
รวมทั้งสิ้น 716 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 1
และ 2

เขต	จังหวัด	ระดับ โรงพยาบาล	โรงพยาบาล	ประชากร หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน (คน)	ประชากร พยาบาลประจำการ จำนวน (คน)
1.	1. นนทบุรี	ศูนย์ ทั่วไป ชุมชน	ไม่มี		
			พระนั่งเกล้า	19	127
			บางกรวย	5	19
			บางใหญ่	5	16
			บางบัวทอง	5	10
			ปากเกร็ด	5	13
			ไทรน้อย	5	20
	2. ปทุมธานี	ศูนย์ ทั่วไป ชุมชน	ไม่มี		
			ปทุมธานี	15	109
			ธัญบุรี	4	14
			ประจักษ์ศิลปาคม	5	12
			คลองหลวง	4	7
			หนองเสือ	4	7
			ลาดหลุมแก้ว	5	6
			สาธิตกนก	4	11
			สามโคก	2	8

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนประชากรหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 1
และ 2

เขต	จังหวัด	ระดับ โรงพยาบาล	โรงพยาบาล	ประชากร หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน (คน)	ประชากร พยาบาลประจำการ จำนวน (คน)			
3.	พระนครศรีอยุธยา	ศูนย์ ทั่วไป ชุมชน	ไม่มี					
			พระนครศรีอยุธยา	18	147			
			เสนา	9	76			
			สมเด็จพระเดี๋ย					
			พระสังฆราช	5	18			
			บางปะอิน	5	34			
			ท่าเรือ	5	10			
			ผักไห่	4	11			
			ภาชี	4	16			
			ลาดบัวหลวง	4	10			
			บางไทร	4	6			
			บางบาล	4	9			
			บางปะหัน	3	5			
			วังน้อย	4	5			
			บางซ้าย	3	4			
			อุทัย	4	5			
			มหาราช	3	6			
			บ้านแพรก	2	4			
			4.	อ่างทอง	ศูนย์ ทั่วไป	ไม่มี		
						อ่างทอง	11	92

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนประชากรหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 1
และ 2

เขต	จังหวัด	ระดับ โรงพยาบาล	โรงพยาบาล	ประชากร หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน (คน)	ประชากร พยาบาลประจำการ จำนวน (คน)
		ชุมชน	วิเศษชัยชาญ	5	35
			โพธิ์ทอง	5	13
			ป่าโมก	5	14
			แสวงหา	6	14
	5. สมุทร- ปราการ	ศูนย์ ทั่วไป	ไม่มี สมุทรปราการ	18	148
		ชุมชน	บางพลี	5	31
			บางบ่อ	5	21
			บางจาก	5	11
			พระสมุทรเจดีย์	6	16
2.	6. สระบุรี	ศูนย์ ทั่วไป	สระบุรี พระพุทธบาท	30 17	185 136
		ชุมชน	หนองแค	4	15
			บ้านหมอ	4	8
			มวกเหล็ก	5	9
			แก่งคอย	5	16
			วิหารแดง	5	9
			หนองแซง	3	7
			คอนทูด	3	2
			หนองโดน	4	2
			เสาไห้	2	6
			วังม่วง	2	10

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนประชากรหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 1
และ 2

เขต	จังหวัด	ระดับ โรงพยาบาล	โรงพยาบาล	ประชากร หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน (คน)	ประชากร พยาบาลประจำการ จำนวน (คน)
7.	ลพบุรี	ศูนย์ ทั่วไป	ไม่มี		
			ลพบุรี	18	142
		ชุมชน	บ้านหมี่	16	87
			โคกสำโรง	8	29
			พัฒนานิคม	6	12
			ชัยบาดาล	8	17
			ท่าม่วง	5	14
			ท่าหลวง	5	8
			สระโบสถ์	4	6
			โคกเจริญ	3	0
			สำสนธิ	3	3
		หนองม่วง	3	2	
		8.	สิงห์บุรี	ศูนย์ ทั่วไป	ไม่มี
สิงห์บุรี	15				128
ชุมชน	อินทร์บุรี			14	103
	บางระจัน			2	19
	ค่ายบางระจัน			2	9
	พรหมบุรี			2	9
ท่าช้าง	4	13			
9.	ชัยนาท	ศูนย์ ทั่วไป	ไม่มี		
			ชัยนาท	17	138
		ชุมชน	มโนรมย์	5	4
			วัดสิงห์	6	14
			สรรพยา	5	7

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนประชากรหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 1
และ 2

เขต	จังหวัด	ระดับ โรงพยาบาล	โรงพยาบาล	ประชากร หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน (คน)	ประชากร พยาบาลประจำการ จำนวน (คน)
			สรรคบุรี	5	12
			หันคา	5	13
	10. นครนายก	ศูนย์	ไม่มี		
		ทั่วไป	นครนายก	19	147
		ชุมชน	บ้านนา	5	19
			องครักษ์	4	15
			ปากพลี	3	4
	11. สุพรรณบุรี	ศูนย์	เจ้าพระยา- ยมราช	20	155
		ทั่วไป	สมเด็จพระเจ้า- องค์ที่ 17	11	86
		ชุมชน	คำนช้าง	6	24
			อู่ทอง	6	38
			เคียนบาง-		
			นางบวช	3	22
			บางปลาหมอ	5	22
			ศรีประจันต์	5	18
			คอนเญี	5	18
			สามชุก	5	15
			หนองหญ้าไซ	3	12
			รวม	584	2,929

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 1
และ 2

เขต	จังหวัด	ระดับ โรงพยาบาล	โรงพยาบาล	หัวหน้าหอผู้ป่วย		พยาบาลประจำการ			
				ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง		
ปริมณฑล	นนทบุรี	ทั่วไป	พระนั่งเกล้า	19	17	127	51		
			บางกรวย	5	3	19	7		
			ไทรน้อย	5	3	20	9		
			บางใหญ่	5	3	16	9		
		สมุทรปราการ	ทั่วไป	สมุทรปราการ	18	16	148	48	
			ชุมชน	บางปะอ	5	3	21	7	
		นอกเขต ปริมณฑล	สระบุรี	ศูนย์	พระสมุทรเจดีย์	6	4	16	10
					สระบุรี	30	26	185	73
				ทั่วไป	พระพุทธบาท	17	15	136	45
					แก่งคอย	5	3	16	9
มวกเหล็ก	5				3	9	5		
บ้านหมอ	4				2	8	4		
วิหารแดง	5				3	9	5		
หนองแค	4				2	15	5		
สุพรรณบุรี	ศูนย์				เจ้าพระยา- ยมราช	20	17	155	51
	ทั่วไป				สมเด็จพระเจ้า- ตากสิน	11	9	86	27
ชุมชน	คู่งทอง	6	4	38	10				
	ค่านช้าง	6	3	24	9				
	บางปลาร้า	5	3	22	8				
	ศรีประจันต์	5	3	18	7				

**ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล
ศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
เขต 1 และ 2**

เขต	จังหวัด	ระดับ โรงพยาบาล	โรงพยาบาล	หัวหน้าหอผู้ป่วย		พยาบาลประจำการ	
				ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
	ชัยนาท	ทั่วไป	ชัยนาท	17	15	138	45
			วัดสิงห์	6	4	14	7
		ชุมชน	สรรคบุรี	5	3	12	8
			หันคา	5	3	13	7
นครนายก	ทั่วไป	นครนายก	19	16	147	48	
	ชุมชน	บ้านนา	5	3	19	8	
		องครักษ์	4	2	15	6	
รวม					188		528

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย และชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับพยาบาลประจำการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการแสดง
ความชื่นชม (Recognition) โดยเฉพาะทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

2. กำหนดกรอบโครงสร้างเนื้อหา ได้เนื้อหาพฤติกรรมกรรมการแสดงความชื่นชมของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติงานและต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ ดังนี้

2.1 การยกย่องชมเชย

2.2 การแสดงความยินดี

2.3 การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลตามความสำคัญของงาน

ความรู้ ความสามารถของบุคคล

2.4 การให้ประกาศนียบัตร

2.5 การลงบันทึกในแฟ้มประวัติบุคลากร

- 2.6 การลงบทความในสิ่งพิมพ์ วารสาร หรือหนังสือพิมพ์
- 2.7 การให้รางวัล ดอกไม้ ของขวัญ เข็มรางวัล เหรียญ หรือเงินรางวัล

ตอบแทน

- 2.8 การจัดเลี้ยง
- 2.9 การให้ความเอาใจใส่
- 2.10 การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
- 2.11 ให้ความสำคัญในงานที่พยาบาลประจำการรับผิดชอบ
- 2.12 สนับสนุนให้พยาบาลประจำการได้รับความก้าวหน้า
- 2.13 การให้ข้อมูลย้อนกลับทางด้านผลการปฏิบัติงาน
- 2.14 การยกย่องผลการปฏิบัติงาน
- 2.15 การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.16 การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง
- 2.18 รับฟังพยาบาลประจำการด้วยความตั้งใจ สนใจในเรื่องที่พูด สังเกตและ

ใช้การสัมผัสตามความเหมาะสม

- 2.19 การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น

3. ศึกษาพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นในสภาพการณ์จริง โดยการสัมภาษณ์ แนวลึก (Indepth interview) โดยผู้วิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย
พยาบาลประจำการ อย่างละ 2 ท่าน และนักจิตวิทยา 1 ท่าน รวม 9 ท่าน โดยกำหนด
คุณสมบัติของผู้ให้สัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป
- 2. มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

ผู้บริหารการพยาบาล

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ดำรง
ตำแหน่ง ผู้บริหารการพยาบาล ไม่นต่ำกว่า 3 ปี

- 2. มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

หัวหน้าหอผู้ป่วย

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ดำรง
ตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ต่ำกว่า 3 ปี

2. มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

พยาบาลประจำการ

1. ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ไม่ต่ำกว่า 3 ปี

2. มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

นักจิตวิทยา

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ดำรงตำแหน่ง นักจิตวิทยา ไม่ต่ำกว่า 3 ปี

2. มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

3.2 วิธีสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แนวลึกด้วยตนเอง โดยการติดต่อล่วงหน้าก่อนการสัมภาษณ์ ส่งข้อคำถามไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์ศึกษารายละเอียดของเนื้อหา ก่อนประมาณ 1-2 สัปดาห์ เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้มีโอกาสเตรียมตัวก่อนล่วงหน้า และ นัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตัว วัตถุประสงค์ ของการสัมภาษณ์ วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ และคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย โดยเฉพาะการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและต่อความสำเร็จในงานของพยาบาล ประจำการ พร้อมทั้งขอความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ที่จะให้ข้อมูลต่าง ๆ ในขณะที่สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะบันทึกเทป ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์โดยใช้คำถามหลักในการสัมภาษณ์ ดังนี้

สำหรับผู้บริหารการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วย มีคำถามหลัก คือ

- 1) ท่านคิดว่าท่านควรแสดงความชื่นชมเมื่อพยาบาลประจำการปฏิบัติงานดีหรือไม่
- 2) ถ้าท่านคิดว่าท่านควรแสดงความชื่นชมเมื่อพยาบาลประจำการปฏิบัติงานดี ท่านควรแสดงความชื่นชมด้วยวิธีอะไร อย่างไรบ้าง
- 3) ท่านคิดว่าท่านควรแสดงความชื่นชมเมื่อพยาบาล ประจำการมีความสำเร็จในงานหรือไม่
- 4) ถ้าท่านคิดว่าท่านควรแสดงความชื่นชมเมื่อพยาบาล ประจำการมีความสำเร็จในงาน ท่านควรแสดงความชื่นชมด้วยวิธีอะไร อย่างไรบ้าง

สำหรับพยาบาลประจำการ มีคำถามหลัก คือ

- 1) ท่านคิดว่าการแสดง ความชื่นชมจากหัวหน้าหอผู้ป่วย เมื่อท่านปฏิบัติงานดีเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ มีผลต่ออะไรบ้าง
- 2) ท่านคิดว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยควรแสดงด้วยวิธีใดและอย่างไรบ้าง
- 3) ท่านคิดว่าการแสดง ความชื่นชมจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อท่านมีความสำเร็จในงาน เป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ มีผลต่อ อะไรบ้าง
- 4) ท่านคิดว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยควรแสดงด้วยวิธีใด และอย่างไรบ้าง

ผู้วิจัยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 20-30 นาที และปิดการสัมภาษณ์ โดยกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์

3.3 สังเคราะห์พฤติกรรมกรรมการแสดงความชื่นชมจากการสัมภาษณ์

เมื่อการสัมภาษณ์เสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้ถอดเทปและจับประเด็นสำคัญของเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของการกำหนดเนื้อหา โดยเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ มีดังนี้

3.3.1 พฤติกรรมการแสดงความชื่นชมของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ได้แก่

- 1) ชมเชยโดยตรง
- 2) ชมเชยต่อหน้าผู้ร่วมงานหรือที่ประชุมภายในตึก
- 3) ยกตัวอย่างต่อหน้าผู้ร่วมงาน ให้เป็นแบบอย่าง เพื่อให้คนอื่นปฏิบัติตาม
- 4) ชมเชยต่อหน้าผู้ป่วย
- 5) ชมทุกครั้งที่ยุทธศาสตร์ของพยาบาลประจำการแสดงความพยายามในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานของงาน
- 6) ยกย่องการปฏิบัติงานให้บุคลากรในแผนกและต่างแผนกทราบ
- 7) ชมพยาบาลประจำการโดยออกเป็นหนังสือชมเชย
- 8) มองพยาบาลประจำการด้วยสายตาแสดงความชื่นชม
- 9) แสดงสีหน้า ท่าทางที่จริงใจ อบอุ่น ขณะชมเชยการปฏิบัติงาน
- 10) ใช้การสัมผัสต่อพยาบาลประจำการ เช่น จับมือ ตบไหล่ เป็นต้น
- 11) สนับสนุนในการศึกษาต่อ หรืออบรม ดูงาน หรือประชุมวิชาการ
- 12) เสนอชื่อเจ้าหน้าที่/พยาบาลดีเด่นของโรงพยาบาล สภากาพยาบาลหรือรางวัลอื่น ๆ
- 13) มอบหมายให้เป็นที่เลื่องสำหรับพยาบาลใหม่หรือนักศึกษาพยาบาล
- 14) มอบหมายให้เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการทำกิจกรรมวิชาการหรือกิจกรรมอื่นภายในหรือภายนอกหน่วยงาน
- 15) มอบหมายงานให้ทำการแทน

- 16) ให้สิทธิพิเศษแก่พยาบาลประจำการ เช่น การขอเวรหยุด
- เป็นต้น
- 17) ให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
- 18) ให้โอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในที่ประชุมของผู้บริหารการพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือระดับฝ่าย
- 19) รับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความสนใจหรือพยักหน้าเมื่อเห็นด้วย
- 20) ใส่ใจ สอบถามความก้าวหน้าหรือผลงาน
- 21) ให้มีส่วนร่วมในการวางแผนภายในหน่วยงาน
- 3.3.2 พฤติกรรมการแสดงความชื่นชมของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ ได้แก่
- 1) ชมเชยโดยตรง
- 2) ชมเชยต่อหน้าผู้ร่วมงานหรือที่ประชุมภายในตึก
- 3) กล่าวแสดงความยินดี
- 4) กล่าวถึงชื่อพยาบาลประจำการที่ทำให้งานสำเร็จต่อหน้า
- ผู้ร่วมงาน
- 5) รายงานความสำเร็จในงานในที่ประชุมหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้บริหาร
- 6) ยกย่องความสำเร็จในงานให้บุคลากรในแผนกและต่างแผนกทราบ
- 7) ชมพยาบาลประจำการโดยออกเป็นหนังสือชมเชย
- 8) มองพยาบาลประจำการด้วยสายตาแสดงความชื่นชม
- 9) แสดงสีหน้า ทำทางที่จริงใจ อบอุน ขณะชมเชยความสำเร็จ
- ในงาน
- 10) ใช้การสัมผัสต่อพยาบาลประจำการ เช่น จับมือ ทบไหล่
- เป็นต้น
- 11) สนับสนุนในการศึกษาต่อ หรืออบรม ดูงาน หรือประชุมวิชาการ
- 12) จัดเลี้ยงหรือไปร่วมงานเลี้ยงหรือให้ดอกไม้หรือให้ของขวัญหรือส่งการ์ดหรือโปสการ์ด เพื่อแสดงความยินดี

- 13) มอบหมายงานให้ทำการแทน
- 14) ใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง
- 15) ดงบันทึกดึงความสำเร็จในงานในแฟ้มประวัติบุคลากร
- 16) ให้โอกาสเข้าร่วมในการวางแผนและประเมินผลงานภายในหน่วยงาน
- 17) ให้โอกาสแสดงความสำเร็จในงาน เช่น การเป็นวิทยากร การเผยแพร่ผลงานวิชาการ เป็นต้น
- 18) ให้สิทธิพิเศษแก่พยาบาลประจำการ เช่น การขอเวรหยุด เป็นต้น
- 19) ใส่ใจ สอบถามความก้าวหน้าหรือผลงาน
- 20) ประกาศชื่อและหรือความสำเร็จในงานในที่ประชุมประจำแผนก
- 21) ประกาศเกียรติคุณให้รับทราบโดยทั่วกันหรือลงในข่าวสารของโรงพยาบาล

4. ขกร่างแบบสอบถาม โดยการสรุปเนื้อหาพฤติกรรมการแสดงควมชื่นชมของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติงานและต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา ตามรายงานข้อ 2 และที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวคิด ตามข้อ 3 สรุปได้ว่าพฤติกรรมการแสดงควมชื่นชมของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่เหมือนกัน และพฤติกรรมการแสดงควมชื่นชมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวคิด มีรายละเอียดมากกว่าและเป็นสิ่งที่มีการปฏิบัติจริง และนำเนื้อหาพฤติกรรมการแสดงควมชื่นชมของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติงานและต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการที่ได้มาจัดกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พฤติกรรมการแสดงควมชื่นชมที่เป็นวัจนะภาษาและพฤติกรรมการแสดงควมชื่นชมที่เป็นอวัจนะภาษา และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของการกำหนดเนื้อหา ดังนี้

พฤติกรรมที่เป็นวัจนะภาษา หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกโดยใช้คำพูด

พฤติกรรมที่เป็นอวัจนะภาษา หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออก โดยไม่ใช้คำพูด เป็นการแสดงสีหน้า กิริยาท่าทาง รวมทั้งการแสดงออกที่เป็นพฤติกรรมอื่น ๆ ได้แก่ การมอบหมายงาน เสนอชื่อเป็นพยาบาลดีเด่น ประกาศเกียรติคุณให้รับทราบโดยทั่วกัน เป็นต้น

พฤติกรรมกรรมการแสดงความชื่นชมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ	พฤติกรรมกรรมการแสดงความชื่นชมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ
<p>พฤติกรรมที่เป็นวิจนะภาษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ชมเชยต่อหน้าพยาบาลประจำการ 2) ชมเชยต่อหน้าผู้ร่วมงานหรือที่ประชุมภายในตึก 3) ชมเชยต่อหน้าผู้ป่วย 4) ยกตัวอย่างต่อหน้าผู้ร่วมงานให้เป็นแบบอย่าง เพื่อให้คนอื่นปฏิบัติตาม 5) ชมทุกครั้งที่พยาบาลประจำการแสดงความ พยายามในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม มาตรฐานของงาน 6) ยกย่องการปฏิบัติงานให้บุคลากรในแผนกและ ต่างแผนกทราบ 7) ใส่ใจ สอบถามความก้าวหน้าหรือผลงาน 8) แสดงสีหน้า ท่าทางที่จริงใจ อบอุ่น ขณะชมเชย การปฏิบัติงาน 9) กระตือรือร้นที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน 	<p>พฤติกรรมที่เป็นวิจนะภาษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ชมเชยต่อหน้าพยาบาลประจำการ 2) ชมเชยต่อหน้าผู้ร่วมงานหรือที่ประชุมภายในตึก 3) ชมเชยต่อหน้าผู้ป่วย 4) กล่าวแสดงความยินดี 5) กล่าวถึงชื่อพยาบาลประจำการที่ทำให้งานสำเร็จ ต่อหน้าผู้ร่วมงาน 6) รายงานความสำเร็จในงานในที่ประชุมหัวหน้า หอผู้ป่วยหรือผู้บริหาร 7) ยกย่องความสำเร็จในงานให้บุคลากรในแผนก และต่างแผนกทราบ 8) ประกาศชื่อและหรือความสำเร็จในงานใน ที่ประชุมประจำแผนก 9) ใส่ใจ สอบถามความก้าวหน้าหรือผลงาน 10) แสดงสีหน้า ท่าทางที่จริงใจ อบอุ่น ขณะชมเชย ความสำเร็จในงาน
<p>พฤติกรรมที่เป็นอวิจนะภาษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สนับสนุนในการศึกษาต่อ หรืออบรม ดูงาน หรือประชุมวิชาการ 2) เสนอชื่อเป็นเจ้าหน้าที่/พยาบาลดีเด่นของ โรงพยาบาล สภาการพยาบาล หรือรางวัลอื่น ๆ 3) มอบหมายให้เป็นที่เล็งสำหรับพยาบาลใหม่หรือนักศึกษาพยาบาล 4) มอบหมายให้เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการทำ กิจกรรมวิชาการหรือกิจกรรมอื่นภายในหรือ ภายนอกหน่วยงาน 5) มอบหมายงานให้ทำการแทน 6) ให้โอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติ งานในที่ประชุมของผู้บริหารการพยาบาลระดับ หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือระดับฝ่าย 7) ให้โอกาสเข้าร่วมในการวางแผนและประเมินผล งานภายในหน่วยงาน 8) รับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความ สนใจหรือพยักหน้าเมื่อเห็นด้วย 	<p>พฤติกรรมที่เป็นอวิจนะภาษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สนับสนุนในการศึกษาต่อ หรืออบรม ดูงาน หรือประชุมวิชาการ 2) มอบหมายให้เป็นที่เล็งสำหรับพยาบาลใหม่ หรือนักศึกษาพยาบาล 3) มอบหมายให้เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการ ทำกิจกรรมวิชาการหรือกิจกรรมอื่นภายในหรือ ภายนอกหน่วยงาน 4) มอบหมายงานให้ทำการแทน 5) ลงบันทึกถึงความสำเร็จในงานในแฟ้มประวัติ บุคลากร 6) ให้โอกาสเข้าร่วมในการวางแผนและประเมิน ผลงานภายในหน่วยงาน 7) ให้โอกาสแสดงความสำเร็จในงาน เช่น การเป็น วิทยากร การเผยแพร่ผลงานวิชาการ เป็นต้น 8) ประกาศเกียรติคุณให้ทราบโดยทั่วกันหรือลงใน ข่าวสารของโรงพยาบาล

พฤติกรรมแสดงความชื่นชมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ	พฤติกรรมแสดงความชื่นชมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ
	<p>9) ใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลในการพิจารณา ความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อน ตำแหน่ง</p> <p>10) จัดเลี้ยงหรือ ไปร่วมงานเลี้ยงหรือ ให้ดอกไม้หรือ ให้ขวัญหรือส่งการ์ดหรือ โต้ให้ เพื่อแสดงความ ยินดี</p>

แบบสอบถามที่ได้จากการยกร่าง มี 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบ
เลือกตอบและเติมคำ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส รายได้ ภูมิการ
ศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย การอบรม และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้แนวคิดจากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา
วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการแสดงความชื่นชม โดยเฉพาะทฤษฎีแรงจูงใจ
ของ Herzberg และจากการสัมภาษณ์แนวคิดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามครั้งนี้
โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ พฤติกรรมที่เป็นวัจนะภาษากับพฤติกรรมที่เป็นอวัจนะภาษา

พฤติกรรมที่เป็นวัจนะภาษา จำนวน 10 ข้อ (ข้อที่ 1-9 และ 15)

พฤติกรรมที่เป็นอวัจนะภาษา จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 10-14)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของ
พยาบาลประจำการ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้แนวคิดจากการสัมภาษณ์
แนวคิด (Indepth interview) การศึกษาค้นคว้าจากตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน
เรื่องของการแสดงความชื่นชม โดยเฉพาะทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นแนวทางในการ
สร้างแบบสอบถามครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ พฤติกรรมที่เป็นวัจนะภาษากับพฤติกรรมที่
เป็นอวัจนะภาษา

พฤติกรรมที่เป็นวัจนะภาษา จำนวน 9 ข้อ (ข้อที่ 1-7 และ 9-10)

พฤติกรรมที่เป็นอวัจนะภาษา จำนวน 8 ข้อ (ข้อที่ 8 และ 11-17)

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส รายได้ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การอบรม และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ตามความคาดหวังของพยาบาลประจำการ

โดยที่การแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการเป็นพฤติกรรมเดียวกับการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจึงมีข้อรายการเหมือนกัน แต่ให้พยาบาลประจำการตอบในลักษณะของความคาดหวัง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ ตามความคาดหวังของพยาบาลประจำการ

โดยที่การแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการเป็นพฤติกรรมเดียวกับการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จึงมีข้อรายการเหมือนกัน แต่ให้พยาบาลประจำการตอบในลักษณะของความคาดหวัง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ตามการรายงานของพยาบาลประจำการ

โดยที่การแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานเป็นพฤติกรรมเดียวกับการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จึงมีข้อรายการเหมือนกัน แต่ให้พยาบาลประจำการตอบในลักษณะของความพึงพอใจ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานตามการรายงานของพยาบาลประจำการ

โดยที่การแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เป็นพฤติกรรมเดียวกับการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จึงมีข้อรายการเหมือนกัน แต่ให้พยาบาลประจำการตอบในลักษณะของความพึงพอใจ

5. การให้คะแนน มีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลคะแนนในแต่ละคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ลักษณะของแบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และแบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- | | |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| ปฏิบัติมากที่สุด | ให้ 5 คะแนน หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด |
| ปฏิบัติมาก | ให้ 4 คะแนน หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงพฤติกรรมนั้นมาก |
| ปฏิบัติปานกลาง | ให้ 3 คะแนน หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงพฤติกรรมนั้นปานกลาง |
| ปฏิบัติน้อย | ให้ 2 คะแนน หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงพฤติกรรมนั้นน้อย |
| ปฏิบัติน้อยที่สุด | ให้ 1 คะแนน หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุดหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้น |

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงาน ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	การแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุดหรือไม่มีการปฏิบัติ

5.2 แบบสอบถามสำหรับพยาบาลประจำการ ลักษณะของแบบสอบถาม แสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และแบบสอบถามแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ ตามความคาดหวังของพยาบาลประจำการ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คาดหวังมากที่สุด ให้ 5 คะแนน หมายถึง พยาบาลประจำการมีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด

คาดหวังมาก ให้ 4 คะแนน หมายถึง พยาบาลประจำการมีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมนั้นมาก

คาดหวังปานกลาง ให้ 3 คะแนน หมายถึง พยาบาลประจำการมีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมนั้นปานกลาง

คาดหวังน้อย ให้ 2 คะแนน หมายถึง พยาบาลประจำการมีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมนั้นน้อย

คาดหวังน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน หมายถึง พยาบาลประจำการมีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุดหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้น

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงาน ตามความคาดหวังของพยาบาลประจำการ ดังนี้ (ประคอง วรรณสุต, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	ความคาดหวังของการแสดงความชื่นชม ของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติงาน และการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จ ในงานของพยาบาลประจำการ
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุดหรือ ไม่มีการปฏิบัติ

สำหรับลักษณะของแบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ตามการรายงานของพยาบาลประจำการ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

พึงพอใจในงานมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมนั้น ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีผลทำให้พยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด
พึงพอใจในงานมาก	ให้ 4 คะแนน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมนั้น ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีผลทำให้พยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในงานมาก
พึงพอใจในงานปานกลาง	ให้ 3 คะแนน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมนั้น ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีผลทำให้พยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในงานปานกลาง
พึงพอใจในงานน้อย	ให้ 2 คะแนน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมนั้น ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีผลทำให้พยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในงานน้อย
พึงพอใจในงานน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมนั้น ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีผลทำให้พยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุดหรือ ไม่มีผลทำให้ พยาบาลประจำการพึงพอใจในงาน

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ตามการรายงานของพยาบาลประจำการ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย การแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนี้ (ประคอง วรรณสุด, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	การแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุดหรือ ไม่มีการปฏิบัติ

6. นำแบบสอบถามที่ยกร่างนี้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาและสถาบันบริการทางการแพทย์ จำนวน 8 ท่าน ดังรายนามในภาคผนวก ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา และเกณฑ์การให้คะแนน แล้วนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยถือเกณฑ์การยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 กล่าวคือ ได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน ดังนี้

แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการที่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ

- 1) ชมเชยต่อหน้าพยาบาลประจำการ
- 2) ชมเชยต่อหน้าผู้ร่วมงานหรือที่ประชุมภายในตึก
- 3) ชมเชยต่อหน้าผู้ป่วย
- 4) ยกตัวอย่างต่อหน้าผู้ร่วมงาน ให้เป็นแบบอย่าง เพื่อให้คนอื่นปฏิบัติตาม
- 5) ชมทุกครั้งที่พยาบาลประจำการแสดงความพยายามในการปฏิบัติงานให้

เป็นไปตามมาตรฐานของงาน

- 6) ยกย่องการปฏิบัติงานให้บุคคลากรในแผนกและต่างแผนกทราบ
- 7) แสดงสีหน้า ท่าทางที่จริงใจ อบอุ่น ขณะชมเชยการปฏิบัติงาน
- 8) กระตือรือร้นที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- 9) รับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความสนใจหรือพยักหน้าเมื่อ

เห็นด้วย

- 10) ใส่ใจ สอบถามความก้าวหน้าหรือผลงาน
- 11) สนับสนุนในการศึกษาต่อ หรืออบรม คูงาน หรือประชุมวิชาการ
- 12) เสนอชื่อเป็นเจ้าหน้าที่/พยาบาลดีเด่นของโรงพยาบาล สภากาการพยาบาล

หรือรางวัลอื่น ๆ

- 13) มอบหมายให้เป็นที่เลื่องสำหรับพยาบาลใหม่หรือนักศึกษาพยาบาล
- 14) มอบหมายให้เป็นตัวแทนของหน่วยงาน ในการทำกิจกรรมวิชาการหรือกิจกรรมอื่นภายในหรือภายนอกหน่วยงาน
- 15) มอบหมายงานให้ทำการแทนท่าน
- 16) ให้โอกาสเข้าร่วมในการวางแผนและประเมินผลงานภายในหน่วยงาน
- 17) ให้ โอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในที่ประชุมของ

ผู้บริหารการพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือระดับฝ่าย

แบบสอบถามการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หลังจากผ่านการแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว

- 1) ชมเชยต่อหน้าพยาบาลประจำการ
- 2) ชมเชยต่อหน้าผู้ร่วมงานหรือที่ประชุมภายในตึก
- 3) ชมเชยต่อหน้าผู้ป่วย
- 4) ยกตัวอย่างต่อหน้าผู้ร่วมงาน เพื่อให้เป็นแบบอย่างและปฏิบัติตาม
- 5) ชมทุกครั้งที่พบว่าพยาบาลประจำการแสดงความพยายามในการปฏิบัติ

งานให้เป็นไปตามมาตรฐานของงาน

- 6) ยกย่องการปฏิบัติงานให้บุคคลากรในแผนกและต่างแผนกทราบ
- 7) แสดงสีหน้า ท่าทางที่จริงใจ อบอุ่น ขณะชมเชยการปฏิบัติงาน
- 8) กระตือรือร้นที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ชมเชย

9) รับฟังข้อคิดเห็นหรือสอบถามความก้าวหน้าเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความสนใจหรือพยักหน้าเมื่อเห็นด้วย

10) เสนอชื่อเป็นพยาบาลดีเด่นหรือเจ้าหน้าที่ดีเด่นของโรงพยาบาล สถานการ
พยาบาลหรืออื่น ๆ

11) มอบหมายให้เป็นที่เลื่องสำหรับพยาบาลใหม่หรือนักศึกษาพยาบาล

12) มอบหมายให้เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการทำกิจกรรมวิชาการหรือ
กิจกรรมอื่นภายในหรือภายนอกหน่วยงาน

13) มอบหมายงานให้ทำการแทนในงานที่พยาบาลประจำการผู้นั้นมีความ
สามารถ

14) ให้โอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในที่ประชุมของ
ผู้บริหารการพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือระดับฝ่าย

15) รายงานให้ผู้นับตั้งบัญชาหรือผู้อำนวยการได้รับทราบการปฏิบัติงานที่ดี

แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความสำเร็จในงาน
ของพยาบาลประจำการที่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ

1) ชมเชยต่อหน้าพยาบาลประจำการ

2) ชมเชยต่อหน้าผู้ร่วมงานหรือที่ประชุมภายในตึก

3) ชมเชยต่อหน้าผู้ป่วย

4) กล่าวแสดงความยินดี

5) กล่าวถึงชื่อพยาบาลประจำการที่ทำให้งานสำเร็จต่อหน้าผู้ร่วมงาน

6) ยกย่องความสำเร็จในงานให้บุคคลากรในแผนกและต่างแผนกทราบ

7) รายงานความสำเร็จในงานในที่ประชุมหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้บริหาร

8) ประกาศชื่อและหรือความสำเร็จในงานในที่ประชุมประจำแผนก

9) ประกาศเกียรติคุณให้รับทราบโดยทั่วกันหรือลงในข่าวสารของ

โรงพยาบาล

10) แสดงสีหน้า ทำทางที่จริงใจ อบอุ่น ขณะชมเชยความสำเร็จในงาน

11) ใส่ใจ สอบถามความก้าวหน้าหรือผลงาน

12) สนับสนุนในการศึกษาต่อ หรืออบรม ดูงาน หรือประชุมวิชาการ

13) มอบหมายให้เป็นที่เลื่องสำหรับพยาบาลใหม่หรือนักศึกษาพยาบาล

14) มอบหมายให้เป็นตัวแทนของหน่วยงานของหน่วยงานในการทำกิจกรรม
วิชาการหรือกิจกรรมอื่นภายในหรือภายนอกหน่วยงาน

15) มอบหมายงานให้ทำการแทน

- 16) ให้โอกาสเข้าร่วมในการวางแผนและประเมินผลงานภายในหน่วยงาน
- 17) จัดเลี้ยงหรือ ไปร่วมงานเลี้ยงหรือให้ดอกไม้หรือให้ของขวัญหรือส่งการ์ดหรือ โถงเพื่อแสดงความยินดี
- 18) ใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง
- 19) ลงบันทึกถึงความสำเร็จในงานในแฟ้มประวัติบุคลากร
- 20) ให้โอกาสแสดงความสำเร็จในงาน เช่น การเป็นวิทยากร การเผยแพร่ผลงานวิชาการ เป็นต้น

แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมของหัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้องต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการหลังจากผ่านการแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว

- 1) ชมเชยต่อหน้าพยาบาลประจำการ
 - 2) ชมเชยต่อหน้าผู้ร่วมงานหรือที่ประชุมภายในตึก
 - 3) กล่าวแสดงความยินดีต่อความสำเร็จในงาน
 - 4) กล่าวถึงชื่อพยาบาลประจำการที่ทำให้งานสำเร็จต่อหน้าผู้ร่วมงานทุกครั้ง
- ที่มีโอกาส
- 5) ยกย่องความสำเร็จในงานให้บุคลากรในแผนกและต่างแผนกทราบ
 - 6) รายงานความสำเร็จในงานในที่ประชุมหัวหน้าหรือผู้บริหาร
 - 7) ประกาศชื่อและหรือความสำเร็จในงานในที่ประชุมประจำแผนก
 - 8) ประกาศเกียรติคุณให้รับทราบโดยทั่วกัน เช่น ตีพิมพ์ประกาศที่บอร์ด หรือลงในข่าวสารของโรงพยาบาล
 - 9) แสดงสีหน้า ท่าทางที่จริงใจ อ่อนน้อม ขณะชมเชยความสำเร็จในงาน
 - 10) ใส่ใจ สอบถามความก้าวหน้าหรือผลงาน
 - 11) มอบหมายให้เป็นที่เลื่องลือสำหรับพยาบาลใหม่หรือนักศึกษาพยาบาล
 - 12) มอบหมายให้เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการทำกิจกรรมวิชาการหรือกิจกรรมอื่นภายในหรือภายนอกหน่วยงาน
 - 13) มอบหมายงานให้ทำการแทนในงานที่พยาบาลประจำการผู้นั้นมีความสามารถ

14) จัดเลี้ยงหรือ ไปร่วมงานเลี้ยงหรือให้ดอกไม้หรือให้ของขวัญหรือส่งการ์ดหรือ โฉล่ เพื่อแสดงความยินดีต่อความสำเร็จในงาน

15) ใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลในการพิจารณาความคิดความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง

16) ลงบันทึกถึงความสำเร็จในงานในแฟ้มประวัติบุคลากร

17) ให้โอกาสแสดงความสำเร็จในงาน เช่น การเป็นวิทยากร การเผยแพร่ผลงานวิชาการ เป็นต้น

แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และแบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ มีการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ปรับความชัดเจนของภาษา 5 ข้อ

ปรับปรุงการใช้ภาษา 1 ข้อ

ตัดทอนข้อความ 3 ข้อ

เพิ่มข้อความ 1 ข้อ

แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาล

ประจำการ

ปรับความชัดเจนของภาษา 5 ข้อ

ปรับปรุงการใช้ภาษา 1 ข้อ

ตัดทอนข้อความ 3 ข้อ

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ได้แบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ 15 ข้อ (เดิม 17 ข้อ) และแบบสอบถามการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ 17 ข้อ (เดิม 20 ข้อ) และนำไปหาความเที่ยงต่อไป

การหาความเที่ยง (Reliability)

การหาความเที่ยง นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ทดลองใช้ที่โรงพยาบาลราชวิถี หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 30 คน และพยาบาลประจำการจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเที่ยง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 8 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้	เก็บจริง
แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย	n = 30 คน	n = 176 คน
การแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการ	0.94	0.89
การแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของ พยาบาลประจำการ	0.94	0.92
แบบสอบถามสำหรับพยาบาลประจำการ	n = 30 คน	n = 482 คน
การแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการ	0.91	0.91
การแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของ พยาบาลประจำการ	0.94	0.94
การแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในงาน	0.92	0.94
การแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของ พยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในงาน	0.95	0.95

ตารางที่ 4 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปกับที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ
พยาบาลประจำการ จำแนกตามระดับโรงพยาบาล

ระดับ โรงพยาบาล	โรงพยาบาล	หัวหน้าหอผู้ป่วย		พยาบาลประจำการ		
		ที่ส่งไป	ได้รับคืนและ สมบูรณ์	ที่ส่งไป	ได้รับคืนและ สมบูรณ์	
ศูนย์	สระบุรี	26	25	73	67	
	เจ้าพระยาบรมราช	17	17	51	51	
	ทั่วไป	พระนั่งเกล้า	17	17	51	50
		สมุทรปราการ	16	16	48	48
		นครนายก	16	15	48	42
		ชัยนาท	15	15	45	45
		พระพุทธบาท	15	14	45	38
สมเด็จพระ						
พระสังฆราช	9	9	27	27		
ชุมชน	บางกรวย	3	2	7	5	
	ไทรน้อย	3	3	9	9	
	บางใหญ่	3	3	9	9	
	บางบัว	3	2	7	6	
	พระสมุทรเจดีย์	4	3	10	7	
	บ้านนา	3	3	8	8	
	องครักษ์	2	1	6	3	
	วัดสิงห์	4	4	7	5	
	สรรคบุรี	3	2	8	5	
	หันคา	3	3	7	6	
	แก่งคอย	3	3	9	8	
	มวกเหล็ก	3	2	5	4	
	บ้านหมอ	2	-	4	-	
	วิหารแดง	3	3	5	5	
	หนองแค	2	2	5	5	
	อู่ทอง	4	4	10	9	
	ค่านี	3	9	9	6	
	บางปลาม้า	3	8	8	7	
	ศรีประจันต์	3	7	7	7	
		รวม	188	176	528	482
	คิดเป็นร้อยละ		93.62		91.29	

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยไปทั้งหมด 188 ฉบับ และแบบสอบถามสำหรับพยาบาลประจำการ 528 ฉบับ ได้กลับคืนมาและสมบูรณ์ 176 ฉบับ และ 482 ฉบับ ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 93.62 และ 91.29 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 4)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 2 แห่ง โรงพยาบาลทั่วไป 6 แห่ง และโรงพยาบาลชุมชน 19 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ติดต่อกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลทางโทรศัพท์ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. มอบแบบสอบถามผ่านหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่งทางไปรษณีย์ พร้อมแจ้งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และให้ส่งตัวอย่างให้ครอบคลุมหน่วยงานทุกหน่วยงานที่ขึ้นกับฝ่ายการพยาบาล ยกเว้นงานห้องผ่าตัดกับงานห้องคลอด โดยยกเว้นโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โรงพยาบาลเจ้าพระยาบรมราช โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 โรงพยาบาลชันนาท โรงพยาบาลสระบุรี โรงพยาบาลพระพุทธบาท และโรงพยาบาลสมุทรปราการ ที่ผู้วิจัยส่งมอบแบบสอบถามผ่านหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลด้วยตนเอง รวมเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์ เริ่มตั้งแต่วันที่ 25 พฤศจิกายน 2539 ถึงวันที่ 26 ธันวาคม 2539 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 703 ชุด

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมดได้แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สมบูรณ์ 176 ฉบับ และแบบสอบถามสำหรับพยาบาลประจำการที่สมบูรณ์ 482 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.62 และ 91.29 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 4)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC + (Statistic Package for the Social Science) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ด้วยสถิติพื้นฐานความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์พฤติกรรมการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการแสดงความชื่นชมต่อความดีในงานของพยาบาลประจำการ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย

(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามกลุ่มพฤติกรรม การแสดง ความชื่นชม เป็นรายข้อ ระดับโรงพยาบาล และโดยรวม

3. วิเคราะห์พฤติกรรม การแสดง ความชื่นชมต่อการปฏิบัติ งานและพฤติกรรม แสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ ตามความคาดหวังของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน ด้วยการ หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามกลุ่มพฤติกรรม การแสดง ความชื่นชม เป็นรายข้อ ระดับโรงพยาบาล และโดยรวม

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรม การแสดง ความชื่นชมต่อการปฏิบัติ งานและ พฤติกรรม แสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ ตามการรายงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความคาดหวังของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาล ทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน ด้วยการหาค่า t -test ในแต่ละระดับโรงพยาบาล

5. วิเคราะห์พฤติกรรม การแสดง ความชื่นชมต่อการปฏิบัติ งานและพฤติกรรม การ แสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ตามการรายงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาล ชุมชน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามกลุ่ม พฤติกรรม การแสดง ความชื่นชม เป็นรายข้อ ระดับโรงพยาบาล และโดยรวม

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรม การแสดง ความชื่นชมต่อการปฏิบัติ งานและ พฤติกรรม แสดงต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ตามการรายงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาล ชุมชน ด้วยการหาค่า F -test