

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (correlation studies) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

#### ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ในปีการศึกษา 2540 จำนวน 25 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 1,310 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากรเป้าหมาย โดยทำการสุ่มแบบสองขั้นตอน (two-stage sampling) มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

##### 1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม Yamane (1970 อ้างถึงในประคอง กรรณสูตร, 2538: 11) โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ได้จำนวนประชากร ดังนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1,310}{1 + 1,310(.05)^2}$$
$$= 306.4$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 306 คน แต่เพื่อลดความคลาดเคลื่อนลง ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

2. สุ่มวิทยาลัยพยาบาลโดยจัดวิทยาลัยพยาบาลทั้งหมดตามเขตที่ตั้งเป็น 4 ภาค ดังนี้

2.1 ภาคเหนือมีจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตนราชธานี, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีน่าน, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครดดี และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

2.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์, วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรินทร์, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

2.3 ภาคกลางและภาคตะวันออก มีจำนวน 10 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยบรมราชชนนีกรุงเทพ, วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครบุรี, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา

2.4 ภาคใต้ มีจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราษฏร์ธานี, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช

สุ่มวิทยาลัยพยาบาลแต่ละกลุ่มโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยใช้อัตราส่วน 1 : 2 ได้วิทยาลัยพยาบาลทั้งหมด 14 แห่ง แล้วคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะสุ่มจากแต่ละวิทยาลัย โดยแบ่งตามสัดส่วนประชากร

3. สุ่มอาจารย์พยาบาลของแต่ละวิทยาลัยที่สุ่มมาได้ โดยการสุ่มแบบมีระบบ (systematic sampling) โดยการนำรายชื่ออาจารย์พยาบาลแต่ละวิทยาลัยมาเรียงลำดับเลขที่ 1, 2, 3,.....จนครบ แล้วกำหนดให้อาจารย์พยาบาลที่มีหมายเลขกำกับเลขที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งหมด 400 คน ดังแสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์พยาบาล

วิทยาลัยพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคเหนือ		
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตนราช	80	-
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์	66	36
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสลำปาง	59	-
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนฤมิตรดิตถ์	46	25
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพะเยา	41	23
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์	68	37
วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม	63	35
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนฤธธานี	47	26
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุรินทร์	46	-
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม	34	-
ภาคกลางและภาคตะวันออก		
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครปฐม	94	-
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา	84	-
วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	62	34
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราชนบุรี	56	31
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนลบุรี	54	30
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี	47	-
วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี	39	-
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนันทนาท	38	21
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพระพุทธบาท	37	-
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนศรีรัษฎา	33	18

ตาราง 1 (ต่อ)

วิทยาลัยพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคใต้		
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา	68	37
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี	48	26
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช	38	21
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส	36	-
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสัตถ์	26	-
รวม	1,310	400

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ อาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ มีจำนวนทั้งหมด 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามกรอบแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีจำนวนทั้งหมด 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ตามกรอบแนวคิด ความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพของงานหรือลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการนิเทศและการบริหาร มีจำนวนทั้งหมด 22 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ตามกรอบแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ มีจำนวนทั้งหมด 15 ข้อ

### 1. การสร้างและลักษณะของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การมีผู้ศึกษามากที่สุด
2. ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นเอง โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล มีจำนวนทั้งหมด 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าตำรา วารสารและงานวิจัยต่างๆ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) และแบบสอบถามจากการศึกษาการพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้าของสาธารณสุขอำเภอโดย พนิดา ดามาพงศ์(2534)
2. ผู้วิจัยได้ยึดหลักการแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) และแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้าของสาธารณสุขอำเภอของ พนิดา ดามาพงศ์ (2534) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล การกระตุ้นปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ จึงพัฒนาแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ให้ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2      แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ

ด้าน	ความหมาย	จำนวนข้อ
การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม	ผู้อำนวยการสร้างภาพให้อาจารย์รับรู้ว่าต้องการให้หน่วยงานเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงวิสัยทัศน์และวิธีที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริงและใช้สัญลักษณ์ที่ทำให้อาจารย์เกิดความผูกพันในวิสัยทัศน์และมองเห็นวิสัยทัศน์ตรงกับตน	6 ข้อ (ข้อที่ 1-6)
การสร้างบารมี	ผู้อำนวยการมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน มีลักษณะเป็นมิตร ใจดี เป็นกันเองและปฏิบัติต่ออาจารย์โดยยึดหลักธรรมทางศาสนา	6 ข้อ (ข้อที่ 7-12)
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล	ผู้อำนวยการยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของอาจารย์ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม	6 ข้อ (ข้อที่ 13-18)
การกระตุ้นปัญญา	ผู้อำนวยการทำให้อาจารย์ตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งการกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้น	6 ข้อ (ข้อที่ 19-24)
การสร้างแรงบันดาลใจ	ผู้อำนวยการใช้คำพูดและการกระทำที่ปลูกปลอบให้กำลังใจ การเร่งเร้าและกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	6 ข้อ (ข้อที่ 25-30)

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้จะมีคำตอบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนว Likert scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2538: 117)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมาก  
 คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง  
 คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล มีขั้นตอนการสร้างคือ

1. ศึกษาค้นคว้าตำรา วารสารและงานวิจัยต่างๆ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ Frederick Herzberg (1954) แบบวัดความพึงพอใจในงานของ Warr, Cook และ Wall (1979) ข้อสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลของ Wolf และ Orem (1994)
2. ผู้วิจัยได้นำบางส่วนของทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1954) ข้อสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลของ Wolf และ Orem (1994) รวมทั้งประยุกต์และดัดแปลงบางส่วนมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ Warr, Cook และ Wall (1979) ซึ่งสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 5 ด้าน คือ สภาพของงานหรือลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และการนิเทศและการบริหาร จึงสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ ให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

ด้าน	ความหมาย	จำนวนข้อ
สภาพของงานหรือลักษณะงาน	ลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลที่ครอบคลุมด้านการสอน การวิจัย การบริการสังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	6 ข้อ (ข้อที่ 1-6)
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสะอาดและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	5 ข้อ (ข้อที่ 7-11)
ค่าจ้างและค่าตอบแทน	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับจากการทำงาน	3 ข้อ (ข้อที่ 12-14)
โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	การได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4 ข้อ (ข้อที่ 15-18)
การนิเทศและการบริหาร	ลักษณะการนิเทศ การบังคับบัญชาในการดำเนินงาน	4 ข้อ (ข้อที่ 19-22)

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้จะมีคำตอบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับตามแนว Likert scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล โดยให้นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538: 117)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าตำรา วารสารและงานวิจัยต่างๆ แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Steers และ Porter (1979)

2. ผู้วิจัยได้ยึดหลักการ แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Steers และ Porter (1979) ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จึงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้านดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

ด้าน	ความหมาย	จำนวนข้อ
ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	มีความรู้สึกเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร มีเป้าหมายและค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	5 ข้อ (ข้อที่ 1-5)
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	การอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	5 ข้อ (ข้อที่ 6-10)
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนานๆ เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ	5 ข้อ (ข้อที่ 11-15)

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้จะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ตามแนวทางของ Likert scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2538: 117)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

## 2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

### 2.1 การตรวจความตรงของเครื่องมือ (validity)

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้น แล้วนำเครื่องมือทั้งหมดที่ผ่านการพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว พร้อมทั้งกรอบแนวคิดและโครงร่างวิทยานิพนธ์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และด้านพยาบาลศึกษาร่วมกัน 10 คน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) พิจารณาตรวจสอบความตรงและความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และเกณฑ์การให้คะแนน แล้วนำข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 คือ การได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน ดังนี้

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปรับปรุงการสื่อความหมายของภาษา 3 ข้อ

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ปรับปรุงการสื่อความหมายของภาษา 7 ข้อ

แบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ปรับปรุงการสื่อความหมายของภาษา 2 ข้อ

หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปทดลองใช้

## 2.2 การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลที่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538: 125) โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX (statistical package for the social science version X) จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง และนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลอง เครื่องมือ (N=30)	สอบถาม ข้อมูลจริง (N=382)
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ	.88	.97
ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล	.81	.90
ตอนที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล	.81	.92
รวมทั้งฉบับ	.92	.97

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามโดยแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ฉบับของเปล่าปิดแสดมปีจำหน่ายของ ชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยเพื่อส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์

ไปยังอาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 400 คน เป็นรายบุคคล รวมเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2541 ถึงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2541 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งหมด 400 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืน 382 ฉบับ

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมด ได้แบบสอบถามที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล 382 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.50 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด กำหนดรหัสของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX (statistical package for the social science version X) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาลโดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) จำแนกตามรายชื่อ รายด้านและโดยรวม และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย
3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามรายชื่อ รายด้านและโดยรวม และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แห่งการจรณ์ (The Coefficient of Contingency ) แล้วทำการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แห่งการจรณ์แล้วทำการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แห่งการจรณ์แล้วทำการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05