

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ โรงพยาบาลศูนย์ ในด้านการวางแผน การจัดระบบงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมงาน และเปรียบเทียบการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร การได้รับการอบรมทางการบริหาร และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ.2542 จำนวน 25 โรงพยาบาล ประชากร 636 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม การบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ
2. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ.2542 จำนวน 6,892 คน เพื่อตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ เพื่อตอบแบบสอบถามการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ และพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาโดยปฏิบัติงานร่วมกันมาอย่างน้อย 1 ปี เพื่อตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ดังนี้

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย

ขั้นที่ 1 การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล ศูนย์ ตาม Yamane (1970 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2538 : 10-11)

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

เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เกิดขึ้นได้

จากกลุ่มตัวอย่างเท่าที่ยอมรับได้ ในที่นี้กำหนดไว้ 5 %

การแทนค่า	n =	636
	=	$\frac{636 (.05)^2}{2.59}$
	=	246

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อตอบแบบสอบถามการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ 246 คน แต่เนื่องจากการเพิ่มจำนวนสถิติในกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น โอกาสความคลาดเคลื่อนจะน้อยลง ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีกเป็น 300 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มโรงพยาบาลเพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยจำแนกโรงพยาบาลศูนย์ตามเขตที่ตั้งของโรงพยาบาลศูนย์ ได้ 4 กลุ่ม คือ ภาคกลางและภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ เลือกโรงพยาบาลศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาค โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) 1 : 2 ได้โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 14 แห่ง ดังแสดงในตารางที่ 1

ขั้นที่ 3 หาขนาดกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลที่เลือกได้แล้ว โดยสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากรของแต่ละโรงพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ 1

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ

ขั้นที่ 1 กำหนดคุณสมบัติของพยาบาลวิชาชีพที่จะประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยกำหนดให้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยเดียวกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะประเมิน ไม่น้อยกว่า 1 ปี

ขั้นที่ 2 การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ อัตราส่วน พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 3 เท่าของหัวหน้าหอผู้ป่วยคือ หัวหน้าหอผู้ป่วย 1 คน ต่อ พยาบาลวิชาชีพ 3 คน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 300 คน ดังนั้น จึงใช้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวนทั้งสิ้น 900 คน โดยกำหนดรหัสของพยาบาลวิชาชีพ ทั้ง 3 คน ที่ประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย 1 คน เช่น รหัสแบบสอบถามของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ 001 รหัสแบบสอบถามของวิชาชีพ 3 คน ได้แก่ 001A, 001B และ 001C ตามลำดับ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละคนก่อน จึงจะสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพ ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์

ภาคและโรงพยาบาลศูนย์	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
		หัวหน้าหอผู้ป่วย	พยาบาลวิชาชีพ
ภาคกลางและภาคตะวันออก	200	100	300
1. โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา	20	15	45
2. โรงพยาบาลสระบุรี	30	21	63
3. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูธร สุพรรณบุรี	20	15	45
4. โรงพยาบาลชลบุรี	33	24	72
5. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูธร ปราจีนบุรี	16	-	-
6. โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	34	25	75
7. โรงพยาบาลระยอง	20	-	-
8. โรงพยาบาลราชบุรี	20	-	-
9. โรงพยาบาลนครปฐม	19	-	-
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	159	75	225
10. โรงพยาบาลบุรีรัมย์	22	-	-
11. โรงพยาบาลสุรินทร์	25	21	63
12. โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	34	27	81
13. โรงพยาบาลขอนแก่น	18	-	-
14. โรงพยาบาลอุดรธานี	26	-	-
15. โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี	34	27	81
ภาคเหนือ	136	64	192
16. โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์	23	-	-
17. โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก	40	27	81
18. โรงพยาบาลอุดรดิตถ์	22	15	45
19. โรงพยาบาลลำปาง	32	22	66
20. โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ เชียงราย	19	-	-
ภาคใต้	129	61	183
21. โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	31	-	-
22. โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช	28	24	72
23. โรงพยาบาลยะลา	19	16	48
24. โรงพยาบาลหาดใหญ่, สงขลา	24	21	63
25. โรงพยาบาลตรัง	27	-	-
รวม	636	300	900

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชุด ดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสอบถามการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควิกฤตเศรษฐกิจ สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร การได้รับการอบรมทางการบริหาร แผนกที่ปฏิบัติงาน ผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อรายได้ของโรงพยาบาล ผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อนโยบาย แผนงาน หรือโครงการของหอผู้ป่วย โดยลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควิกฤตเศรษฐกิจ จำนวน 128 ข้อ ประกอบด้วย

1. การวางแผน จำนวน 55 ข้อ (ข้อ 1 - 55)
 - 1.1 การวางแผนด้านบุคลากร จำนวน 25 ข้อ (ข้อ 1 - 25)
 - 1.2 การวางแผนด้านวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 14 ข้อ (ข้อ 26 - 39)
 - 1.3 การวางแผนด้านงบประมาณ จำนวน 16 ข้อ (ข้อ 40 - 55)
2. การจัดระบบงาน จำนวน 31 ข้อ (ข้อ 56 - 86)
 - 2.1 การกำหนดสายการบังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 56 - 58)
 - 2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 59 - 63)
 - 2.3 การมอบหมายงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 64 - 68)
 - 2.4 การจัดระบบด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ จำนวน 14 ข้อ (ข้อ 69 - 82)
 - 2.5 การจัดระบบงบประมาณ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 83 - 86)
3. การอำนวยการ จำนวน 26 ข้อ (ข้อ 87 - 112)
 - 3.1 การสั่งงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 87 - 89)
 - 3.2 การประสานงาน จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 90 - 95)
 - 3.3 การนิเทศงาน จำนวน 9 ข้อ (ข้อ 96 - 104)
 - 3.4 การจูงใจ จำนวน 8 ข้อ (ข้อ 105 - 112)

4. การควบคุมงาน	จำนวน 16 ข้อ	(ข้อ 113 - 128)
4.1 การกำกับ	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อ 113 - 115)
4.2 การดูแล	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อ 116 - 118)
4.3 การตรวจสอบ	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อ 119 - 121)
4.4 การติดตาม	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อ 122 - 125)
4.5 การค้นหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อ 126 - 128)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ

5 หมายถึง ได้มีการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับกิจกรรมประเภทนั้นเป็นประจำ
ทุกครั้ง หรือเกือบทุกครั้ง (ร้อยละ 95 ขึ้นไป)

4 หมายถึง ได้มีการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับกิจกรรมประเภทนั้นบ่อยครั้ง
(ร้อยละ 75 ขึ้นไป)

3 หมายถึง ได้มีการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับกิจกรรมประเภทนั้นบางครั้ง
(ร้อยละ 50 ขึ้นไป)

2 หมายถึง ได้มีการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับกิจกรรมประเภทนั้นน้อยครั้ง
(ร้อยละ 25 ขึ้นไป)

1 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติ หรือเกือบไม่ปฏิบัติจริงเกี่ยวกับกิจกรรม
ประเภทนั้นเลย (น้อยกว่าร้อยละ 5)

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การตัดสินดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร,
2538 : 117)

4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติกิจกรรมมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติกิจกรรมมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติกิจกรรมปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติกิจกรรมน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติกิจกรรมน้อยที่สุด หรือไม่มีเลย

การสร้างเครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสอบถามการบริหารการพยาบาลของหัวหน้า
หอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะทฤษฎีการบริหารโดยใช้ระบบการบริหาร 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การ
จัดระบบงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมงาน (สมยศ นาวิการ, 2538 : 24-25;Amdt and

Huckabay, 1980 : 65) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติ การพยาบาลในโรงพยาบาลในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย (กองการพยาบาล, 2539 : 38-41) และ ตำราเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การบริหารในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 2 ขั้นการสร้างเครื่องมือการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุค ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ

2.1 สร้างแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เพื่อศึกษาการบริหารการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด มีแนวคำถามกว้าง ๆ ให้ตอบคำถามอย่างอิสระ ตามความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ และ การรับรู้ในการปฏิบัติงานจริงอย่างไม่จำกัด เกี่ยวกับผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อรายรับ รายจ่ายของโรงพยาบาล นโยบายและวิธีดำเนินการของโรงพยาบาลต่อภาวะวิกฤตเศรษฐกิจใน ด้านการดำเนินการ ด้านรายรับ และการกำหนดมาตรการทางด้านรายจ่าย ในภาพรวมภาวะวิกฤต เศรษฐกิจมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการของหน่วยงานในระดับใด การบริหารการพยาบาลด้าน การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ การบริหารการพยาบาลด้านการ จัดระบบงานเกี่ยวกับการกำหนดสายการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายงาน การจัดระบบด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ การจัดระบบงบประมาณ การบริหารการพยาบาลด้านการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการส่งงาน การประสานงาน การนิเทศงาน และการจูงใจ การบริหารการพยาบาลด้านการควบคุมงานเกี่ยวกับการกำกับ การดูแล การ ตรวจสอบ การติดตาม และการค้นหาอุปสรรคข้อขัดข้อง(ดูตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ในภาคผนวก ง) นำแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความครอบคลุม ของเนื้อหา ภาษา และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน

2.2 สัมภาษณ์และบันทึกเทปผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหาร จำนวน 10 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย 1) แพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการบริหารโรงพยาบาลอย่างน้อย 3-5 ปี และเคยได้รับการอบรมด้านการบริหาร จำนวน 1 คน 2) นักวิชาการพยาบาล หรือ อาจารย์พยาบาล ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการบริหารการพยาบาลอย่างน้อย 3-5 ปี และผ่านการ อบรมด้านการบริหาร จำนวน 2 คน 3) หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งมี ประสบการณ์ด้านการบริหารการพยาบาลอย่างน้อย 3-5 ปี และผ่านการอบรมด้านการบริหาร จำนวน 1 คน 4) หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการบริหารการ พยาบาลอย่างน้อย 3-5 ปี และผ่านการอบรมด้านการบริหาร จำนวน 6 คน

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การเตรียมการสัมภาษณ์ โดยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติที่กำหนด วางแผนการสัมภาษณ์ โดยการเตรียมแนวทางสัมภาษณ์ และกำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ เตรียมอุปกรณ์ จดบันทึก และเทปบันทึกเสียง โทรศัพท์ติดต่อกับผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า 1-2 สัปดาห์ โดยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ พร้อมส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ศึกษาล่วงหน้าก่อน

2.2.2 ขั้นเริ่มการสัมภาษณ์ แนะนำตนเองต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ด้วยสีหน้า ยิ้มแย้ม แจ่มใส เพื่อสร้างบรรยากาศ บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ ขอคำยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ในการให้ข้อมูลต่าง ๆ และการจดบันทึก รวมทั้งการบันทึกเทป พุดคุยเรื่องทั่วไปก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์จริง

2.2.3 ขั้นสัมภาษณ์ ใช้คำถามปลายเปิดเป็นแนวทางสัมภาษณ์ ตั้งใจฟัง และติดตามคำตอบ ป้อนคำถามให้เหมาะสมกับจังหวะของผู้ตอบ ใช้ภาษาที่สุภาพ เข้าใจง่าย

2.2.4 ขั้นบันทึกข้อมูลและสิ้นสุดการสัมภาษณ์ คือการจดบันทึกข้อมูลตามความเป็นจริง จดเฉพาะใจความสำคัญ ยุติการสัมภาษณ์โดยการกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 1-2 ชั่วโมง รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ 17 วัน ตั้งแต่วันที่ 28 ธันวาคม 2541 - วันที่ 13 มกราคม 2542

2.3 ถอดเทปการให้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา และจัดหมวดหมู่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามปลายเปิด การบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ โดยผ่านการพิจารณาและตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างคำถามปลายเปิด การบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ จำนวน 128 ข้อ มีวิธีดำเนินการดังนี้

3.1 นำเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดหมวดหมู่
สรุปดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปเนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน เรื่องการบริหารการพยาบาลในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ จำแนกตามกระบวนการบริหาร 4 ขั้นตอน

กระบวนการบริหาร	สรุปเนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน
1. การวางแผน	
1.1 การวางแผนด้านบุคลากร	
1.1.1 การวางแผนอัตรากำลังบุคลากรรายปี	<ul style="list-style-type: none"> - คาดการณ์ความต้องการพยาบาลของหน่วยงานไว้ล่วงหน้า โดยวางแผนอัตรากำลัง - รวบรวมข้อมูลนโยบายและเป้าหมายการให้บริการรายปี - วิเคราะห์ลักษณะความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ - วิเคราะห์กิจกรรมการพยาบาลโดยตรงและกิจกรรมการพยาบาลโดยอ้อม
การจัดอัตรากำลังกรณีบุคลากรถูกจำกัด อัตรากำลังลดลงหรือไม่เพิ่มขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับเปลี่ยนวิธีจัดอัตรากำลัง ใช้วิธีจัดเวรทดแทน - มีการยืดหยุ่นการจัดอัตรากำลัง - คำนึงถึงความต้องการในการดูแลผู้ป่วยและคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด
1.1.2 การดำรงไว้และพัฒนาคุณภาพบุคลากร ด้านการฝึกอบรมการประชุมวิชาการ การปฐมนิเทศ และการศึกษาต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นความจำเป็นเป็นหลัก - คำนึงถึงคุณภาพบริการ - สอดคล้องกับปัญหา - นำผลที่ได้รับมาใช้ - คุ่มค่ากับการลงทุน - ปลุกจิตสำนึกการพัฒนาตนเอง
1.1.3 การวางแผนเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร - วัตถุประสงค์ของแผนครอบคลุมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - มีการกำหนดกิจกรรมที่ทำ ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบแผนงาน - คำนึงถึงความพึงพอใจในงานของบุคลากร

ตารางที่ 2 (ต่อ)

กระบวนการบริหาร	สรุปเนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน
<p>1.2 การวางแผนด้านวัสดุอุปกรณ์</p> <p>1.2.1 การคาดการณ์ความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์โดยการจัดหาควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประหยัดการใช้ คำนึงถึงความจำเป็นเป็นหลัก - ป้องกันการรั่วไหล มีบัญชีคุมและผู้รับผิดชอบ - เน้นการบำรุงรักษา จัดเก็บเป็นระบบ - หมั่นตรวจตรา วางแผนจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม
<p>1.3 การวางแผนด้านงบประมาณ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาข้อมูล ค่าใช้จ่ายการพัฒนางานด้านบริหาร บริการ และวิชาการ และรายงานงบประมาณที่ผ่านมา - กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนให้สอดคล้องกับนโยบาย - กำหนดแผนให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานและความจำเป็นเป็นหลัก - ติดตามวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค
<p>2. การจัดระบบงาน</p>	
<p>2.1 การกำหนดสายการบังคับบัญชา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ของกองการพยาบาลเป็นหลักเกณฑ์ - ปรับเปลี่ยนสายการบังคับบัญชาให้สั้นกระทัดรัด
<p>2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนภาระงานการพยาบาลใหม่ - งานบางอย่างควรให้บุคลากรอื่นทำแทน - ลดงานที่ไม่ใช่งานพยาบาล ปรับเปลี่ยนงาน
<p>2.3 การมอบหมายงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มอบหมายงานตรงคนและตรงงาน - ใช้บุคลากรให้คุ้มค่าที่สุด - ทำงานเป็นทีม - กรณีขาดบุคลากร ใช้แบบผสมผสาน - นำ Case management มาใช้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

กระบวนการบริหาร	สรุปเนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน
2.4 การจัดระบบด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องประหยัดการใช้ - ปรับเปลี่ยนชนิดและวิธีใช้ - เน้นการบำรุงรักษา - เสริมความรู้บุคลากรด้านการใช้อย่างถูกวิธี
2.5 การจัดระบบงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมเป็นคณะกรรมการกำหนดคุณลักษณะ เครื่องมือเครื่องใช้ - การใช้งบประมาณตามแผนงาน โครงการ และระเบียบราชการ เน้นการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ
3. การอำนวยความสะดวก	
3.1 การสั่งงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ประหยัดเวลา แรงงาน ช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนา - ใช้วาจา และลายลักษณ์อักษร - ตามระดับความรู้ความสามารถของผู้รับคำสั่ง - นำคอมพิวเตอร์มาใช้
3.2 การประสานงาน	<ul style="list-style-type: none"> - บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ - แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ - ใช้วิธีผสมผสาน - สื่อสารสองทาง - นำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ - วิเคราะห์ปัญหาการประสานงาน - หาวิธีที่ดีกว่าเดิมมาใช้แก้ปัญหา การประสานงาน
3.3 การนิเทศงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ให้บุคลากรทำงานรวดเร็ว - ไม่เกิดความผิดพลาด - ใช้เวลา วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรน้อย - ใช้ระบบที่เลี้ยง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

กระบวนการบริหาร	สรุปเนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน
<p>3.4 การจูงใจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา สนับสนุนช่วยเหลือ - เน้นการสอน วิธีการดูแลตนเอง ให้ผู้ป่วยและญาติ และคำนึงถึงการมีสุขภาพดีด้วยต้นทุนต่ำ - ให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เต็มศักยภาพ - ส่งเสริมบรรยากาศและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน - ให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกคนทุกระดับ - ให้โอกาส และอิสระในการทำงาน - ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน
<p>4. การควบคุมงาน</p> <p>4.1 การกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ค้นหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดมาตรฐาน - เปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐาน - ตรวจสอบถี่ถ้วน มีลักษณะที่ประหยัด - มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ นำไปสู่การแก้ไขที่ถูกต้อง - ให้มีส่วนร่วมในการควบคุมงาน - เน้นการควบคุมตนเอง - การควบคุมคุณภาพการพยาบาล - การประเมินผลการปฏิบัติงาน เน้นคุณภาพบริการ - ปรับกลวิธีการให้บริการ - คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้ให้บริการ

3.2 นำแนวคิดทฤษฎีการบริหารโดยใช้กระบวนการบริหาร 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดระบบงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมงาน (สมัยศ นาวิกักร, 2538 : 24-25 และ Amdt and Huckabay, 1980 : 65) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย(กองการพยาบาล : 38-41) เครื่องมือวิจัยเรื่อง การศึกษากิจกรรมการวางแผนการบริหารของผู้บริหารการพยาบาล (มธุรี วรณิษา, 2533) เครื่องมือวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การบริหารการพยาบาลของหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (สุวิณี วิวัฒน์วานิช., 2534) และเครื่องมือวิจัยเรื่อง การศึกษาการวางแผนการบริหารงาน ศูนย์บริการสาธารณสุขของหัวหน้าพยาบาล กรุงเทพมหานคร (สัญญาลักษณ์ แย้มวิบูล, 2539) มาผสมผสานกับเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน สร้างเป็นข้อคำถาม จำนวน 128 ข้อ (ดูรายละเอียดที่มาของการสร้างข้อคำถามรายชื่อจากภาคผนวก ค.)

เครื่องมือชุดที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ สำหรับพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยมาอย่างน้อย 1 ปี เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยของ พิสมัย ฉายแสง (2540) มาใช้ ซึ่ง พิสมัย ฉายแสง ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass (1985) และใช้แบบประเมินภาวะผู้นำของ วาสิณี วิเศษฤทธิ์ (2539) นำมาปรับปรุงแก้ไข เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ลักษณะของภาวะผู้นำ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีองค์ประกอบเป็น การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการกระตุ้นปัญญา ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนที่มีองค์ประกอบเป็น การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข และการจัดการโดยมีข้อยกเว้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 42 ข้อ (ข้อ 1 - 42)

การสร้างบารมี จำนวน 26 ข้อ (ข้อ 1 - 26)

การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 27 - 32)

การกระตุ้นปัญญา จำนวน 18 ข้อ (ข้อ 33 - 42)

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	จำนวน 18 ข้อ (ข้อ 43 - 60)
การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข	จำนวน 10 ข้อ (ข้อ 43 - 52)
การจัดการโดยมีข้อยกเว้น	จำนวน 8 ข้อ (ข้อ 53 - 60)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

บ่อยครั้งมาก (5 คะแนน) หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อย

บ่อย ๆ ครั้ง (4 คะแนน) หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อย ๆ ครั้ง

เป็นบางครั้ง (3 คะแนน) หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง

นาน ๆ ครั้ง (2 คะแนน) หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวนาน ๆ ครั้ง

ไม่เคยเลย (1 คะแนน) หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยไม่เคยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเลย

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การตัดสินดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ปวยในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ปวยในระดับสูง
2.50 - 3.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ปวยในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ปวยในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ปวยในระดับต่ำมาก

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามชุดที่ 1 การบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขในขั้นต้น แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร จำนวน 10 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าวดังนี้

- 1) แพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลซึ่งมีประสบการณ์ด้านการบริหารโรงพยาบาลอย่างน้อย 3-5 ปี และเคยได้รับการอบรมด้านการบริหาร จำนวน 1 คน
- 2) นักวิชาการพยาบาล จำนวน 1 คน
- 3) อาจารย์พยาบาลด้านการบริหารการพยาบาล จำนวน 3 คน
- 4) ผู้บริหารการพยาบาลที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารการพยาบาลอย่างน้อย 5 ปี และเคยผ่านการอบรมด้านการบริหารการพยาบาล จำนวน 5 คน (ดูรายนามผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก) ดำเนินการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความครอบคลุมของเนื้อหาและเกณฑ์การให้คะแนน นำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 นำมาพิจารณาปรับปรุงเครื่องมือดังนี้

ปรับปรุงแก้ไขการใช้ภาษา 20 ข้อ

ตัดทอนข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนออก 6 ข้อ

เพิ่มข้อความในข้อคำถาม 6 ข้อ

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนน ผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้นำแบบสอบถามดังกล่าว จำนวน 128 ข้อ (เดิม 122 ข้อ) ไปหาความเที่ยงต่อไป

การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ที่โรงพยาบาลเลิดสิน และโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี กลุ่มทดลอง ประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 30 คน และพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสอบถามการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ให้หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 30 คน แบ่งเป็น 2 โรงพยาบาล คือโรงพยาบาลเลิดสิน จำนวน 15 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี จำนวน 15 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตร

สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach ' s Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ทั้งชุดเท่ากับ .9816 และเมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้ว นำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุดอีกครั้ง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .9829

เครื่องมือชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ นำไปทดลองใช้ที่โรงพยาบาลเลิดสิน โดยให้พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำ ได้ค่าความเที่ยงทั้งชุด เท่ากับ .9664 และเมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้ว นำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุดอีกครั้ง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .9834

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 14 โรงพยาบาล เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล ชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง
2. โทรศัพท์ติดต่อหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมส่งหนังสือชี้แจงรายละเอียดแนบไปกับแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้เป็นชุด โดยกำหนดรหัสสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย 1 คน และพยาบาลวิชาชีพ 3 คนไว้ พร้อมของเปล่าติดแสตมป์ จำนวนของ ชื่อ ที่อยู่ของผู้วิจัย เพื่อส่งกลับทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยให้ ผู้ช่วยประสานงานในแต่ละโรงพยาบาล แจกแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนเป็นคู่ ๆ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย : พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 1 : 3 ผู้วิจัยไปติดต่อที่กลุ่มงานการพยาบาลและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 1 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลสระบุรี ส่วนอีก 13 โรงพยาบาล ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 22 วัน ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2542 ถึงวันที่ 22 มีนาคม 2542

3. แบบสอบถามชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควิกฤตเศรษฐกิจ สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งไปจำนวน 300 ฉบับ ได้รับคืน 290 ฉบับ นำแบบสอบถามดังกล่าวมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ทิ้ง เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 287 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.67 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

4. แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ สำหรับพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยมาอย่างน้อย 1 ปี เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งไปจำนวน 900 ฉบับ ได้รับคืน 870 ฉบับ นำแบบสอบถามดังกล่าวมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ทิ้ง เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 861 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.67 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

5. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the social science) ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร การได้รับการอบรมทางการบริหาร แผนกที่ปฏิบัติงาน ผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อรายได้ของโรงพยาบาล และผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อนโยบาย แผนงาน หรือโครงการของหอผู้ป่วย วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควิกฤตเศรษฐกิจ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามโดยรวมและรายด้าน

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความแตกต่าง ระหว่างการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควิกฤตเศรษฐกิจ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Kruskal-Wallis test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความแตกต่างระหว่างการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควิกฤตเศรษฐกิจ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ใน

ตำแหน่งบริหาร ใช้สถิติทดสอบ One Way Analysis of Variance (F-test) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

5. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความแตกต่าง ระหว่างการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามการได้รับการอบรมทางการบริหาร โดยใช้สถิติทดสอบ t-test Independent Samples (t-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม

6. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความแตกต่างระหว่างการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้สถิติทดสอบ One Way Analysis of Variance (F-test) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบทาง เชฟเฟ (Scheffe ' s test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05