

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ (Correlation study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาลความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลที่มการพยาบาล ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจิตเวช

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลจิตเวชที่ได้นำหลักการการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวน 10 โรงพยาบาล โดยมีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวนประชากรได้จากการสอบถามจากผู้ประสานงานด้านการวิจัยของโรงพยาบาลผ่านกลุ่มงานการพยาบาล ในช่วงเดือนกันยายน - ธันวาคม 2544

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลจิตเวช จำนวน 10 แห่ง ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. รวบรวมรายชื่อโรงพยาบาลจิตเวชจำนวน 10 แห่ง มีดังนี้ โรงพยาบาลสวนปรุง โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ โรงพยาบาลศรีธัญญา โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าพระยา โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมา โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่น โรงพยาบาลนิติจิตเวช (สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์) โรงพยาบาลจิตเวชนครสวรรค์ โรงพยาบาลจิตเวชนครพนม และโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์

2. รวบรวมจำนวนประชากรของโรงพยาบาลจิตเวช จำนวน 10 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 873 คน

3. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane (1993) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน 5 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 274 คน

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{873}{1+873(.05)(.05)} = 274$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของข้อมูล

ผลการคำนวณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 274 คน

4. สํารวจจํานวนพยาบาลประจำการ จากจํานวนหอผู้ป่วยแผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน ทุกแผนกที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาล โดยติดต่อกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง

5. หาจํานวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล โดยใช้สูตร (อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2539)

$$n_n = \frac{n \times N_n}{N}$$

n_n = จํานวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล

n = จํานวนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล

N_n = จํานวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย (274 คน)

N = จํานวนประชากรทั้งหมดของ 10 โรงพยาบาล (873 คน)

6. คํานวณหากลุ่มตัวอย่างประจำการแต่ละโรงพยาบาล ได้จํานวนกลุ่มตัวอย่างดังตาราง 1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการจำแนกตามโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	จำนวน	จำนวน
โรงพยาบาลสวนปรุง	135	42
โรงพยาบาลสวนสราญรมย์	151	48
โรงพยาบาลศรีบุญญา	144	45
โรงพยาบาลสมเด็จพระยา	124	39
โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมา	56	17
โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่น	60	19
โรงพยาบาลนิติจิตเวช (สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์)	44	14
โรงพยาบาลจิตเวชนครสวรรค์	23	7
โรงพยาบาลจิตเวชนครพนม	15	5
โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์	121	38
รวม	873	274

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ใช้สอบถามตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลจิตเวชที่มีการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรจำนวน 10 โรงพยาบาล แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติและหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากงานวิจัยของ พรารณา หมีแสน (2542) ซึ่งใช้แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ MBNQA (1999) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ระบบงาน การศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรและความสุขสมบูรณ์ของพยาบาล ค่าความเที่ยงของเครื่องมือมีค่าเท่ากับ .94 โดยปรับข้อคำถามแต่ละข้อให้เหมาะสมกับโรงพยาบาลจิตเวช แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำตอบเชิงบวกทั้งหมด ดังนี้

ระบบงาน	จำนวน	11	ข้อ (ข้อ 1 – 11)
การศึกษาฝึกอบรมและพัฒนานุคลากร	จำนวน	5	ข้อ (ข้อ 12 – 16)
ความสุขสมบูรณ์ของพยาบาล	จำนวน	9	ข้อ (ข้อ 17 – 25)

แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามที่ตรงกับลักษณะงานของกลุ่มงานการพยาบาลของตนเองมากที่สุด โดยระดับความเป็นจริงมากที่สุดถึงน้อยที่สุด จาก 5 ถึง 1 ผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์การให้คะแนนระดับการรับรู้ ดังนี้

5. หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
3. หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เป็นจริง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากเครื่องมือประเมินความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร Schmidt and Finnigan (1993) โดยผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษช่วยแปลความหมายประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การเปิดใจและความไว้วางใจ การทำงานร่วมกันและเป็นทีมการบริหารตามข้อเท็จจริง การยอมรับและการให้รางวัล และการเรียนรู้และปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง ค่าความเที่ยงของเครื่องมือมีค่าเท่ากับ .97 โดยมีจำนวนข้อคำถามเป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมดมีจำนวน 25 ข้อ ดังนี้

การเปิดใจและความไว้วางใจ	จำนวน	5	ข้อ (ข้อ 1 – 5)
การทำงานร่วมกันและเป็นทีม	จำนวน	5	ข้อ (ข้อ 6 – 10)
การบริหารตามข้อเท็จจริง	จำนวน	4	ข้อ (ข้อ 11 – 14)
การยอมรับและการให้รางวัล	จำนวน	4	ข้อ (ข้อ 15 – 18)
การเรียนรู้และปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง	จำนวน	7	ข้อ (ข้อ 19 – 25)

แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามที่ตรงกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยของตนเองมากที่สุด โดยกำหนดระดับความเป็นจริงมากที่สุดถึงน้อยที่สุด จาก 5 ถึง 1 ผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์การให้คะแนนระดับการรับรู้ ดังนี้

5. หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
3. หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เป็นจริง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากงานวิจัยของวรรณฤดี เชาวศรีกุล (2544) ใช้แนวคิดประสิทธิผลของทีมการพยาบาลตามแนวคิดของ Robbins (2001) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของสมาชิกทีม โดยมีข้อคำถามเป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด มีจำนวน 25 ข้อ ดังนี้

การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	จำนวน	11	ข้อ (ข้อ 1 – 11)
การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน	6	ข้อ (ข้อ 12 – 17)
ความพึงพอใจของสมาชิกทีม	จำนวน	8	ข้อ (ข้อ 18 – 25)

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าคะแนนรวมทั้งชุดของแบบสอบถามประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผล (ประคอง กรรณสูตร, 2538) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลทีมการพยาบาลอยู่ในระดับสูงที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ประสิทธิผลทีมการพยาบาลอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ประสิทธิผลทีมการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ประสิทธิผลทีมการพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ประสิทธิผลทีมการพยาบาลอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขขั้นต้น ก่อนนำไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI)

1.1 การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา เนื่องจากเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพมีจำนวนตัวแปรที่ต้องการวัดหลายตัวแปร และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ครอบคลุมทุกด้านของตัวแปรที่วัดค่อนข้างมีน้อย ผู้วิจัยจึงเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือด้านละ 2 ท่าน ซึ่งมี 1 ใน 6 ท่านที่พิจารณาคุณภาพเครื่องมือรวมด้วย และมีผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือในภาพรวมทุกด้านเพิ่มอีก 1 ท่าน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านวุฒิการศึกษา และ ผลงานวิชาการ ดังนี้

แบบสอบถามการจัดทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล เลือกผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่านที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และมีผลงานเผยแพร่ทางวิชาการได้แก่ หนังสือ ตำรา บทความ การสอน การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทรัพยากรมนุษย์

แบบสอบถามความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร เลือกผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่านที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทที่เกี่ยวข้องกับด้านบริหาร และเป็นผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการบริหารงานคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยมีผลงานวิชาการ บทความ การสอน การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร

การพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามในภาพรวมทุกด้าน โดยครอบคลุมด้าน 1) ความตรงตามเนื้อหา 2) ความชัดเจนและความเหมาะสมของคำถาม และ 3) ความเหมาะสมของการจัดอันดับคำตอบ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2544 : 223) โดยการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัย โดยมีผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ ได้แก่ บทความ การสอน การวิจัย รวมทั้งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการวัดและประเมินผล

1.2 การพิจารณาความตรงตามเนื้อหา

การพิจารณาความตรงตามเนื้อหาโดยกำหนดระดับของการให้คะแนนความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ 4 ระดับ ดังนี้

1. หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย
2. หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก จึงจะสอดคล้องกับคำนิยาม
3. หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อย จึงจะสอดคล้องกับคำนิยาม
4. หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณกับอาจารย์ที่ปรึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

แบบสอบถามการจัดทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล ปรับปรุงการสื่อความหมาย 4 ข้อ ตัดคำถามซ้ำซ้อนออก 7 ข้อ ปรับข้อความให้เป็นเชิงบวก 1 ข้อ

แบบสอบถามความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ปรับปรุงการสื่อความหมาย 8 ข้อ ตัดคำถามซ้ำซ้อนออก 9 ข้อ

แบบสอบถามประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ปรับปรุงการสื่อสารความหมาย 5 ข้อ ตัดข้อคำถามซ้ำซ้อนออก 6 ข้อ

1.3 การหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI)

การหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา โดยเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินคุณภาพเครื่องมือใช้เกณฑ์ CVI = 0.8 ขึ้นไป (Hambleton, 1975 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2544 :224) ซึ่งค่าดัชนีความตรงเนื้อหาของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับจากงานวิจัยนี้มีค่าเท่ากับ 0.85 โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

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

2. การหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัด

ผู้วิจัยทำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี ที่โรงพยาบาลศรีรัชัญญาจากหอผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการคุ้มครองเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science / Personal Computer) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 และพิจารณาคำถามที่ได้ค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected item total correlation) ระดับต่ำคือ ต่ำกว่า 0.30 เป็นข้อคำถามที่ไม่ตรงเกณฑ์ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2524 : 228) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่ามี 1 ข้อ ที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ข้อคำถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 81 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	6 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล	25 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	25 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลของทีมงานการพยาบาล	25 ข้อ

จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงแล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้ง ด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยง ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	ขั้นทดลอง (n = 30)	ขั้นนำไปใช้จริง (n = 266)
ระบบงาน	.86	.85
การศึกษา ฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	.82	.87
ความสุขสมบูรณ์ของพยาบาล	.89	.91
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงาน การพยาบาลโดยรวม	.94	.94
การเปิดใจและความไว้วางใจ	.91	.68
การทำงานร่วมกันและเป็นทีม	.84	.85
การบริหารตามข้อเท็จจริง	.81	.51
การยอมรับและการให้รางวัล	.92	.90
การเรียนรู้และปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง	.92	.93
ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้ง องค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม	.97	.93
การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	.92	.91
การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	.77	.89
ความพึงพอใจของสมาชิกทีม	.91	.86
ประสิทธิผลทีมการพยาบาลโดยรวม	.97	.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลจิตเวช 10 แห่ง เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งส่งแบบสอบถาม 1 ชุด ทางไปรษณีย์ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลจิตเวช 10 แห่ง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยส่งหนังสือสำเนาเรียนขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลถึงหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล พร้อมทั้งส่งแบบสอบถาม จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการไปยังหัวหน้ากลุ่มงานการ

พยาบาลทั้ง 10 แห่ง โดยจัดเตรียมไว้เป็นชุดสำหรับกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล เพื่อส่งมอบให้แก่พยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยแห่งนั้นมาแล้ว 1 ปี พร้อมกันนี้ผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าติดแสตมป์ที่มีชื่อที่อยู่ถึงวิจัย โดยขอความร่วมมือกลุ่มงานการพยาบาลให้รวบรวมแบบสอบถามและส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 274 ฉบับ

4. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์กับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล โดยแนะนำตัวพร้อมอธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการกระจายของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

5. เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ - เดือนมีนาคม 2546 ได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 268 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.81 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง ซึ่งเป็นไปตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลปรากฏว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ เช่น ตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อ (เกินร้อยละ 80) เป็นต้น จำนวน 2 ฉบับ แบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 266 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.08 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window (Statistical Package for Social Science) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยค่าแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หน่วยงานที่ปฏิบัติหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล การบริหารคุณภาพ ทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิผลที่มการพยาบาลจำแนกตามรายชื่อ รายด้านและโดยรวม โดยนำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การตรวจสอบข้อมูลเพื่อพิจารณาเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยการใช้สถิติคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบค่าที (t - test) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2544 : 319)

ค่าระหว่าง + 0.70 ถึง 1 มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าระหว่าง + 0.30 ถึง 0.69 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าระหว่าง + 0.29 และต่ำกว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

5. วิเคราะห์ตัวแปรระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพที่มการพยาบาล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression analysis)

5.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

5.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยทดสอบค่ารวมเอฟ (Overall F – test)

5.3 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (b) ในรูปคะแนนดิบ

5.4 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่าค่า b ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละครั้งจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่

5.5 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

5.6 สร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ด้วยตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานที่ระดับ $P < .05$ โดยใช้วิธีบังคับตัวแปรพยากรณ์เข้าทุกตัว (Enter Regression)

5.7 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย