

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร มีวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน ของหัวหน้างานและผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และค้นหาตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานและผู้ป่วย โดยมี อายุ ประสบการณ์ทางการพยาบาล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานของผู้ป่วย การอบรมทางการบริหาร สภาพภาพสมรส ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน เป็นตัวทำนาย ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ประชากร

ประชากรในการวิจัย เป็นหัวหน้างานและผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนโรงพยาบาลทั้งหมด 12 โรงพยาบาล และมีจำนวนประชากร 489 คน

ตัวอย่างประชากร

ตัวอย่างประชากร ได้จากการสุ่ม แบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. กำหนดขนาดตัวอย่างประชากร โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้ขนาดตัวอย่างประชากร 217 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวอย่างประชากรจำนวนทั้งหมด 230 คน
2. เลือกโรงพยาบาลที่เป็นตัวอย่าง โดยจำแนกโรงพยาบาลเป็น 5 กลุ่ม ตามสังกัดของโรงพยาบาล และสุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลจากแต่ละสังกัดโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple

Random Sampling) โดยทั่วไปใช้อัตราส่วน 1 : 2 สำหรับสังกัดที่มีโรงพยาบาล 3 แห่ง ใช้อัตราส่วน 2 : 3 ส่วนในสังกัดที่มีเพียงแห่งเดียว ก็กำหนดโรงพยาบาลแห่งเดียวนั้นเป็นตัวอย่างโรงพยาบาล

3. หากจำนวน ตัวอย่างประชากรแต่ละ โรงพยาบาลที่สุ่มได้ โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วน ประชากรในแต่ละโรงพยาบาลให้ได้จำนวนตัวอย่างประชากรทั้งหมด 230 คน

4. เลือกตัวอย่างประชากรจากแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับผลลาก ให้ได้จำนวนตัวอย่างประชากรที่ต้องการ ดังแสดงไว้ใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนหัวหน้างานเฝ้าผู้ป่วยที่เป็นตัวอย่างประชากร จำแนกตาม โรงพยาบาล

สังกัด	โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวนคน(คน)	โรงพยาบาล	จำนวน(คน)
1. กรุงเทพมหานคร	ตากสิน	30	ตากสิน	21
	กลาง	30	กลาง	21
	วชิระพยาบาล	30		
	เจริญกรุงประชารักษ์	20		
2. กระทรวงสาธารณสุข	ราชวิถี	40	ราชวิถี	28
	เลิศสิน	20		
3. กระทรวงกลาโหม	พระมงกุฎเกล้า	56	พระมงกุฎเกล้า	39
	สมเด็จพระปิ่นเกล้า	20	พระปิ่นเกล้า	14
	ภูมิพลอดุลยเดช	40		
4. กระทรวงมหาดไทย	ตำรวจ	40	ตำรวจ	28
5. ทบวงมหาวิทยาลัย	ศิริราช	113	ศิริราช	79
	รามธิบดี	50		
	รวม	489		230

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม ทั้งหมด 4 ชุด คือ

- ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างประชากร
- ชุดที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน
- ชุดที่ 3 แบบสอบถามวัดความเครียดในงาน
- ชุดที่ 4 แบบสอบถามวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามทั้ง 4 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

ชุดที่ 1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างประชากรเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทางการพยาบาล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย และ การอบรมทางการบริหาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบให้ เลือกตอบ และเติมคำ

ชุดที่ 2. แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัย สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบคู่ (Two-factor Theory) ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 1-150) และจากองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานร่วมด้วย ซึ่งครอบคลุม 5 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การติดต่อสื่อสารใน องค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน และโอกาสก้าวหน้าใน การปฏิบัติงานลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีทั้งหมด 38 ข้อ ในการตอบแบบสอบถามนี้ผู้ตอบเลือก ได้คำตอบเดียว การเลือกตอบ แต่ละช่องมีความหมายดังต่อไปนี้

พึงพอใจมากที่สุด	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริง <u>มากที่สุด</u> ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน
พึงพอใจมาก	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริง <u>มาก</u> ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน
พึงพอใจปานกลาง	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริง <u>ปานกลาง</u> ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน

พึงพอใจน้อย หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนี้เกิดขึ้นจริง

น้อย ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน

พึงพอใจน้อยที่สุดหรือ ไม่พึงพอใจเลย หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนี้เกิดขึ้นจริง

น้อยที่สุด หรือ ไม่เกิดขึ้นเลย ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน

การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

พึงพอใจมาก ให้ 4 คะแนน

พึงพอใจปานกลาง ให้ 3 คะแนน

พึงพอใจน้อย ให้ 2 คะแนน

พึงพอใจน้อยที่สุดหรือ ไม่พึงพอใจเลย ให้ 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนความพึงพอใจในงานของหัวหน้างานของผู้วิจัยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ถ้าคะแนนเฉลี่ยสูงจะมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงตามลำดับ ดังนี้ (ประคอง กวรรณสูตร 2524 : 99)

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง พึงพอใจในงานน้อยที่สุดหรือ

ไม่พึงพอใจในงานเลย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 3. แบบสอบถามวัดความเครียดในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ซึ่งครอบคลุมสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด 5 ประการ คือ ลักษณะที่รับผิดชอบ การบริหารงานในหน่วยงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวนข้อคำถามมีทั้งหมด 32 ข้อ กำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบได้คำตอบเดียว การเลือกตอบแต่ละช่วงคำตอบมีความหมายดังนี้

ระดับความเครียดมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความในประ โยคนี้ ทำการพิจารณาเห็นว่าก่อให้เกิดความเครียดกับท่าน <u>มากที่สุด</u>
ระดับความเครียดมาก	หมายถึง	ข้อความในประ โยคนี้ ทำการพิจารณาเห็นว่าก่อให้เกิดความเครียดกับท่าน <u>มาก</u>
ระดับความเครียดน้อย	หมายถึง	ข้อความในประ โยคนี้ ทำการพิจารณาเห็นว่าก่อให้เกิดความเครียดกับท่าน <u>น้อย</u>
ระดับความเครียดน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความในประ โยคนี้ ทำการพิจารณาเห็นว่าก่อให้เกิดความเครียดกับท่าน <u>น้อยที่สุด</u>
ไม่มีความเครียดเลย	หมายถึง	ข้อความในประ โยคนี้ ทำการพิจารณาเห็นว่าไม่ก่อให้เกิดความเครียดกับท่านเลย

การตรวจให้คะแนน แบบสอบถามแต่ละข้อ นิยามตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ระดับ ความเครียดมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ระดับ ความเครียดมาก ให้ 4 คะแนน

ระดับ ความเครียดน้อย ให้ 3 คะแนน

ระดับ ความเครียดน้อยที่สุด ให้ 2 คะแนน

ไม่มีความเครียดเลย ให้ 1 คะแนน

การแปลผลคะแนน ความเครียดในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ถัดตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ถ้าคะแนนเฉลี่ยสูง จะมีระดับความเครียดในงานอยู่ในระดับสูง ตามลำดับดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต 2525 : 99)

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความเครียดในงาน มากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความเครียดในงาน มาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความเครียดในงาน น้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความเครียดในงาน น้อยที่สุด

ถ้า ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ไม่มีความเครียดในงานเลย

ชุดที่ 4. แบบสอบถามวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วย ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากบทบาทหน้าที่ของหัวหน้างานหอผู้ป่วย ตามแนวคิดของมิเชลเบอร์ก โจนส์ และโจนส์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบได้คำตอบเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม คือ กิจกรรม เกี่ยวกับการตัดสินใจ จำนวน 27 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1 ถึงข้อ 27. กิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ จำนวน 21 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 28 ถึงข้อ 48 และกิจกรรมการสื่อสารข้อมูล จำนวน 17 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 49 ถึงข้อ 65 การเลือกตอบแต่ละช่วงคำตอบ มีความหมาย ดังต่อไปนี้

เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนี้ ท่านได้ปฏิบัติเช่นนั้น
		<u>จริงมากที่สุด</u>
เป็นจริงมาก	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนี้ ท่านได้ปฏิบัติเช่นนั้น
		<u>จริงมาก</u>
เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนี้ ท่านได้ปฏิบัติเช่นนั้น
		<u>จริงเพียงบางส่วน</u>
เป็นจริงน้อย	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนี้ ท่านได้ปฏิบัติเช่นนั้น
		<u>จริงส่วนน้อย</u>
เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนี้ ท่านไม่ได้ปฏิบัติ
		<u>จริงเลย</u>

การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ นิยามตามเกณฑ์ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

เป็นจริงมาก ให้ 4 คะแนน

เป็นจริงปานกลาง ให้ 3 คะแนน

เป็นจริงน้อย ให้ 2 คะแนน

เป็นจริงน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วย ถ้อยตามเกณฑ์
คะแนนเฉลี่ย ถ้าคะแนนเฉลี่ยสูงจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงตามลำดับดังนี้
(ประคอง กรรณสูต 2525 : 99)

- ค่าคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับสูงสุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับสูง
- ค่าคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับต่ำ
- ค่าคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับต่ำที่สุด

สำหรับเกณฑ์เทียบระดับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วย ในรูป
คะแนนดิบ ในการวิจัยครั้งนี้ ถ้อยตามเกณฑ์คะแนน เฉลี่ยคูณด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถาม ชุดนี้
ได้ช่วงคะแนน ดังนี้

- คะแนนระหว่าง 292 - 325 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
สูงสุด
- คะแนนระหว่าง 227 - 291 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
สูง
- คะแนนระหว่าง 162 - 226 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง
- คะแนนระหว่าง 97 - 161 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ต่ำ
- คะแนนระหว่าง 65 - 96 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ต่ำที่สุด

ความสามารถในกิจกรรมการปฏิบัติงาน แต่ละด้าน ในรูปคะแนนดิบ
การตัดสิ้นใจ จำนวน 27 ข้อ

คะแนนระหว่าง 121 - 135 หมายถึง ความสามารถในกิจกรรมการตัดสิ้นใจอยู่ใน
ระดับสูงสุด

คะแนนระหว่าง 94 - 120 หมายถึง ความสามารถในกิจกรรมการตัดสิ้นใจอยู่ใน
ระดับสูง

คะแนนระหว่าง 67 - 93 หมายถึง ความสามารถในกิจกรรมการตัดสิ้นใจอยู่ใน
ระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 40 - 66 หมายถึง ความสามารถในกิจกรรมการตัดสิ้นใจอยู่ใน
ระดับต่ำ

คะแนนระหว่าง 27 - 39 หมายถึง ความสามารถในกิจกรรมการตัดสิ้นใจอยู่ใน
ระดับต่ำสุด

การปฏิสัมพันธ์ จำนวน 21 ข้อ

คะแนนระหว่าง 94 - 105 หมายถึง ความสามารถในกิจกรรมการปฏิสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับสูงสุด

คะแนนระหว่าง 73 - 93 หมายถึง ความสามารถในกิจกรรมการปฏิสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับสูง

คะแนนระหว่าง 52 - 72 หมายถึง ความสามารถในกิจกรรมการปฏิสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 31 - 51 หมายถึง ความสามารถในกิจกรรมการปฏิสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับต่ำ

คะแนนระหว่าง 21 - 30 หมายถึง ความสามารถในกิจกรรมการปฏิสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับต่ำสุด

การสื่อข้อมูล	จำนวน 17 ข้อ	
คะแนนระหว่าง	76 - 85	หมายถึง ความสามารถในการสื่อข้อมูลอยู่ในระดับที่สูงที่สุด
คะแนนระหว่าง	59 - 75	หมายถึง ความสามารถในการสื่อข้อมูลอยู่ในระดับสูง
คะแนนระหว่าง	42 - 58	หมายถึง ความสามารถในการสื่อข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนระหว่าง	25 - 41	หมายถึง ความสามารถในการสื่อข้อมูลอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนระหว่าง	17 - 24	หมายถึง ความสามารถในการสื่อข้อมูลอยู่ในระดับต่ำที่สุด

คุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือ โดย การหาความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยง มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง ซึ่ง ได้แก่ แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมการวิจัยตรวจตรา แก้ไขเนื้อหา ภาษา และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน (ดังรายละเอียดอยู่ในภาคผนวก) ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเนื้อหา ความถูกต้อง ความครอบคลุม ของข้อรายการ และความเหมาะสมของช่วงคะแนนที่ใช้ตัดสินในแต่ละเครื่องมือ การตัดสินความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยถือเกณฑ์ความเห็นตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ใน 8 ท่าน แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นครั้งแรก มีจำนวน 132 ข้อ แยกเป็น แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน 37 ข้อ วัดความเครียดในงาน 31 ข้อ และวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน 64 ข้อ จากการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏว่า ทั้ง 8 ท่านเห็นชอบด้วยกับแบบสอบถามที่ให้ตรวจ และเสนอแนะให้ขจัดบางข้อรายการออกเป็น 2 ข้อ เพื่อความชัดเจน

ของข้อคำถาม พร้อมทั้งเสนอให้ปรับปรุงภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขใหม่อีกครั้ง โดยเพิ่มจำนวนข้อรายการ เป็น 135 ข้อ แยกเป็น แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน 35 ข้อ วัดความเครียดในงาน 32 ข้อ และวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน 65 ข้อ จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนอีกครั้ง จึงได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

2. หาความเที่ยง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นทั้งหมด ไปทดลองใช้กับหัวหน้างานหรือผู้ช่วยที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรที่จะศึกษาจำนวน 50 คน แล้วนำมาหาความเที่ยง โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาช (Cronbach's Coefficiency) (บุษวรรม กิจปรีชาบริรักษ์ 2527 : 170) ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ได้ค่าความเที่ยง 0.94

แบบสอบถามวัดความเครียดในงาน ได้ค่าความเที่ยง 0.95

แบบสอบถามวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเที่ยง 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังตัวอย่างประชากรเองในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ส่วนที่เหลือผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งถึงฝ่ายการพยาบาล และฝ่ายวิชาการของฝ่ายการพยาบาล เป็นผู้แจกและเก็บแบบสอบถามให้ ซึ่งใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2533 ถึงวันที่ 28 มีนาคม 2533 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งหมด 230 ฉบับ ได้รับคืน 229 ฉบับ แต่ที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 227 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.69

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC + (Statistical Package for The Social Sciences/personal Computer) ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความเครียดในงาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณเป็นร้อยละ
2. คำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานตามสถานภาพ ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความเครียดในงานที่จัดเป็นกลุ่ม ๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. หาค่าสหสัมพันธ์กันระหว่างตัวพยากรณ์ กับ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังต่อไปนี้
 - 3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ กับ ตัวพยากรณ์ และระหว่างตัวพยากรณ์ กับ ตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (ประกอบ กรรณสูต 2525 : 113)

ค่าระหว่าง	0.70 - 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าระหว่าง	0.30 - 0.69	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง	0.00 - 0.29	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
 - 3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที่ (t - test)
 - 3.3 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันคูณ (Multiple Correlation) ระหว่างตัวพยากรณ์ กับ ตัวเกณฑ์
 - 3.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันคูณ
 - 3.5 ทดสอบความแตกต่างของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นจากการเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว โดยการทดสอบสถิติส่วนรวมเอฟ (Overall F-test)
 - 3.6 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
 - 3.7 หาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการพยากรณ์

3.8 สร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ด้วย ตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตัวพยากรณ์คือ เลือกเอาตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับตัวแปรเกณฑ์ที่มีค่าสูงสุด เป็นตัวพยากรณ์ตัวแรกเข้าสมการก่อน และเอาตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ที่มีค่ารองลงมาจากตัวพยากรณ์ตัวแรก และเป็นตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ด้วยกันต่ำด้วย กระทำเช่นนี้จนถึงตัวพยากรณ์ตัวสุดท้าย

4. เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหนอผู้ป่วยตามตัวแปรต่าง ๆ

4.1 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหนอผู้ป่วย ที่มีอายุ ประสบการณ์ทางการพยาบาล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานหนอผู้ป่วย และความเครียดในงานแตกต่างกันด้วยค่า เอฟ (F-test)

4.2 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหนอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมและไม่เคยได้รับการอบรมทางการบริหาร และที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันด้วย ค่าที (t-test)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย