

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research) เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ และปฏิบัติงานมาเป็นเวลามากกว่า 1 ปีขึ้นไป มีจำนวน 1,666 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ตารางยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน แต่เพื่อลดความคลาดเคลื่อนผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2.2 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเลือกสุ่มตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 แบ่งจำนวน โรงพยาบาลชุมชนออกตามการแบ่งเขตสาธารณสุข คือ เขตสาธารณสุขที่ 11 ได้แก่จังหวัดภาคใต้ตอนบนและเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้แก่จังหวัดภาคใต้ตอนล่างเพื่อให้ได้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีที่สุด แล้วแบ่งจำนวนโรงพยาบาลชุมชนในแต่ละเขตสาธารณสุขออกตามขนาดของโรงพยาบาลที่สังกัด คือ ขนาด 10, 30, 60, และ 90 เตียง (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย, 2541) จากข้อมูลและจากการสอบถามเบื้องต้นพบว่า โรงพยาบาลชุมชนขนาด 10, 30, 60, และ 90 เตียง มีจำนวน 50, 63, 10, และ 3 แห่งตามลำดับ จากนั้นเลือกจำนวนโรงพยาบาลจากแต่ละกลุ่มขนาดโรงพยาบาลทั้ง 2 เขตโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลากแบบไม่แทนที่ตามจำนวนสัดส่วน 1 ต่อ 4 จากจำนวนโรงพยาบาล

โรงพยาบาลชุมชนทั้งหมด ได้จำนวนโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10, 30, 60, และ 90 เตียง เท่ากับ 13, 16, 3, และ 1 แห่ง รวมทั้งหมดจำนวน 33 แห่ง

2.2.2 เลือกพยาบาลประจำการจากโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากรายชื่อประชากรพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาลมาตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการตามสัดส่วนประชากรพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลนั้น ๆ โดยการจับสลากแบบไม่แทนที่ จำนวนประชากรพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10, 30, 60, และ 90 เตียงเท่ากับ 392, 928, 242, และ 104 คน จับสลากได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการเท่ากับ 94, 223, 58, และ 25 คนตามลำดับ รวมทั้งหมดจำนวน 400 คน (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1
จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลชุมชนและพยาบาลประจำการ จำแนกตามเขตสาธารณสุขและขนาดโรงพยาบาล

ขนาดโรงพยาบาล ชุมชน (เตียง)	โรงพยาบาล (แห่ง)		พยาบาลประจำการ (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สาธารณสุขเขต 11				
10	24	6	175	42
30	32	8	480	115
60	4	1	99	24
90	3	1	104	25
สาธารณสุขเขต 12				
10	26	7	217	52
30	31	8	448	108
60	6	2	143	34
90	0	0	0	0
รวม	126	33	1,666	400

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด สถานที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและค่าเวร รายได้พิเศษอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและค่าเวร สวัสดิการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเวรบายเวรตึก

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำของ กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง (2539) ซึ่งสร้างจากกรอบแนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเบสส์ (1985) แต่ละข้อคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากและเห็นด้วยมากที่สุด มีข้อคำถามทั้งหมด 64 ข้อ ทุกข้อคำถามมีความหมายในทางบวก ดังต่อไปนี้

1. คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปมีจำนวน 42 ข้อ ได้แก่
 - 1.1 คำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่น่านับถือจำนวน 17 ข้อ ได้แก่ข้อ 1-14 และข้อ 44-46
 - 1.2 คำถามเกี่ยวกับการยอมรับความแตกต่างของบุคคลจำนวน 13 ข้อ ได้แก่ข้อ 15-17 และข้อ 47-56
 - 1.3 คำถามเกี่ยวกับการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาจำนวน 12 ข้อ ได้แก่ข้อ 18-28 และข้อ 57
2. คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายมีจำนวน 22 ข้อ ได้แก่
 - 2.1 คำถามเกี่ยวกับการให้รางวัลตามสถานการณ์จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ข้อ 29-35 และข้อ 58-61
 - 2.2 คำถามเกี่ยวกับการจัดการโดยการยกเว้นจำนวน 11 ข้อ ได้แก่ข้อ 36-43 และข้อ 62-64

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนมีดังต่อไปนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	1	คะแนน

สำหรับการแปลผลคะแนน โดยคิดจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม และแยกคิดคะแนนเป็น 2 ลักษณะ คือ คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปและคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย แล้วนำมาเปรียบเทียบกันโดยการเทียบฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนนเท่ากันแล้วดูจำนวนมากน้อยของผลคะแนนที่ได้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ของอัคริจิตต์ภักดี (2536) ปรับปรุงมาจากเครื่องมือดัชนีความพึงพอใจในงาน (The Index of Work Satisfaction) ของเสตมปีสและพิดมอนท์ (1986) เป็นแบบสอบถามคำถาม ปลายเปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ข้อคำถามมีความหมายทั้งทางบวกและทางลบ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 44 ข้อ ได้แก่

1. คำถามเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน จำนวน 6 ข้อ
 - 1.1 มีความหมายทางบวก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 14, และ 32
 - 1.2 มีความหมายทางลบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 8, 21 และ 44
2. คำถามเกี่ยวกับด้านความเป็นอิสระ จำนวน 8 ข้อ
 - 2.1 มีความหมายทางบวก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 13, 26, และ 43
 - 2.2 มีความหมายทางลบ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อ 7, 17, 20, 30, และ 31
3. คำถามเกี่ยวกับด้านเงื่อนไขของงาน จำนวน 6 ข้อ
 - 3.1 มีความหมายทางบวก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 22, 24, และ 29
 - 3.2 มีความหมายทางลบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 4, 11, และ 36
4. คำถามเกี่ยวกับด้านนโยบายขององค์กร จำนวน 7 ข้อ
 - 4.1 มีความหมายทางบวก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 5, 25, 40, และ 42
 - 4.2 มีความหมายทางลบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 12, 18, และ 33
5. คำถามเกี่ยวกับด้านกรมีปฏิสัมพันธ์ จำนวน 10 ข้อ
 - 5.1 มีความหมายทางบวก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อ 3, 6, 16, 19, และ 37
 - 5.2 มีความหมายทางลบ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อ 10, 23, 28, 35, และ 39

6. คำถามเกี่ยวกับด้านสถานภาพของวิชาชีพ จำนวน 7 ข้อ

6.1 มีความหมายทางบวก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 2, 15, 34, และ 38

6.2 มีความหมายทางลบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 9, 27, และ 41

แต่ละข้อคำถามมีการให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	7
ไม่เห็นด้วย	2	6
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	3	5
ไม่สามารถตัดสินใจได้	4	4
ค่อนข้างเห็นด้วย	5	3
เห็นด้วย	6	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	1

การแปลผลคะแนนคิดจากค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมทั้งหมด ค่าคะแนนมากหมายความว่ามีความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งแสดมปีสและพิตมอนท์ (1986) ได้แบ่งไว้ถ้าค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนรวมทั้งหมด ถือว่ามีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ มากกว่าร้อยละ 50 และน้อยกว่าร้อยละ 75 ระดับความพึงพอใจในงานปานกลางและมากกว่าร้อยละ 75 ระดับความพึงพอใจในงานสูง (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2

การแปลผลคะแนนความพึงพอใจในงานเป็นระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในงาน	ช่วง คะแนน	การแปลผลคะแนนเป็นระดับความพึงพอใจในงาน		
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ค่าตอบแทน	6-42	น้อยกว่า 21	21-31	มากกว่า 31
ความเป็นอิสระ	8-56	น้อยกว่า 28	28-42	มากกว่า 42
เงื่อนไขของงาน	6-42	น้อยกว่า 21	21-31	มากกว่า 31
นโยบายขององค์กร	7-49	น้อยกว่า 25	25-37	มากกว่า 37
การมีปฏิสัมพันธ์	10-70	น้อยกว่า 35	35-53	มากกว่า 53
สถานภาพของวิชาชีพ	7-49	น้อยกว่า 25	25-37	มากกว่า 37
ความพึงพอใจในงาน โดยรวม	44-308	น้อยกว่า 155	155-231	มากกว่า 231

สำหรับเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการมีดังนี้ (ประคอง วรรณสุด, 2539; ราไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา, 2533)

r มีค่าเท่ากับ 0 หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์

r มีค่าเท่ากับ 1 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

r มีค่าระหว่าง 0.01-0.30 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันน้อย

r มีค่าระหว่าง 0.31-0.70 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

r มีค่าระหว่าง 0.71-0.99 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันสูง

ส่วนเครื่องหมายบวกหรือลบ เป็นตัวบอกทิศทางของความสัมพันธ์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาของเครื่องมือ (content validity) แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำของ กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง (2539) ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเฉพาะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยได้ปรับเพียงเล็กน้อยคือ เปลี่ยนคำว่า “หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล” เป็นคำว่า “หัวหน้าหอผู้ป่วย” และคำว่า “ฉัน” เป็น “ข้าพเจ้า” เพื่อให้สอดคล้องกับแบบสอบถามตอนที่ 3 ผู้วิจัยไม่ได้หาความตรงของเครื่องมือใหม่เนื่องจากการปรับแก้เฉพาะคำดังกล่าว ส่วนแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ของอชรี จิตต์ภักดี (2536) ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 ท่าน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเฉพาะแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อความพึงพอใจในงานจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ผู้วิจัยไม่ได้หาความตรงด้านเนื้อหาของเครื่องมือใหม่เนื่องจากการปรับแก้ใด ๆ

2. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) เครื่องมือแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ของกมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง (2539) ได้ผ่านการทดสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือกับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคเหนือ จำนวน 20 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นจากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.97 ส่วนแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ของอชรี จิตต์ภักดี (2536) ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนใน

จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.92 นอกจากนี้ วัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540) ได้นำเครื่องมือของอัคริ จิตต์ภักดี (2536) ไปใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลา นครินทร์ โดยทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหาดใหญ่ จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.83 และเมื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์จำนวน 326 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 2 ชุดไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่จะศึกษา จำนวน 20 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค แบบสอบถามชุดพฤติกรรมความเป็นผู้นำได้ค่าเท่ากับ 0.97 ในส่วนของพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงเป้าหมายได้ค่าเท่ากับ 0.97 และ 0.90 ตามลำดับ ส่วนแบบสอบถามชุดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ จำนวน 33 แห่ง เพื่อขออนุญาตและขออนุญาตให้พยาบาลประจำการในกลุ่มงานการพยาบาลตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงพยาบาลประจำการผู้มีรายชื่อในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และแจ้งให้ทราบว่าในการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานแต่อย่างใด คำตอบที่ได้จะเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยภายใน 1 สัปดาห์
3. ผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามคืน เมื่อยังไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนหลังจากส่งแบบสอบถามไปนานเกิน 6 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยติดต่อโดยตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อทวงแบบสอบถามกลับคืน

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งสิ้นเป็นเวลา 8 สัปดาห์
5. ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมดจำนวน 383 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.75 เมื่อตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์พบว่า มีแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.25 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ สังกัดกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 33 โรงพยาบาล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the social Science for Windows) ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละแบบ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัย แล้วเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นร้อยละเพื่อดูค่าความมากน้อยของคะแนนในแต่ละแบบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และใช้การทดสอบค่าที่ไม่อิสระหรือค่าที่แบบรายคู่ (dependent t-test หรือ paired t test)
3. ข้อมูลความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมและรายด้านวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมทั้งหมดและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นปรับเป็นระดับความพึงพอใจในงานตามเกณฑ์ที่กำหนด
4. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ วิเคราะห์โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)