

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation descriptive design) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลหัวหน้าทีม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน และการรับรู้คุณลักษณะงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน และการรับรู้คุณลักษณะงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร ในการร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 แห่ง (ทำเนียบโรงพยาบาลและสถิติสาธารณสุข, 2547-2548) มีจำนวนพยาบาล 5,403 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าทีม 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป เขตกรุงเทพมหานคร ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) (ยูวดี ภาษา และคณะ, 2543) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. สํารวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าทีม มีประสิทธิภาพมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลเอกชน ที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 โรงพยาบาล มีพยาบาลวิชาชีพ 5,403 คน

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1976 อ้างถึงใน ประคองกรรมสูตร, 2542: 10-11) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

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

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่าที่ยอมรับได้ในที่นี้กำหนดไว้ร้อยละ 5 สามารถคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{5,403}{1 + (5,403)(.05)^2} = 372.42$$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหัวหน้าทีมในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 373 คน

3. สุ่มตัวอย่างโดยใช้ Multi-stage sampling ดังนี้

3.1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดรับเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 โรงพยาบาล โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลาก ใช้อัตราส่วน 3 : 1 ได้โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงพยาบาล

3.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ โดยวิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล โดยการคำนวณดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพ}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้ง 10 โรงพยาบาล}}$$

กรณีกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลที่คำนวณได้มีจำนวนน้อยกว่า 30 คน ได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็น 30 คน เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างเป็นโค้งปกติ และสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ (ประคอง กรรณสูต, 2542) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดจำนวน 460 คน (แสดงในตารางที่ 2) แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากจากรายชื่อพยาบาลหัวหน้าทีมที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่ต้องการ

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างพยาบาลหัวหน้าทีม จำแนกตามโรงพยาบาล เอกชนที่มีขนาดรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างมีรายละเอียดดังนี้

โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ รวบรวมข้อมูล	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิเคราะห์
1. กรุงเทพ	300	-	-
2. กรุงเทพคริสเตียน	237	40	40
3. ทรนบุรี	46	50	49
4. กัลยนาไท	83	-	-
5. เกษมราษฎร์ บางแค	216	-	-
6. เกษมราษฎร์ ประชาชื่น	208	-	-
7. เจ้าพระยา	52	30	30
8. เซนต์ทรีเจนเนอร์	56	-	-
9. เซนต์หลุยส์	265	60	45
10. เคซา	21	-	-
11. ไทนครินทร์	80	-	-
12. ทรนบุรี	315	60	51
13. บางประกอก 1	144	-	-
14. บางมด	183	30	30
15. บำรุงราษฎร์	558	90	73
16. พญาไท1	253	40	38
17. พญาไท2	374	-	-
18. มหศักดิ์	26	-	-
19. มิชชัน	91	-	-
20. เมโย	50	-	-
21. ยันฮี	238	-	-
22. รามคำแหง	190	-	-
23. ลาดพร้าว	65	30	29
24. วิชัยยุทธเหนือ	340	-	-
25. วิกาวดี	135	-	-
26. เวชธานี	264	-	-
27. ศรีวิชัย 2	65	-	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ รวบรวมข้อมูล	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิเคราะห์
28. สมิติเวช	100	30	28
29. สมิติเวชศรีนครินทร์	206	-	-
30. หัวเฉียว	242	-	-
รวม	5,403	460	373

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

1. เริ่มดำเนินการวิจัยหลังจากได้รับอนุมัติจากกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการใช้สัตว์ทดลองในการวิจัย กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามพร้อมขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยการชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในหน้าแรกของแบบสอบถามการวิจัย บอกรวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับแบบสอบถาม และอธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมงานวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการ กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการตลอดทุกเวลา ซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น

2. ให้ความสำคัญต่อการปกป้องและคุ้มครองสิทธิกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน โดยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรให้พยาบาลหัวหน้าทีมผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่า การตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อพยาบาลหัวหน้าทีมในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องใส่ชื่อและนามสกุลในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ โดยผู้วิจัยแนบซองสำหรับใส่แบบสอบถามแต่ละชุดเพื่อตอบเสร็จแล้วใส่ซอง พร้อมปิดผนึกเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิในคำตอบของกลุ่มตัวอย่างก่อนส่งแบบสอบถามคืนที่ผู้ประสานงานในหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อรวบรวมกลับคืนให้ผู้วิจัยต่อไป ซึ่งเป็นการดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและเก็บไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ที่ปลอดภัย

4. วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยและรายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์กร กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มี 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าทีม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม

การสร้างและลักษณะของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าทีม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาล และประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าทีม โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบและแบบปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาปรับปรุงจากแบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของงาน สุภาวดี ปรีกมะวงศ์ (2546) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน วิธีการวัดและการประเมินคุณลักษณะของงานตามการรับรู้สรุปสาระสำคัญจาก Hackman and Oldham (1980: 77-80) นำมากำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยาม และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษาก่อนนำเครื่องมือไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้

- ด้านความหลากหลายของงาน จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความสำคัญของงาน จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความมีอิสระของงาน จำนวน 4 ข้อ
- ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นเป็นจริงมาก หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก มีคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นเป็นปานกลาง หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นเป็นจริงน้อย หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นไม่เป็นจริงหรือเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความนั้น มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลผลคะแนนเมื่อนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน และหาค่าเฉลี่ย แล้วใช้หลักการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.50 - 5.00	การรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับดีมาก
3.50 - 4.49	การรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับดี
2.50 - 3.49	การรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	การรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับพอใช้
1.00 - 1.49	การรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพัชรา เสงี่ยมบริบูรณ์ (2545) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิธีการวัดและการประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามแนวคิดของ McClelland (1985) นำมากำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษาก่อนนำเครื่องมือไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกทั้งหมดจำนวน 16 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นเป็นจริงมาก หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก มีคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นเป็นปานกลาง หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นเป็นจริงน้อย หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นไม่เป็นจริง ไม่เห็นด้วยหรือเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความนั้น มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลคะแนน
4.50 – 5.00	แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับดีมาก
3.50 – 4.49	แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับดี
2.50 – 3.49	แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับพอใช้
1.00 – 1.49	แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับควรปรับปรุง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแบบสอบถามของ เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร วิธีการวัดและการประเมินการสนับสนุนจากองค์กร ตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) นำมากำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษาก่อนนำ เครื่องมือไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อ คำถามทางบวกจำนวน 20 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้ คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นเป็นจริงมาก หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก มีคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นเป็นปานกลาง หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นเป็นจริงน้อย หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยมีคะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นไม่เป็นจริง ไม่เห็นด้วยน้อยที่สุด ด้วยกับข้อความนั้น มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลผลคะแนน เมื่อนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลคะแนน
4.50 – 5.00	การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับดีมาก
3.50 – 4.49	การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับดี
2.50 – 3.49	การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับพอใช้
1.00 – 1.49	การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับควรปรับปรุง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โดยผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม และปรับปรุงจากแบบสอบถามและ วิธีการวัดและการประเมินการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม สรุป

สาระสำคัญจากการปฏิบัติบทบาทผู้นำพยาบาลในคลินิกของทัศนีย์ สงกา (2548) ซึ่งศึกษาจากแนวคิดของ AACN (2004), Hurwitz and Rosetter (2005), Sherman (2005), Dibble (2005), Wright (2005), Ayotte and Henneman (2005), และ Martin and Oswald (2005) นำมากำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยนพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษาเพื่อนำเครื่องมือไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกจำนวน 38 ข้อ แบ่งเป็น 7 ด้านดังนี้

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมที่ปรากฏเป็นจริงมากที่สุด หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5

เห็นด้วยมาก หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมที่ปรากฏเป็นจริงเป็นจริงมาก หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก มีคะแนนเท่ากับ 4

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมที่ปรากฏเป็นจริงปานกลาง หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3

เห็นด้วยน้อย หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมเป็นจริงน้อย หรือเห็นด้วยกับหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2

เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่า หรือเห็นด้วยน้อยที่สุด ข้อความนั้นไม่ตรงกับพฤติกรรมที่เป็นจริง หรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลผลคะแนน เมื่อนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย

การแปลผลคะแนน

4.50–5.00 ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีมอยู่ในระดับดีมาก

3.50–4.49 ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีมอยู่ในระดับดี

2.50–3.49 ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีมอยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีมอยู่ในระดับพอใช้

1.00 – 1.49 ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีมอยู่ในระดับควรปรับปรุง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติ คือเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร หรือด้านการปฏิบัติการพยาบาลตาม (รายชื่อในภาคผนวก ก.) พิจารณาตรวจสอบความตรงและความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความชัดเจน และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เสนอการให้คะแนน แล้วนำข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไข โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 และกำหนดหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index, CVI) ที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Polit and Hungler, 1999: 419) ในการพิจารณาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้กำหนดระดับของการให้ค่าคะแนนความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ 4 ระดับดังนี้

- 4 หมายถึง ข้อคำถามนั้นสอดคล้องมาก
- 3 หมายถึง ข้อคำถามนั้นค่อนข้างสอดคล้อง
- 2 หมายถึง ข้อคำถามนั้นสอดคล้องน้อย
- 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้อง

โดยคำนวณจากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและการหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามคุณลักษณะงาน ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามคุณลักษณะงาน เดิมมีข้อคำถาม 20 ข้อ

มีการปรับปรุงข้อคำถามเพื่อความเหมาะสม 11 ข้อ

ตัดข้อคำถาม 2 ข้อ เนื่องจากเป็นข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนกับข้ออื่น 1 ข้อและไม่สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์อีก 1 ข้อ

เหลือข้อคำถาม 18 ข้อ ได้ค่า CVI = 0.83

แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เดิมมีข้อคำถาม 16 ข้อ

มีการปรับปรุงข้อคำถามเพื่อความเหมาะสม 7 ข้อ

ตัดข้อคำถาม 3 ข้อ เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าไม่สอดคล้องทั้ง 3 ข้อ

เหลือข้อคำถาม 13 ข้อ ได้ค่า CVI = 0.85

แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร เดิมมีข้อคำถาม 20 ข้อ

มีการปรับปรุงข้อคำถามเพื่อความเหมาะสม 12 ข้อ ตัดข้อคำถาม 1 ข้อ เนื่องจากมีความหมายซ้ำซ้อน เหลือข้อคำถาม 19 ข้อ ได้ค่า CVI = 0.84

แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม เดิมมีข้อคำถาม 38 ข้อ

มีการปรับปรุงข้อคำถามเพื่อความเหมาะสม 31 ข้อ ตัดข้อคำถาม 1 ข้อ เนื่องจากมีความหมายซ้ำซ้อนกับข้ออื่น เหลือข้อคำถาม 37 ข้อ ได้ค่า CVI = 0.86

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับประชากร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (ประคอง กรรณสูต, 2542: 46) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) Version 11.5 จากนั้นวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item-total correlation analysis) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น ควรอยู่ระหว่าง 0.30-0.70 อย่างน้อยร้อยละ 50 (Younger, 1999) จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงแล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณลักษณะของงาน แบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	กลุ่มทดลอง (n=30)	กลุ่มตัวอย่าง n=373
คุณลักษณะของงาน	.85	.81
แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์	.61	.67
การสนับสนุนจากองค์กร	.70	.68
ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม	.92	.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. สํารวจจำนวนประชากรจากโรงพยาบาลที่สุ่มได้ โดยการโทรศัพท์สอบถามทางสำนักงานฝ่ายการพยาบาลและแผนกบริหารงานบุคคลของแต่ละโรงพยาบาล

2. นำหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบรายละเอียดโครงการวิจัย และตัวอย่างเครื่องมือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลแต่ละแห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลหัวหน้าทีม พบว่ามี 1 โรงพยาบาลไม่อนุมัติให้เก็บข้อมูล เมื่อพิจารณาแล้วพบว่ายังมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพียงพอก็ไม่ได้ติดต่อขอเก็บข้อมูลเพิ่มเติม จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเหลือ 9 โรงพยาบาล

3. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้าพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล เพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งข้อมูลกลับให้ผู้วิจัย โดยนำสำเนาหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพร้อมด้วยโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับสังเขป ที่ชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดของการวิจัย คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการส่งและจัดเก็บแบบสอบถาม และตัวอย่างแบบสอบถาม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปส่งให้โดยผ่านทางฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้แจกแบบสอบถาม และให้ส่งแบบสอบถามกลับที่ฝ่ายการพยาบาลหรือส่งกลับทางไปรษณีย์โดยใส่ในซองมิดชิดเพื่อการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง และนัดวันที่จะเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากโรงพยาบาล จำนวน 9 แห่ง ร่วมกับให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์โดยใส่ซองติดแสตมป์ ที่จัดเตรียมให้จากโรงพยาบาลจำนวน 9 แห่ง

4. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 10 วัน ผู้วิจัยโทรศัพท์ถึงผู้เกี่ยวข้องเพื่อติดตามแบบสอบถามใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 18 วัน ตั้งแต่วันที่ 20 มีนาคม ถึง 6 เมษายน 2550 และพบว่ามี 1 โรงพยาบาลไม่อนุมัติในการให้เก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างจึงเหลือ 9 โรงพยาบาล

5. เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยเก็บข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ที่ปลอดภัย และตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของข้อมูลได้แบบสอบถามกลับคืน 402 ฉบับ มีความสมบูรณ์ 373 ฉบับ จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 460ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.39

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. วิเคราะห์คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน ด้วยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) จาก ประคอง กรรมสูตร (2538) ดังนี้

ค่าระหว่าง ± 0.70 ถึง ± 1 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าระหว่าง ± 0.30 ถึง ± 0.69 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าระหว่าง ± 0.29 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้าม

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างประสบการณ์การทำงานคุณลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม

4.2 ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่คำนวณได้โดยการหาค่าเอฟ (Overall F-test)

4.3 หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ (B) ในรูปคะแนนดิบ

4.4 หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ (Beta) ในรูปคะแนนมาตรฐาน

4.5 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4.6 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

4.7 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน