

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive study) เพื่อ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และศึกษาว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และมีความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานอยู่ในระดับใด

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็น เพศหญิง จำนวน 190 คนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ขนาด 300 เตียงขึ้นไป จำนวน 13 โรงพยาบาล ที่ปฏิบัติงานเฉพาะหอผู้ป่วยสามัญ ในแผนกสูติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และกุมารเวชกรรม

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของประชากรที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ขนาด 300 เตียงขึ้นไป

โรงพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	14	7.37
2. โรงพยาบาลภูมิพล	14	7.37
3. โรงพยาบาลพระปิ่นเกล้า	7	3.68
4. โรงพยาบาลตำรวจ	14	7.37
5. โรงพยาบาลรามาริบัติ	16	8.42
6. โรงพยาบาลศิริราช	42	22.11
7. โรงพยาบาลราชวิถี	11	5.79
8. โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี	10	5.26
9. โรงพยาบาลกลาง	12	6.32
10. โรงพยาบาลเลิดสิน	11	5.79
11. วชิรพยาบาล	22	11.58
12. โรงพยาบาลตากสิน	7	3.68
13. โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์	10	5.28
รวม	190	100

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือประชากรทั้งหมด จำนวน 190 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ประกอบด้วย 4 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง การอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร มีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามกรอบแนวคิด คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ ความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความตั้งใจเพียรพยายาม มีจำนวนทั้งหมด 27 ข้อ

ชุดที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามกรอบแนวคิด การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ การได้รับอำนาจ (การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน การได้รับทรัพยากร) การได้รับโอกาส การได้รับความเคารพนับถือ การได้รับความไว้วางใจ และการได้รับอิสระ

ชุดที่ 4 แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ตามกรอบแนวคิด ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การพิจารณาถึงตัวปัญหา การพิจารณาค้นหาทางเลือก การประเมินทางเลือก และการตัดสินใจปฏิบัติ มีจำนวนทั้งหมด 19 ข้อ

#### การสร้างเครื่องมือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยส่วนบุคคลว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน
2. ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นเอง โดยคำนึงถึงข้อมูลส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง การอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมคำ จำนวน 5 ข้อ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่างๆ แนวคิดของ Corcoran (1981) และแบบสอบถามที่ได้มาจากการวิจัยของจินตนา จันทรโคตร (2530) ที่ใช้วัดคุณลักษณะของบุคคล
2. ผู้วิจัย ยึดหลักการ และแนวคิดของ Corcoran ที่กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้ทำการตัดสินใจที่กำหนดพฤติกรรมตัดสินใจของบุคคลนั้นๆ และแบบสอบถามที่ได้มาจากการวิจัยของจินตนา จันทรโคตร (2530) ที่ใช้วัดคุณลักษณะ ด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล และผู้วิจัยได้สร้างเพิ่มขึ้น 1 ส่วน คือ ด้านความตั้งใจเพียรพยายามจากแนวคิดของละมุล เดชพล (2533) และ Joseph (1985) แบบสอบถามประกอบด้วย ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก

จำนวน 26 ข้อ และข้อคำถามที่มีความหมายทางลบ จำนวน 1 ข้อ รวม 27 ข้อ ให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล

ตาราง 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล

ด้าน	ความหมาย	จำนวนข้อ
ความมั่นใจ	คุณสมบัติที่สนับสนุนให้เกิดความสามารถในการตัดสินใจโดยมีความมั่นใจในตนเอง มีความแน่ใจ ความกล้ากระทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จตามที่ตั้งใจไว้ ถึงแม้จะมีอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ	7 ข้อ (ข้อ 1-7)
ความยืดหยุ่น	คุณสมบัติที่สนับสนุนให้เกิดความสามารถในการตัดสินใจโดยแสดงออกถึงการปรับเปลี่ยนและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดีทั้งความคิดและการกระทำอีกครั้ง ยอมรับความคิดและการกระทำของตนเอง	7 ข้อ (ข้อ 8-14)
ความมีเหตุผล	คุณสมบัติที่สนับสนุนให้เกิดความสามารถในการตัดสินใจโดยแสดงออกถึงความคิด การกระทำอย่างมีระบบ ระเบียบ มีขั้นตอน สามารถอธิบาย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสามารถเชื่อมโยงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสื่อต่างๆ โดยใช้กระบวนการตรรก สามารถทำให้เกิดความเข้าใจได้	7 ข้อ (ข้อ 15-21)
ความตั้งใจ เพียรพยายาม	คุณสมบัติที่สนับสนุนให้เกิดความสามารถในการตัดสินใจ โดยแสดงออกถึงความพากเพียรพยายาม ยอมเสียสละที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ	6 ข้อ (ข้อ 22-27)

ลักษณะของแบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้ ถ้าเป็นข้อความทางบวก

เกิดขึ้นบ่อยที่สุด	ให้	5	คะแนน
เกิดขึ้นบ่อยๆ	ให้	4	คะแนน
เกิดขึ้นบางครั้ง	ให้	3	คะแนน

เกิดขึ้นน้อย	ให้	2	คะแนน
ไม่เกิดขึ้นเลย	ให้	1	คะแนน
ถ้าข้อความ เป็นทางลบ			
เกิดขึ้นบ่อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
เกิดขึ้นบ่อยๆ	ให้	2	คะแนน
เกิดขึ้นบางครั้ง	ให้	3	คะแนน
เกิดขึ้นน้อย	ให้	4	คะแนน
ไม่เกิดขึ้นเลย	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนจากแบบสอบถามคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล โดยการนำคะแนนทุกข้อรวมกันแล้วหารเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 5.00	หมายความว่า	เป็นผู้ที่มีความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความตั้งใจเพียรพยายาม อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายความว่า	เป็นผู้ที่มีความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความตั้งใจเพียรพยายาม อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.49	หมายความว่า	เป็นผู้ที่มีความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความตั้งใจเพียรพยายาม อยู่ในระดับต่ำ

ชุดที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ แนวคิด การเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kanter (1977) และ Brown (1986, 1991) งานวิจัยของ รัตนา ลีอวานิช (2539)
2. ผู้วิจัยได้นำหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kanter (1977) ด้านการได้รับอำนาจ (การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน การได้รับทรัพยากร) การได้รับโอกาส และรูปแบบพฤติกรรม การดูแลของผู้บริหารของ (Brown, 1986, 1991) ด้านการได้รับความเคารพนับถือ การได้รับความไว้วางใจ การได้รับอิสระ จึงสร้างแบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้โครงสร้าง แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของรัตนา ลีอวานิช (2539) ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีความหมายทาง

บวกและลบ โดยข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก จำนวน 47 ข้อ และข้อคำถามที่มีความหมายทางลบจำนวน 1 ข้อ รวมทั้งหมด 48 ข้อ ให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหรือผู้ปวย

ด้าน	ความหมาย	จำนวนข้อ
1 การได้รับอำนาจ	การได้รับข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริม สนับสนุน การได้รับทรัพยากร	33 ข้อ
1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร	การได้รับข่าวสารข้อมูล ข้อความรู้ทั่วไป ความรู้ทางวิชาการ ข้อเท็จจริง ทักษะและความชำนาญ ความเคลื่อนไหวภายในหน่วยงาน ภายในและภายนอกองค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	8 ข้อ (ข้อ 1 - 8)
1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	การได้รับการสนับสนุน ได้รับความช่วยเหลือ ทั้งร่างกาย แรงใจ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมในด้านสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล เพื่อเชื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	8 ข้อ (ข้อ 9 - 16)
1.3 การได้รับทรัพยากร	การได้รับการสนับสนุน และสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย บุคคล เงินทุน ขอบเขต วัสดุ-อุปกรณ์ และเวลา	10 ข้อ (ข้อ 17 - 26)
2. การได้รับโอกาส	การได้รับช่องทางในการที่จะพัฒนาตัวเองให้เติบโต มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ รวมทั้งมีหนทางที่จะได้รับการยอมรับและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	7 ข้อ (ข้อ 27 - 33)
3. การได้รับความเคารพนับถือ	การได้รับการยอมรับและเห็นความสำคัญรวมถึงเคารพในด้านความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น และการกระทำ ตลอดจนการตัดสินใจ	6 ข้อ (ข้อ 34 - 39)
4. การได้รับความไว้วางใจ	การได้รับความเชื่อ ความมั่นใจให้โดยผู้บริหารได้แสดงออกทางการกระทำหรือคำพูดที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นในการเผชิญปัญหา อันส่งผลให้ทำงานด้วยความมั่นใจ และรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร	5 ข้อ (ข้อ 40 - 44)

ด้าน	ความหมาย	จำนวน ข้อ
5. การได้รับอิสระ	การได้รับเสรีภาพทางความคิด สามารถบริหารงาน ปฏิบัติงาน และควบคุมการกระทำของตนเองได้ รวมทั้ง สามารถแสวงหาแนวทางปฏิบัติงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	4 ข้อ (ข้อ 45 - 48)

ลักษณะข้อคำถามส่วนนี้ จะมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย ไม่เป็นจริง โดยมีเกณฑ์ การประเมินค่า ระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจน้อย
- 3 หมายถึง ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจปานกลาง
- 4 หมายถึง ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมาก
- 5 หมายถึง ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด

เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนจากแบบสอบถาม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยการนำคะแนนทุกข้อรวมกันแล้วหารเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมาย คะแนนเฉลี่ย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ดังนี้

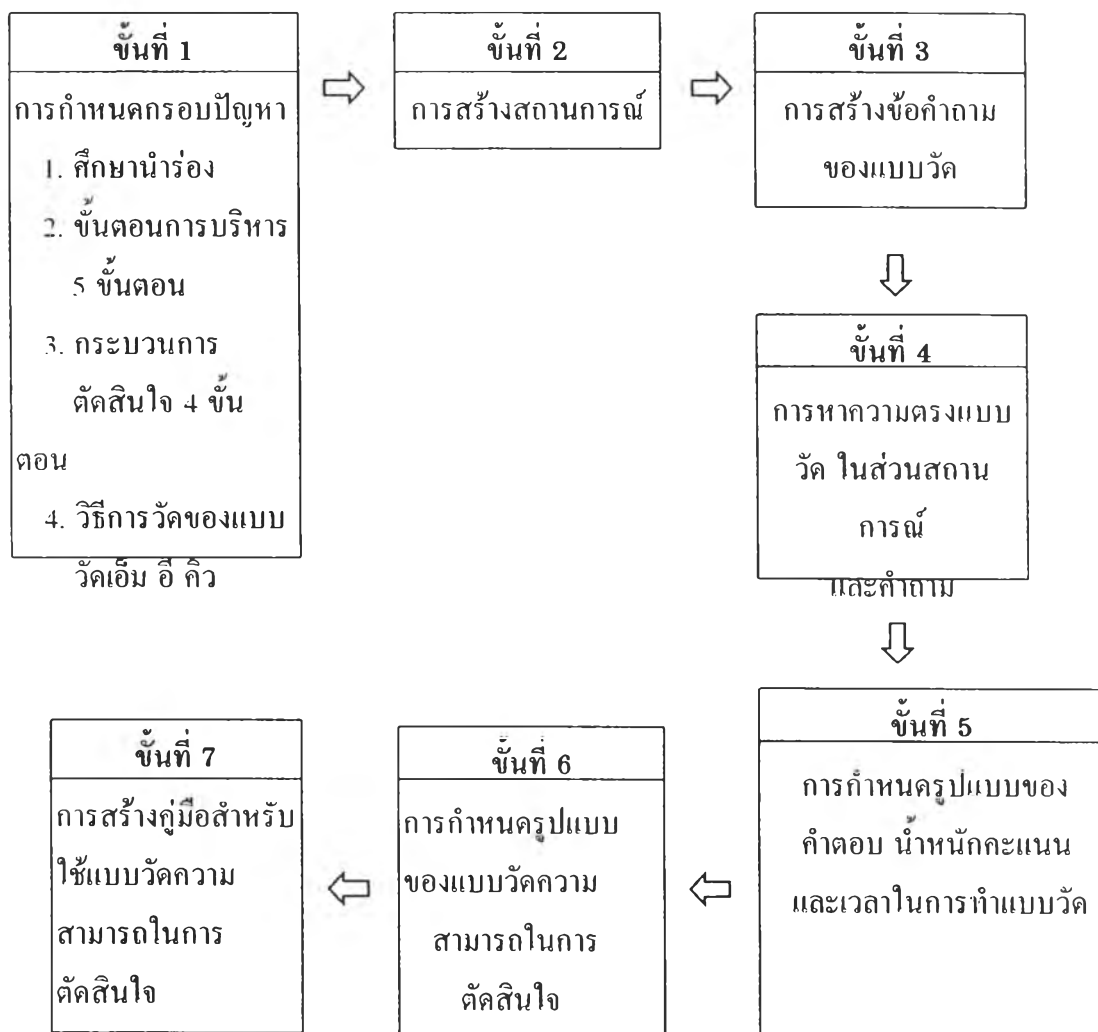
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 5.00 หมายถึง ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.49 หมายถึง ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับสูง

ชุดที่ 4 แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานเป็นแบบสอบอัตนัยประยุกต์ หรือที่เรียกย่อๆ ว่า เอ็ม อี คิว (MEQ = Modified Essay Questions) มีขั้นตอนในการดำเนินการสร้างแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานดังนี้

#### แผนภูมิ 4 ขั้นตอนการสร้างแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน



#### ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบ

การกำหนดกรอบปัญหาเป็นส่วนที่มีความสำคัญมาก เพราะปัญหาเป็นสิ่งเร้าที่จะกระตุ้นให้ผู้ตอบใช้ความสามารถในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ผู้วิจัยได้ศึกษาระณีศึกษา และสถานการณ์จำลอง จากตำรา เอกสาร วารสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางการบริหารงาน ได้แก่ งานวิจัยของ พรพรรณ สมินทร์ปัญญา (2539) โดยสัมภาษณ์หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการเผชิญกับสถานการณ์ ปัญหาทางการบริหาร จำนวนทั้งหมด 6 ท่าน ซึ่งปฏิบัติงานโรงพยาบาลรัฐบาล ขนาด 300 เตียงขึ้นไปในแผนกต่างๆ ดังนี้



ปฏิบัติงานในแผนก อายุกรรม	1 ท่าน
ปฏิบัติงานในแผนก ศัลยกรรม	1 ท่าน
ปฏิบัติงานในแผนก สูตินรีเวชกรรม	1 ท่าน
ปฏิบัติงานในแผนก กุมารเวชกรรม	1 ท่าน
ปฏิบัติงานในแผนก ศัลยกรรมประสาท	1 ท่าน

การสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง มีคำถามหลักในการสัมภาษณ์ คือ

- 1) ท่านคิดว่าปัญหาที่สำคัญทางด้านการบริหารงานในหอผู้ป่วยคืออะไร
- 2) ปัญหาที่สำคัญด้านการบริหารงาน มีอะไรบ้าง
- 3) สถานการณ์อันเป็นปัญหาด้านการบริหารงานคืออะไร
- 4) โปรดเล่าสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความไม่แน่ใจหรือเกิดความคับข้องใจในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน โดยเล่าเฉพาะสถานการณ์ที่พบบ่อยมากที่สุดอย่างน้อย 3 สถานการณ์
- 5) สถานการณ์นั้นเกี่ยวข้องกับใครบ้าง (ไม่ต้องระบุชื่อ) รายละเอียดของเหตุการณ์เป็นอย่างไร คิดว่าเหตุการณ์นั้นเกิดจากสาเหตุอะไร และได้ดำเนินการ จัดการกับสถานการณ์นั้นอย่างไร

ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ท่านละประมาณ 45 นาที ถึง 1 ชั่วโมง ตั้งแต่วันที่ 20 ตุลาคม 2540 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2540 ในขณะที่สัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ขออนุญาตอัดเทปบันทึกเสียงผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ 3 ท่าน ยินดีให้อัดเทป ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ท่านเขียนรายละเอียดของสถานการณ์มาให้ แล้วให้ซักถามส่วนที่ไม่ชัดเจน และอีก 1 ท่าน ให้ผู้วิจัยจดบันทึกหรือสรุปประเด็นที่สำคัญระหว่างการสัมภาษณ์ เมื่อผู้วิจัยฟังและจดบันทึกแล้วจะอ่านที่บันทึกให้ผู้สัมภาษณ์ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง และตรงตามที่คุณให้สัมภาษณ์ได้ตอบไว้

หลังจากสัมภาษณ์แล้วได้ถอดเทปการให้สัมภาษณ์และรวบรวมสถานการณ์ที่ได้ นำมาวิเคราะห์ และจัดกลุ่มขั้นตอนการบริหารงาน เป็นโครงสร้างของแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน โดยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบ

ความเหมาะสมและความตรงของสถานการณ์ จากการวิเคราะห์พบว่าสถานการณ์การบริหารงานที่พบบ่อยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) การจัดบุคลากร
- 2) การอำนวยความสะดวก
- 3) การวางแผน
- 4) การจัดระบบงาน
- 5) การควบคุม

ขั้นที่ 2. การสร้างสถานการณ์ ผู้วิจัยนำสถานการณ์ที่รวบรวมจากการสัมภาษณ์มาสร้างสถานการณ์ให้ครอบคลุม ขั้นตอนการบริหารงาน 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน โดยพิจารณากำหนดวิถีทางปฏิบัติ สำหรับหออผู้ป่วยไว้เป็นการล่วงหน้า ในการนี้หัวหน้าหออผู้ป่วยย่อมต้องมีกระบวนการนี้คิดที่สมบูรณ์และเป็นสาระถูกต้อง เพื่อให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ พัฒนากลยุทธ์ จัดทำแผนงาน จัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรต่างๆ กำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติ และแนวนโยบาย ภายหลังจากได้มีการวิเคราะห์และ คาดการณ์สภาพเหตุการณ์ต่างๆ อย่างระมัดระวังและรอบคอบที่สุดแล้ว เป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการวางแผน คือ จะต้องตัดสินใจเลือกและทำแผนต่างๆ ให้ได้แผนงานที่ดีและเหมาะสมที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การจัดระบบงาน คือ ภาระรับผิดชอบที่จะต้องจัดเตรียม และจัดให้มีการสัมพันธ์กันอย่างดีระหว่างกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องทำหน้าที่นี้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการบริหารสิ่งของและทรัพยากรต่างๆ จัดทำโครงสร้างขององค์กร ระบุขอบเขตของตำแหน่งงานต่างๆ

ขั้นตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคล คือ ภาระหน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารผู้ปฏิบัติงาน เริ่มต้นด้วยการแสวงหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงานต่างๆ ซึ่งหัวหน้าหออผู้ป่วยจะต้องเข้าใจและจัดการฝึกอบรมพัฒนาคนให้มีความสามารถอย่างพร้อมเพียง

ขั้นตอนที่ 4 การอำนวยความสะดวก คือ ภาระหน้าที่ในการสั่งการ เพื่อให้งานการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้วยการพยายามเอาชนะใจผู้บังคับบัญชาทุกฝ่ายให้ร่วมมือกันทำงาน และเสริมต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การรู้จักมอบหมายงาน ชักจูงใจให้ทุกคนทำงานอย่างเต็มกำลังตามศักยภาพฟื้นฟู การรู้จักประสานงานให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนและกลุ่มคน จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการ

ช่วยให้การอำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนได้ผลสูงสุดและช่วยให้งานของทุกฝ่าย สอดคล้องและเสริมกันอีกด้วย

ขั้นตอนที่ 5 การควบคุม คือ การมุ่งบังคับให้การทำงานต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อป้องกันความผิดพลาดและความเสียหายหัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้องคอยควบคุมงานต่างๆ ที่ตนรับผิดชอบโดยงานที่ทำไป ด้วยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้ทราบถึงข้อแตกต่างที่ผิดไปจากแผน และสามารถแก้ไขให้เข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและควบคุมคนให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลดีเสมอ รวมทั้งการใช้ระบบตอบแทนและการลงโทษอย่างเหมาะสมด้วย

ผู้วิจัยได้ร่างและสร้างสถานการณ์ 4 สถานการณ์ คือ

สถานการณ์ที่ 1 การนิเทศงานของผู้ตรวจการ

สถานการณ์ที่ 2 การหมุนเวียนบุคลากร

สถานการณ์ที่ 3 การจัดระบบการเปลี่ยนแปลง

สถานการณ์ที่ 4 การวางแผนจัดสรรงบประมาณ

จากนั้นผู้วิจัยนำร่างสถานการณ์ทั้ง 4 สถานการณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขสำหรับใช้ในการสร้างแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ต่อไป

ขั้นที่ 3 การสร้างข้อคำถามของแบบวัด

1. ผู้วิจัยนำสถานการณ์มาสร้างข้อคำถาม โดยนำเนื้อหาสาระของสถานการณ์มาวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อคำถามซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จากการศึกษาแนวการสร้างของ พวงแก้ว ปุณยภน (2532) อารมณ์ ชูดวง (2534) และศรีประภา ปิยะศิริศิลป์ (2539) พบว่า เมื่อผู้ตอบอ่านสถานการณ์ที่กำหนดให้และคำถามแล้วจะต้องคิด วิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ และตอบคำถามนั้น โดยการคิดอ้างอิงถึงทฤษฎี กฎเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ กระบวนการตัดสินใจด้านการบริหารงาน กระบวนการบริหาร โดยให้ครอบคลุมกระบวนการตัดสินใจ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การพิจารณาถึงตัวปัญหา หมายถึง การค้นหาและกำหนดตัวปัญหาที่แท้จริง รวมถึงการรวบรวมข้อมูล เป็นการบ่งชี้ว่าในสถานการณ์นั้นมีข้อมูลอะไรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาบ้าง ซึ่งจำเป็นต้องคิดไตร่ตรองในการตอบข้อคำถามที่ถาม อะไร เมื่อไร ที่ไหน อย่างไร ทำไม ใคร หรือเพื่อใคร

ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณาค้นหาทางเลือก หมายถึง การที่ผู้ตัดสินใจรวบรวมข้อเท็จจริง การค้นหาทางเลือก หรือทิศทางหลายๆ ทิศทางที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินทางเลือก คือ การคิดวิเคราะห์ทางเลือกต่างๆ โดยกำหนดกฎเกณฑ์ประเมินในเรื่องของความเป็นไปได้ ค่าใช้จ่าย ความเที่ยงตรง ความเสี่ยง และความไม่แน่นอนของผลที่จะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรในแต่ละทางเลือก ตลอดจนข้อดีข้อเสียในแต่ละทางเลือก

ขั้นตอนที่ 4 การตัดสินใจปฏิบัติ คือ การที่ผู้ตัดสินใจพยายามเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด แล้วตัดสินใจเลือกทางเลือกนั้นๆ เพื่อการแก้ปัญหาซึ่งมีความสอดคล้องและเหมาะสมที่สุด รวมทั้งอธิบายและบอกเหตุผลของการตัดสินใจให้แก่ผู้อื่นได้

2) ในแต่ละสถานการณ์จะนำเสนอตามลำดับขั้นตอนของการเกิดเหตุการณ์ โดยจะให้ข้อมูลเป็นตอนๆ แล้วมีคำถามเป็นระยะๆ ว่า ถ้าทราบข้อมูลเท่าที่ให้จะตัดสินใจอย่างไร เพราะเหตุใด ถ้าต้องการตัดสินใจแล้วข้อมูลที่ให้เพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอต้องการข้อมูลอะไรเพิ่มเติม เมื่อได้รับข้อมูลเพิ่มเติมจะสามารถวิเคราะห์ได้ถูกต้องมากขึ้นหรือไม่และจะมีแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างไร จะตัดสินใจทำอย่างไร ข้อมูลที่เพิ่มเติมเป็นระยะๆ จะช่วยให้ตอบแบบวัด เอ็ม อี คิว ได้เรียนรู้ และได้คิดพิจารณาในการหาคำตอบที่เหมาะสมมากขึ้น

3) ข้อคำถามแต่ละข้อจะต้องเป็นอิสระจากกัน จะต้องไม่ชี้แนะคำตอบของข้อที่ถามหรือมีผลต่อคำตอบของข้อต่อไป

4) การจัดรูปแบบของแบบวัดจะเริ่มจากการใช้ข้อมูลเฉพาะที่กำหนดให้แต่ละข้อในหน้านั้นเพื่อตอบคำถาม โดยจะไม่ให้เปิดดูในหน้าต่อไปหรือย้อนกลับไปอ่านหรือแก้คำตอบของข้อที่ตอบไปแล้ว เพื่อให้แบบวัดเป็นสิ่งเร้าที่มีสภาพใกล้เคียงกับสถานการณ์ปัญหาด้านการบริหารงานที่เกิดขึ้นจริงมากที่สุด และคำตอบที่ได้สามารถสะท้อนความสามารถในการตัดสินใจในแต่ละขั้นตอนที่ใกล้เคียงความเป็นจริงของผู้สอบมากที่สุด

5) ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากสถานการณ์ทั้ง 4 สถานการณ์ ตามขั้นตอนการวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานและตามกรอบปัญหาทางการบริหารงาน ได้ข้อคำถาม

ทั้งหมด 19 ข้อ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข สรุปได้เป็นโครงสร้างของแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ตามกรอบขั้นตอนการบริหารงาน และความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ของแต่ละสถานการณ์ ดังตาราง 4 ตาราง 4 วิเคราะห์สถานการณ์ตามขั้นตอนการบริหารงาน และความสามารถในการตัดสินใจ จำแนกตามสถานการณ์

สถานการณ์	ขั้นตอนการบริหารงาน					ความสามารถในการตัดสินใจ
	การวางแผน	การจัดระบบงาน	การจัดบุคลากร	การอำนวยความสะดวก	การควบคุม	
สถานการณ์ที่ 1			✓	✓		1. การพิจารณาถึงตัวปัญหา 2. การพิจารณาค้นหาทางเลือก 3. การประเมินทางเลือก 4. การตัดสินใจปฏิบัติ
สถานการณ์ที่ 2	✓			✓		1. การพิจารณาถึงตัวปัญหา 2. การประเมินทางเลือก
สถานการณ์ที่ 3		✓	✓		✓	1. การพิจารณาถึงตัวปัญหา 2. การพิจารณาค้นหาทางเลือก 3. การตัดสินใจปฏิบัติ
สถานการณ์ที่ 4	✓					1. การพิจารณา ค้นหากำหนดทางเลือก 2. การประเมินทางเลือก 3. การตัดสินใจปฏิบัติ

ขั้นที่ 4 การหาความตรงของแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

หลังจากที่ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ซึ่งเป็นแบบสอบ เอ็ม อี คิว ที่ประกอบด้วย สถานการณ์ตามกรอบขั้นตอนการบริหารงาน และข้อคำถามตามขั้นตอนการวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ครอบคลุม 4 ขั้นตอน และผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอแบบวัดพร้อมทั้งโครงสร้างของแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความตรงตามโครงสร้าง โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการพยาบาล	4 คน
ผู้ทรงคุณวุฒิที่สอนวิชาการบริหารการพยาบาล	3 คน
ผู้ทรงคุณวุฒิทางการสร้างแบบวัด เอ็ม อี คิว	3 คน

เมื่อนำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย มาหาความตรงตามเนื้อหา พบว่า

1) ข้อมูลและเนื้อหาของสถานการณ์ ที่เป็นปัญหาทางการบริหารมีความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้างมากกว่าร้อยละ 80

2) ปรับปรุงข้อคำถามควรปรับปรุงให้สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ คือ วัดความสามารถได้ตรงตามขั้นตอนที่ต้องการวัดและเกี่ยวข้องกับปัญหาทางการบริหาร ดังนั้นจึงต้องปรับคำถามโดยใช้ภาษาที่ชัดเจนและตรงประเด็นในข้อต่อไปนี้

สถานการณ์ที่ 1 ข้อ 1,3

สถานการณ์ที่ 2 ข้อ 1,2

สถานการณ์ที่ 3 ข้อ 2,3

สถานการณ์ที่ 4 ข้อ 3

ขั้น 5 การกำหนดรูปแบบของคำตอบน้ำหนักคะแนนและเวลาในการทำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจ

นำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการพยาบาล จำนวน 12 ท่าน (ตามรายนามในภาคผนวก ข) ทำการตอบแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงและกำลังทำแบบวัดจริง เพื่อนำคำตอบเหล่านั้นมากำหนดรูปแบบของคำตอบ และหาเวลาที่เหมาะสมในการตอบแบบวัดแต่ละข้อ เมื่อรวบรวมคำตอบจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ครบทุกท่านแล้วผู้วิจัยจึงเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 ท่าน มาร่วมประชุมเพื่อกำหนดรูปแบบของคำตอบกำหนดน้ำหนักคะแนนของคำตอบ และกำหนดเวลาในการทำแบบวัดแต่ละข้อ โดยได้จัดประชุมขึ้นในวันอังคารที่ 3 กุมภาพันธ์ 2541 เวลา 09.00-17.30 น ณ ห้องประชุมคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมประชุม 9 ท่าน (ตามรายนามในภาคผนวก ข.) ในการประชุมนี้ผู้วิจัยได้เสนอคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิที่เคยทำข้อสอบแต่ละท่านรวบรวมมาจัดพิมพ์ไว้ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา คำตอบถูกกำหนดเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยทุกท่านจึงจะเลือกคำตอบนั้นไว้ ส่วนคำตอบใดที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่ตรงกันก็จะนำมาอภิปรายเพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุงในที่ประชุม

สำหรับเวลาที่ใช้ในการสอบจะนำเวลาที่ผู้ทรงคุณวุฒิเคยทำข้อสอบ แล้วหาค่าเฉลี่ยและบวกเพิ่มอีกประมาณร้อยละ 10 - 30 ตามความยากง่ายของแต่ละข้อ จากนั้นได้กำหนดว่า การทำแบบวัดทั้ง 4 สถานการณ์ใช้เวลา 74 นาที (ตามตารางในภาคผนวก ง)

ในการกำหนดน้ำหนักคะแนน คณะผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาว่ามีคำตอบที่สำคัญและควรตอบทั้งหมดกี่ข้อ แต่ละข้อจะให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1-3 หรือ 1 ในขั้นตอนการพิจารณาถึงตัวปัญหา การประเมินทางเลือก การตัดสินใจปฏิบัติ ซึ่งบางข้อ จะให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1-6 ในขั้นตอนการพิจารณาทางเลือก และการประเมินทางเลือก ในเรื่องพิจารณาข้อดีข้อเสีย เนื่องจากผู้ตอบจะต้องเสนอทางเลือกหลายทาง และข้อดีข้อเสียมีหลายคำตอบ (รายละเอียดดูได้ในตาราง 5)

การกำหนดเกณฑ์ผ่านของแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน นี้ ผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ลงมติให้ผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ทั้งฉบับได้คะแนนร้อยละ 50 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์และได้จัดระดับความสามารถดังนี้

สอบได้คะแนนสูงกว่าร้อยละ 50	จัดอยู่ในระดับสูง
สอบได้คะแนนเท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ	จัดอยู่ในระดับต่ำ

ในการกำหนดคะแนน คณะผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาว่ามีคำตอบที่สำคัญ และควรตอบทั้งหมดกี่ข้อ แต่ละข้อจะให้น้ำหนักคะแนนอย่างไร ในการกำหนดคะแนนแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาว่า คำตอบแต่ละข้อควรมีทั้งหมด 3 คำตอบ คะแนนเต็ม 3 คะแนน โดยให้น้ำหนักคะแนนต่างกัน คือ คะแนน 3 2 และ 1 ตามความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ ที่กำหนดไว้ในรูปแบบของคำตอบ ในขั้นตอนการพิจารณาถึงตัวปัญหา การประเมินทางเลือก และการตัดสินใจปฏิบัติ โดยให้คะแนนดังนี้

คำตอบที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด	ให้	3	คะแนน
คำตอบที่มีความถูกต้องรองลงมา	ให้	2	คะแนน
คำตอบที่มีความถูกต้องน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ถ้าผู้ตอบหลายข้อให้เลือกข้อที่ได้คะแนนมากที่สุดเพียง 1 ข้อเท่านั้น

ส่วนข้อที่มีคะแนนเต็ม 6 คะแนน โดยให้น้ำหนักคะแนน 6 5 4 3 2 หรือ 1 ตามความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบที่กำหนดไว้ในรูปแบบของคำตอบ ในขั้นตอนการพิจารณาทางเลือก เนื่องจากขั้นตอนนี้ผู้ตอบจะต้องหาทางเลือกหลายๆ ทางเลือกที่ถูกต้อง ซึ่งต้องมีหลายคำตอบ และในขั้นตอนการประเมินทางเลือกโดยใช้เกณฑ์ประเมิน ข้อดี ข้อเสีย ซึ่งคำตอบในรูปแบบคำตอบมีคำตอบที่ถูกต้อง 6 ข้อ แบ่งเป็นข้อดี 3 ข้อ ข้อเสีย 3 ข้อ ผู้ตอบเขียนมามีหลายคำตอบให้ คำตอบที่ถูกต้องข้อละ 1 คะแนน แต่จะมีคะแนนสูงสุดตามรูปแบบคำตอบ 6 คะแนนเท่านั้น เพราะฉะนั้นคะแนนแต่ละข้อจึงไม่เท่ากัน (รายละเอียด ดูได้ในตาราง 5)

ตาราง 5 การกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้ปฎาย

สถานการณ์ที่	ข้อที่	คะแนน
1	1.1	3
	1.2	3
	1.3	3
	2	3
	3	6
	4.1	6
	4.2	3
2	1	3
	2	3
	3	6
3	1	3
	2	3
	3	6
	4	3
	5	3
4	1	3
	2	6
	3	6
	4	3
รวม	19	75



ขั้นที่ 6 การกำหนดรูปแบบของแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหาร  
งาน

ผู้วิจัยศึกษารูปแบบของแบบวัด เอ็ม อี คิว จาก พวงแก้ว ปุณยภน (2532: 31-38)  
อาภรณ์ ชูดวง (2534: 52-56) ศรีประภา ปิยะศิริศิลป์ (2539: 77-89) พบว่ามีรูปแบบที่สำคัญ คือ

1. การจัดลักษณะของข้อสอบจะต้องป้องกันมิให้ผู้สอบพลิกข้อสอบย้อนหลังหรือเปิด  
ไปดูข้างหน้าหรือย้อนกลับไปทำของเดิมอีก ดังนั้นข้อสอบแต่ละข้อจะต้องจัดให้ออกจากกัน

2. ข้อสอบแต่ละหน้าประกอบด้วย 4 ส่วน (ศรีประภา ปิยะศิริศิลป์ 2539: 87) คือ

เวลาที่ควรใช้..... เวลาสะสม.....	ข้อให้แน่ใจว่าทำเสร็จจึงพลิกไปทำหน้าที่ ถัดไปเพราะไม่สามารถพลิกกลับมาดูได้อีก	หน้า..... ชื่อ..... เลขที่.....
กรณีศึกษา		
คำถาม		
คำตอบ		

- ส่วนที่ 1 ส่วนต้น: โดยจัดให้อยู่ตอนบนหน้าของแบบวัด ประกอบด้วยเวลา  
ที่ควรใช้เวลาสะสม ค่าเตือนในการทำข้อสอบ ชื่อ และเลขที่
- ส่วนที่ 2 ส่วนสถานการณ์: ข้อความที่เป็นกรณีศึกษาหรือสถานการณ์
- ส่วนที่ 3 ส่วนคำถาม: เป็นคำถามสำหรับส่วนที่ 2 เพื่อให้ผู้สอบตอบ
- ส่วนที่ 4 ส่วนคำตอบ: เป็นส่วนที่จัดไว้ให้ผู้สอบเขียนตอบโดยไม่จำกัด

3. ได้จัดเรียงหน้าของชุดข้อสอบตามลำดับของสถานการณ์ โดยใช้กระดาษสี่คั่น  
ระหว่างสถานการณ์แล้วจัดไว้ในซองกระดาษ ซึ่งตัดปากของด้านหน้าเพื่อให้เห็นส่วนบนพื้นขอบ  
ของโดยผู้สอบจะไม่สามารถเห็นสถานการณ์หรือคำถาม

4. หน้าซองจะมีคำแนะนำในการทำข้อสอบอย่างละเอียด

5. จะจัดซองสำหรับบรรจุข้อสอบที่ทำเสร็จแล้วไว้อีก 1 ซอง พร้อมทั้งคำแนะนำหน้า  
ซองย่ำว่า เมื่อทำข้อสอบเสร็จ 1 แผ่นให้ใส่ข้อสอบที่ทำเสร็จแล้วไว้ในซองที่ละแผ่นโดยเรียงหน้า  
ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะที่สำคัญของรูปแบบดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้ประยุกต์รูปแบบดัง  
กล่าวมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยคำนึงถึงความสามารถในการบริหารเครื่องมือวิจัยให้สะดวกใน  
การทำข้อสอบ จึงกำหนดรูปแบบของแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน  
เป็นดังนี้

1. พิมพ์ข้อสอบแต่ละแผ่นด้วยกระดาษ A4 สถานการณ์ละสี่ ดังนี้

สถานการณ์ที่ 1 สีชมพู

สถานการณ์ที่ 2 สีเหลือง

สถานการณ์ที่ 3 สีเขียว

สถานการณ์ที่ 4 สีส้มอ่อน

ข้อสอบแต่ละแผ่นประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนต้น ประกอบด้วยคำแนะนำในการทำข้อสอบและเวลาที่ควรใช้

ส่วนสถานการณ์ คือข้อความที่เป็นสถานการณ์

ส่วนคำถาม คือ คำถามเพื่อให้ผู้ตอบ ตอบ

ส่วนคำตอบ คือ ส่วนที่จัดไว้ให้เขียนคำตอบซึ่งจะพิมพ์บรรทัดไว้ทุกข้อ และมีที่ว่างให้ตอบอีกถ้าบรรทัดไม่พอ

ในกรณีที่ข้อคำถามใช้สถานการณ์ต่อเนื่องเป็นสถานการณ์สั้นๆ คำถามและคำตอบจะไม่ชี้แนะข้ออื่น ผู้วิจัยได้พิมพ์ไว้หน้าเดียวกัน 2 ข้อ มีเพียง 3 แผ่นเท่านั้น คือ

สถานการณ์ที่ 1 ข้อ 1.1 และ 1.2

สถานการณ์ที่ 1 ข้อ 4.1 และ 4.2

สถานการณ์ที่ 2 ข้อ 1 และ 2

นอกนั้นจะพิมพ์แผ่นละ 1 ข้อ

ขั้นที่ 7 การสร้างคู่มือสำหรับใช้แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือในการใช้แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีวิธีการดังนี้

1. การเตรียมเครื่องมือ และอุปกรณ์
2. การเตรียมบุคลากร
3. การเตรียมสถานที่
4. การเตรียมผู้ตอบแบบวัด

1. การเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์

ในการนำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานไปใช้ ควรเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ดังนี้

1.1 จัดเตรียมซองบรรจุแบบวัดโดยใช้ซองกระดาษสีน้ำตาลขนาด 9x12 นิ้ว ตัดปากของด้านใดด้านหนึ่งให้เหลือจากปากของถึงกันของ 9.5 นิ้ว และปิดหน้าซองด้วยกระดาษสีขาว ซึ่งพิมพ์คำชี้แจงในการทำอย่างละเอียด (ตัวอย่างใบปิดหน้าซองดูในภาคผนวก ง.) เมื่อจัดใส่ซองแล้วจะเห็นเพียงส่วนบนที่เป็นคำแนะนำเวลาที่ควรใช้และเวลาสะสมเท่านั้น

1.2 จัดเรียงแบบวัดจากสถานการณ์ที่ 1 ถึงสถานการณ์ที่ 4 ตามลำดับหน้าจำนวนทั้งหมด 16 หน้า ใส่ลงในซองกระดาษสีน้ำตาลที่เตรียมไว้ (ตัวอย่างแบบวัดดูได้ในภาคผนวก ก.)

1.3 พิมพ์เลขที่ของแบบวัดลงบนหน้าของและแบบวัดแผ่นที่ 1 ให้ตรงกับแบบสอบถามชุดที่ 1-3 เพื่อให้สามารถระบุได้ว่าเป็นบุคคลเดียวกัน เพื่อป้องกันการสูญหาย และความสะดวกสำหรับผู้ตอบที่ไม่ต้องเขียนส่วนนี้ อีกทั้งไม่ต้องเป็นกังวลกับผลที่เกิดจากการตอบว่าจะก่อให้เกิดผลในทางลบกับตนเอง เนื่องจากจะไม่สามารถทราบว่าเป็นแบบวัดชุดนั้นๆ เป็นของผู้ใด

1.4 จัดเตรียมกล่องสำหรับใส่แบบวัด ให้ผู้ตอบคนละ 1 กล่องซึ่งมีขนาด  $9 \times 11 \times 1.5$  นิ้ว และเจาะช่องด้านข้างของกล่องขนาด  $0.3 \times 10$  นิ้ว

1.5 เตรียมนาฬิกาตั้งโต๊ะเพื่อใช้จับเวลาในการทำแบบวัดความสามารถ ในการตัดสินใจ

## 2. การเตรียมบุคลากร

ในการใช้แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหรือผู้ปวย มีการเตรียมบุคลากรผู้ช่วยวิจัย ดังนี้

2.1 ผู้ช่วยวิจัยมีคุณสมบัติเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ในการทำวิจัย

2.2 ได้รับการชี้แจงจากผู้วิจัยในเนื้อหา สาระของสถานการณ์ กระบวนการ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างละเอียด มีความเข้าใจ การใช้แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจอย่างดี และสามารถอธิบายให้ผู้ตอบเข้าใจได้ และมีความเข้าใจตรงกัน ทั้งผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย

2.3 ไม่ชี้แนะคำตอบให้ผู้ตอบ

## 3. การเตรียมสถานที่

สถานที่ที่หัวหน้าหรือผู้ปวยจะทำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจ ควรเป็นสถานที่ที่สะดวกสบายไม่มีสิ่งรบกวน

## 4. การเตรียมผู้ทำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

ขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูล ควรมีการเตรียมผู้ทำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารดังนี้

4.1 อธิบายให้ผู้ตอบแบบวัดทราบถึงวัตถุประสงค์ในการใช้แบบวัด และกล่าวนำเพื่อชักจูงให้หัวหน้าหรือผู้ช่วย เห็นความสำคัญในการทำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจ และใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่

4.2 ชี้แจงรายละเอียด ของแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการบริหารงานว่าประกอบด้วย สถานการณ์ 4 สถานการณ์ จำนวน 16 แผ่น มีข้อคำถาม 19 ข้อ ใช้เวลาในการทำแบบวัดทั้งหมด 1 ชั่วโมง 14 นาที

4.3 ผู้ตอบควรตอบคำถาม แต่ละสถานการณ์ให้ครบทุกข้อโดยใช้ ความรู้ และประสบการณ์ ในการคิดพิจารณาให้รอบคอบตรงประเด็นและละเอียดมากที่สุด ในเวลาที่กำหนดให้ เพื่อให้ผลที่ได้สามารถสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้ตอบ

4.4 ผู้ตอบสามารถตอบคำถามได้มากกว่าหรือน้อยกว่าบรรทัดที่เว้นไว้ให้ในแบบวัดส่วนที่เป็นคำตอบ ถ้าบรรทัดที่เว้นไว้ไม่เพียงพอ สามารถเขียนเพิ่มในที่ว่างท้ายข้อหรือด้านหลังแบบวัดแต่ละแผ่นได้

4.5 เมื่อผู้ตอบแน่ใจว่าทำแบบวัดในแผ่นนั้นเสร็จ ให้สอดใส่กล่องที่แจกไว้ให้แล้ว จึงดึงแบบวัดแผ่นถัดไปออกจากซองโดยดึงออกมาทำที่ละแผ่น โดยใช้ข้อมูลจากสถานการณ์เดียวกัน แบบวัดแต่ละสถานการณ์จะแยกกันคนละสี ทำเช่นนี้จนเสร็จทั้ง 16 แผ่น

4.6 เวลาที่ระบุไว้ที่มุมบนขวาของแบบวัดแต่ละแผ่น เป็นเวลาที่ควรใช้ในการทำแบบวัดแต่ละแผ่น และเวลาสะสมที่ควรใช้ ผู้ทำแบบวัดสามารถใช้เวลาน้อยกว่าหรือมากกว่าได้ หากผู้ตอบใช้เวลาในข้อนั้นมากเกินไป จะทำให้ผู้ตอบมีเวลาในการทำข้ออื่นน้อยลง เมื่อหมดเวลาที่กำหนดไว้ คือ 1 ชั่วโมง 14 นาที ให้หยุดทำแบบวัด

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

### 1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม และแบบวัด ให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไข เนื้อหา ภาษา และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติ จบปริญญาโท อยู่ในตำแหน่งบริหารอย่างน้อย 5 ปี หรืออยู่ในตำแหน่งอาจารย์ที่สอนวิชาการบริหาร และเป็นผู้เชี่ยวชาญในแบบวัด เอ็ม อี คิว จำนวน 10 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พิจารณาสำนวนภาษา ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้ครอบคลุมในเนื้อหาที่ศึกษา โดยถือเกณฑ์การยอมรับของผู้ทรง

คิว จำนวน 10 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พิจารณาสำนวนภาษา ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้ครอบคลุมในเนื้อหาที่ศึกษา โดยถือเกณฑ์การยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ใน 10 ท่าน และได้เสนอแนะข้อแก้ไขเพิ่มเติม แบบสอบถามและแบบวัดที่ผู้ทรงคุณวุฒิยอมรับ และที่ปรับปรุงแล้วถือว่ามีความตรงตามเนื้อหา

## 2. การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบวัดที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับประชากรที่ศึกษาจาก โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 23 คน และสถาบันประสาทยุติยา จำนวน 7 คน ระหว่างวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2541 ถึง วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2541 แล้วนำมาหาความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538) ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลมีค่าความเที่ยงเท่ากับ	0.9247
แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ	0.9451
แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ	0.6710

การปรับปรุงหลังการทดลองใช้ แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ที่ผ่านการทำโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย พร้อมทั้งตรวจ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดในการตรวจนี้ ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะจากการพิจารณาพบว่า เกณฑ์การให้คะแนนในสถานการณ์ที่ 2 ข้อ 3 ตั้งไว้สูงมาก ผู้ตอบจะต้องตอบคำตอบที่ถูกต้องและต้องตอบคำตอบที่ถูกต้องจำนวนมากจึงจะผ่านเกณฑ์ ดังนั้นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จึงมีข้อเสนอแนะให้ปรับการให้หน้าหนักข้อคะแนนดังกล่าวให้น้อยลง คือจาก 12 คะแนนเป็น 6 คะแนน

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมทั้งโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อและตัวอย่างเครื่องมือวิจัยทั้ง 4 ชุด ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 13 โรงพยาบาล เพื่อขอความร่วมมือจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ตอบแบบสอบถามและทำแบบวัด
2. ติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และการนัดหมายวันเวลาที่หัวหน้าหอผู้ป่วยสะดวก
3. ประชุมนิเทศผู้ช่วยวิจัย 3 คน เพื่อช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กล่าวนำเพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเห็นความสำคัญของการทำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจ ชี้แจงรายละเอียดในการทำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน
5. ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเวลาราชการเป็นเวลา 3 สัปดาห์ คือ ระหว่างวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2541 ถึงวันที่ 20 มีนาคม 2541
6. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามและแบบวัดได้ทั้งหมดแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบวัด พบว่า สามารถนำมาวิเคราะห์ได้เพียง 176 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.6
7. นำแบบสอบถามและแบบวัด 176 ชุด มาตรวจนับคะแนนตามที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลบันทึกลงในแบบลงในแบบลงรหัส (Coding form) และบันทึกลงในจานแม่เหล็ก (Diskette) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science/Personal Computer) โดยมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าผู้ป่วย นำมาแจกแจงในรูปแบบความถี่ คำนวณเป็นร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าผู้ป่วย นำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของหัวหน้าผู้ป่วย นำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าผู้ป่วย ใช้สถิติการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square)
6. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าผู้ป่วย ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)