

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในบทบาทตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานภาระในครอบครัวบุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จ บรรยากาศองค์การ กับความเครียดในบทบาทของพยาบาลประจำการ ตลอดจนค้นหาตัวแปรที่สามารถทำนายระดับความเครียดในบทบาทของพยาบาลประจำการ ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

ประชากรและตัวอย่างประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำกว่าหัวหน้าตึกลงมา และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 400 เตียงขึ้นไป สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล มีประชากร 856 คน โรงพยาบาลกลาง มีประชากร 414 คน โรงพยาบาลตากสิน มีประชากร 313 คน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ มีประชากร 292 คน รวมประชากร 1,875 คน

1. กำหนดขนาดตัวอย่างประชากร โดยใช้สูตรของ ยามานะ (Yamane อ้างใน ประคอง วรรณสุต, 2528) ได้ตัวอย่างประชากร จำนวน 330 คน

$$\text{สูตรที่ใช้} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05 (\alpha = .05)}$$

n = ขนาดของตัวอย่างประชากร

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อน (ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากตัวอย่างประชากร) เท่าที่จะยอมรับได้

$$n = \frac{1875}{1+1875(.05)^2}$$

$$= \frac{1875}{5.6875} = 329.67 = 330$$

2. สุ่มตัวอย่างประชากร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 4 โรงพยาบาล ได้แก่ วชิรพยาบาล โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ แต่ละโรงพยาบาลแบ่งออกเป็น 7 แผนก ได้แก่ อาศุรกรรม ศัลยกรรม สูติ-นรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม ผู้ป่วยนอก ห้องอภิบาล ผู้ป่วยหนัก ห้องผ่าตัด และอุบัติเหตุ แต่ละแผนกแบ่งออกตามหอผู้ป่วยที่มีอยู่ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างประชากรที่ขึ้นปฏิบัติงานเวรเข้าในวันที่เก็บข้อมูล ตามสัดส่วนดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและตัวอย่างประชากร

สังกัด	ประชากร	ตัวอย่างประชากร
วชิรพยาบาล	856	151
โรงพยาบาลกลาง	414	72
โรงพยาบาลตากสิน	313	55
โรงพยาบาลเจริญกรุง- - ประชารักษ์	292	52
รวม	1,875	330

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ทำการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้จากเอกสาร หนังสือ วารสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการวิจัย และปรึกษาอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ
2. กำหนดแนวคิดและขอบเขตของเนื้อหา โดยพิจารณาถึงปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ร่างแบบสอบถาม โดยให้ข้อความสอดคล้องกับทฤษฎีที่กำหนด เลือกคำถามที่เข้าใจง่าย ชัดเจน ถูกต้องตามหลักภาษา และสามารถสื่อความหมายได้ดี ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

- ตอนที่ 1. สถานภาพทั่วไป เกี่ยวกับอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน โรงพยาบาลที่สังกัด แผนกที่ทำงาน
- ตอนที่ 2. ภาวะในครอบครัว เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการดูแลช่วยเหลือ ทั้งทางด้านอุปการะเลี้ยงดู และการเงินในครอบครัวของตนเอง ในแต่ละข้อความมี 4 ตัวเลือก ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

คำตอบตัวเลือกที่ 1 ให้ 1 คะแนน

คำตอบตัวเลือกที่ 2 ให้ 2 คะแนน

คำตอบตัวเลือกที่ 3 ให้ 3 คะแนน

คำตอบตัวเลือกที่ 4 ให้ 4 คะแนน

ตอบอื่นๆระบุ... ผู้วิจัยจะนำคำตอบนั้นมาพิจารณาว่ามีน้ำหนักเทียบเท่ากับตัวเลือกไหนใน 4 ตัวเลือก โดยมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 4 คะแนน

การแปลผลคะแนน เมื่อให้คะแนนครบทุกข้อแล้ว นำคะแนนแต่ละข้อมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย และแปลผลคะแนน ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.99 หมายถึง มีภาระในครอบครัวน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.00 - 2.99 หมายถึง มีภาระในครอบครัวปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.00 - 4.00 หมายถึง มีภาระในครอบครัวมาก

ชุดที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จ มีลักษณะเร่งรีบ ทำงานแข่งกับเวลา ชอบการแข่งขัน มีความทะเยอทะยานสูง ความอดทนต่ำ ก้าวร้าว มีลักษณะในการสร้างศัตรูกับผู้อื่นได้ง่าย ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแบบวัดรูปแบบพฤติกรรมแบบ A ของ Michael T. Matteson and John M. Ivancevich (1982) นำมาปรับข้อความให้สอดคล้องกับสภาพวัฒนธรรมไทย และหลักภาษาไทย

ลักษณะแบบสอบถาม แต่ละคำถามจะมีลักษณะเป็นคู่ ด้านซ้ายมือเป็นลักษณะบุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จสูง (แบบ A) ด้านขวามือเป็นลักษณะบุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จต่ำ (แบบ B) ให้นำน้ำหนักคะแนนเรียงตามลำดับจาก 7 ไปถึง 1 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกน้ำหนักคะแนนตามที่ได้เห็นว่าตรงกับพฤติกรรมของตนเองมากที่สุด

ข้อที่ 1 - 7 แสดงถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ขาดความอดทน

ข้อที่ 8 - 14 แสดงถึง รูปแบบพฤติกรรมของการทำงาน

ข้อที่ 15 - 24 แสดงถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ชอบการแข่งขัน

เมื่อได้คะแนนครบทุกข้อ ให้นำมารวมกัน โดยแปลผลคะแนน ดังนี้

คะแนน	รูปแบบบุคลิกภาพ
มากกว่า 121 ขึ้นไป	บุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จสูงมาก (A ⁺)
99 - 121	บุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จสูง (A)
90 - 98	บุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จสูงเล็กน้อย (A ⁻)
80 - 89	บุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จปานกลาง (X)
70 - 79	บุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จต่ำเล็กน้อย (B ⁻)
50 - 69	บุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จต่ำ (B)
ต่ำกว่า 49 ลงมา	บุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จต่ำมาก (B ⁺)

ชุดที่ 3 แบบวัดบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด และแบบวัดของ Halpin และ Croft (1966) ที่ทฤษฎี สวางนให้ แปล และเรียบเรียงเป็นภาษาไทย (พลทรัพย์ ดีมาก, 2527; อ่าพันธ์ ไชยทองศรี, 2530; อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย, 2533) จำนวน 57 ข้อ ครอบคลุม พฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 มิติ และพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณา และปรับข้อความให้เหมาะสมกับตัวอย่างประชากร

พฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 มิติ คือ

มิติที่ 1	ขาดความสามัคคี	มีจำนวน	8 ข้อ
มิติที่ 2	อุปสรรค	มีจำนวน	5 ข้อ
มิติที่ 3	ขวัญ	มีจำนวน	11 ข้อ
มิติที่ 4	มิตรสัมพันธ์	มีจำนวน	8 ข้อ

พฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ คือ

มิติที่ 5	ห่างเหิน	มีจำนวน	8 ข้อ
มิติที่ 6	มุ่งผลงาน	มีจำนวน	6 ข้อ
มิติที่ 7	เป็นแบบอย่าง	มีจำนวน	6 ข้อ
มิติที่ 8	กรุณาปราณี	มีจำนวน	5 ข้อ

ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือ ท่าน เห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นน้อยที่สุด เป็นบางครั้ง ค่อนข้างมาก หรือมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าพฤติกรรมนั้น

เกิดขึ้นมากที่สุด	ให้	4 คะแนน
เกิดขึ้นค่อนข้างมาก	ให้	3 คะแนน
เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง	ให้	2 คะแนน
เกิดขึ้นน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

ชกเว้น ข้อ 29, 36, 37, 38 มีข้อความที่มีความหมายตรงข้ามกับข้ออื่น
มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้าพฤติกรรมนั้น

เกิดขึ้นมากที่สุด	ให้	1	คะแนน
เกิดขึ้นค่อนข้างมาก	ให้	2	คะแนน
เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง	ให้	3	คะแนน
เกิดขึ้นน้อยที่สุด	ให้	4	คะแนน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แปลคะแนนจากการตอบแบบวัด ซึ่งได้จากพฤติกรรมตั้งแต่
เกิดขึ้นน้อยที่สุด จนถึง เกิดขึ้นมากที่สุด หรือตั้งแต่คะแนน 1 ถึง 4 คะแนน มาแปลเป็นระดับ
บรรยากาศองค์การ 8 มิติ 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง และสูง โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่ง
มาตรฐานส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ออกเป็น 3 ช่วงเท่าๆกัน ดังนี้

<u>มิติ</u>	<u>คะแนนดิบ</u>	<u>ค่าคะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลผลมิติบรรยากาศองค์การ</u>
ขาดความสามัคคี	ต่ำกว่า 15	1.00-1.99	ต่ำ
	15-21	2.00-2.99	ปานกลาง
	มากกว่า 21	3.00-4.00	สูง
อุปสรรค	ต่ำกว่า 11	1.00-1.99	ต่ำ
	11-15	2.00-2.99	ปานกลาง
	มากกว่า 15	3.00-4.00	สูง
ขวัญ	ต่ำกว่า 23	1.00-1.99	ต่ำ
	23-33	2.00-2.99	ปานกลาง
	มากกว่า 33	3.00-4.00	สูง

มิตรสัมพันธ์	ต่ำกว่า 15	1.00-1.99	ต่ำ
	15-21	2.00-2.99	ปานกลาง
	มากกว่า 21	3.00-4.00	สูง
ห่างเหิน	ต่ำกว่า 17	1.00-1.99	ต่ำ
	17-24	2.00-2.99	ปานกลาง
	มากกว่า 24	3.00-4.00	สูง
มุ่งผลงาน	ต่ำกว่า 13	1.00-1.99	ต่ำ
	13-18	2.00-2.99	ปานกลาง
	มากกว่า 18	3.00-4.00	สูง
เป็นแบบอย่าง	ต่ำกว่า 13	1.00-1.99	ต่ำ
	13-18	2.00-2.99	ปานกลาง
	มากกว่า 18	3.00-4.00	สูง
กรุณาปราณี	ต่ำกว่า 11	1.00-1.99	ต่ำ
	11-15	2.00-2.99	ปานกลาง
	มากกว่า 15	3.00-4.00	สูง

ชุดที่ 4 แบบสอบถามวัดความเครียดในบทบาท ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดความเครียดในบทบาทของ Hardy and Conway (1988) 7 ด้าน โดยรวมให้เหลือ 4 ด้านคือ ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านความขัดแย้งในบทบาท ด้านความไม่เหมาะสมในบทบาท และ ด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป

ในด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไปสร้างเครื่องมือให้มีความครอบคลุมอีก 3 ด้านที่เหลือ คือ ด้านความคาดหวังในการทำงานต่ำ ด้านความสามารถมากกว่างาน และด้านขาดความสามารถในการทำงาน โดยด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป กับด้านความคาดหวังในการทำงานต่ำ สร้างข้อคำถามเดียวกันแต่แปลผลตรงกันข้าม คือถ้าด้านหนึ่งวัด

ได้สูงอีกด้านหนึ่งจะวัดได้ต่ำ เช่นเดียวกับคำถามด้านความสามารถมากกว่างาน ซึ่งตรงข้ามกับขาดความสามารถในการทำงาน ข้อคำถามจึงเป็นคำถามที่วัดทั้งด้านปริมาณงานและความสามารถในการทำงาน

ดังนั้นแบบสอบถามจะมีลักษณะที่ใช้วัดความเครียดในบทบาท 4 ด้าน ด้านละ 12 ข้อ ในแต่ละด้านครอบคลุมบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหาร 3 ข้อ ด้านบริการ 5 ข้อ ด้านวิชาการ 2 ข้อ และด้านการประสานงาน 2 ข้อ ตามลำดับความสำคัญของบทบาท รวมด้านละ 12 ข้อ รวมทั้งหมด 48 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 1-3 วัดความคลุมเครือในบทบาทด้านบริหาร
- ข้อ 4-8 วัดความคลุมเครือในบทบาทด้านบริการ
- ข้อ 9-10 วัดความคลุมเครือในบทบาทด้านวิชาการ
- ข้อ 11-12 วัดความคลุมเครือในบทบาทด้านการประสานงาน

- ข้อ 13-15 วัดความขัดแย้งในบทบาทด้านบริหาร
- ข้อ 16-20 วัดความขัดแย้งในบทบาทด้านบริการ
- ข้อ 21-22 วัดความขัดแย้งในบทบาทด้านวิชาการ
- ข้อ 23-24 วัดความขัดแย้งในบทบาทด้านการประสานงาน

- ข้อ 25-27 วัดความไม่เหมาะสมในบทบาทด้านบริหาร
- ข้อ 28-32 วัดความไม่เหมาะสมในบทบาทด้านบริการ
- ข้อ 33-34 วัดความไม่เหมาะสมในบทบาทด้านวิชาการ
- ข้อ 35-36 วัดความไม่เหมาะสมในบทบาทด้านการประสานงาน

- ข้อ 37-39 วัดความคาดหวังในบทบาทมากเกินไปด้านบริหาร
- ข้อ 40-44 วัดความคาดหวังในบทบาทมากเกินไปด้านบริการ
- ข้อ 45-46 วัดความคาดหวังในบทบาทมากเกินไปด้านวิชาการ
- ข้อ 47-48 วัดความคาดหวังในบทบาทมากเกินไปด้านการประสานงาน

เกณฑ์การให้คะแนน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่ามีความรู้สึกตามข้อความเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด ข้อความส่วนใหญ่มีความหมายทางลบ บางข้อมีความหมายทางบวก ได้แก่ ข้อ 16 , 38, 39, 43, 46 โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ดังนี้

		<u>ข้อความทางลบ</u>	<u>ข้อความทางบวก</u>
ถ้าตอบว่า	ไม่เคย	ให้ 1 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
	นานๆครั้ง	ให้ 2 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
	บ่อยครั้ง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
	บ่อยที่สุด	ให้ 4 คะแนน	ให้ 1 คะแนน

การแปลผลคะแนน เมื่อให้คะแนนครบทุกข้อตามเกณฑ์การให้คะแนนแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน และโดยรวม แล้วนำมาแปลผลคะแนน ดังนี้

<u>คะแนนดิบ</u>	<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลผลความเครียดในบทบาท</u>
48- 71	1-1.49	น้อย
72-119	1.5-2.49	ปานกลาง
120-167	2.5-3.49	สูง
168-192	3.5-4.00	สูงมาก

คุณภาพของเครื่องมือ

การทดสอบแบบสอบถาม โดย

1. หาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ข้อความเนื้อหาว่าครอบคลุม ครบถ้วน สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดได้หรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1.1 มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 1.2 มีประสบการณ์ด้านการศึกษาระดับปริญญาโท หรือด้านการบริหารการ

พยาบาล หรือ

1.3 มีผลงานด้านวิชาการพยาบาลในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
ทางการพยาบาล จิตวิทยาสังคม หรือทฤษฎีบทบาท

ผู้วิจัยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติดังกล่าว 10 ท่าน และขอความร่วมมือ
ในการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างเป็นทางการ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นรวมทั้งทฤษฎีที่
เกี่ยวข้องในการสร้างเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่สมัครใจให้ความร่วมมือตรวจสอบทั้ง 10 ท่าน
พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนและความ
เหมาะสมของภาษาที่ใช้ เกณฑ์การให้คะแนนต่างๆ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดย
นำความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมาพิจารณาและ แก้ไขแบบสอบถามทุกชุดใหม่ ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ปรับคำถามเล็กน้อย ให้มีความ
ชัดเจนขึ้น

ชุดที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จ ปรับภาษาที่ใช้ให้กระชับรัด
สั้น 3 ข้อ

ชุดที่ 3 แบบวัดบรรณาสถาองค์การ ปรับภาษาที่ใช้ให้ชัดเจนและเป็นไป
ในลักษณะเดียวกัน มีข้อความซ้ำคล้ำคำถามที่ไม่เหมาะกับลักษณะประชากรนอก 1 ข้อ และ
รวมคำถามที่มีความหมายเหมือนกันในมิติสัมพันธ์เข้าด้วยกัน 2 ข้อ ทำให้เหลือคำถามทั้งหมด
55 ข้อ

ชุดที่ 4 แบบวัดความเครียดในบทบาท ปรับภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจน
และสละสลวยขึ้น 8 ข้อ แก้ไขใหม่ 4 ข้อ

ซึ่งแบบวัดความเครียดในบทบาทผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ Item Test
Correlation เพื่อใช้ในการพิจารณาแบบวัดแต่ละข้อ โดยเสนอไว้ในภาคผนวก ง.

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม
ซึ่งหาความตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดลองให้พยาบาลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรที่ต้องการ
ศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ ความสอดคล้องภายในโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา
(Coefficient alpha or Cronbach Coefficient) (ประคอง กรรณสูต, 2528)
ได้ค่าความเที่ยงดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

เครื่องมือ	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยง (α)	
		ระยะทดสอบเครื่องมือ	ระยะรวบรวมข้อมูล
แบบสอบถามบุคลิกภาพ	21	.64	.79
แบบวัดบรรยากาศองค์การ	55	.81	.77
มิติขาดความสามัคคี	7	-	.64
มิติอุปสรรค	5	-	.57
มิติขวัญ	11	-	.83
มิติมิตรสัมพันธ์	7	-	.71
มิติห่างเหิน	8	-	.50
มิติมุ่งผลงาน	6	-	.71
มิติเป็นแบบอย่าง	6	-	.87
มิติกรุณาปรานี	5	-	.86
แบบวัดความเครียดในบทบาท	48	.92	.93
ความคลุมเครือในบทบาท	12	-	.82
ความขัดแย้งในบทบาท	12	-	.80
ความไม่เหมาะสมในบทบาท	12	-	.81
ความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป	12	-	.77

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตทำการวิจัย
- ส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์เสนอต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุมัติทำวิจัย

3. นำหนังสืออนุมัติให้ทำการวิจัยจาก ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 โรงพยาบาล เพื่อขอความร่วมมือให้พยาบาลวิชาชีพตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามไปให้ฝ่ายการพยาบาล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ และวิธีตอบแบบสอบถามแก่หัวหน้าพยาบาล

5. ขอข้อมูลจำนวนหอผู้ป่วยของแต่ละแผนก ได้แก่ อาสูรกรรม ศัลยกรรม สูติ-นรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม แผนกผู้ป่วยนอก หออภิบาลผู้ป่วยหนัก ห้องผ่าตัดและอุบัติเหตุ เพื่อทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามจำนวนตัวอย่างประชากรแต่ละโรงพยาบาลที่คำนวณไว้แล้ว

6. ขอความร่วมมือหัวหน้าพยาบาลในการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลวิชาชีพที่เป็นตัวอย่างประชากร และขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ รวมเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 8 สิงหาคม 2537 ถึงวันที่ 5 กันยายน 2537 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 328 ชุด

7. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ของแบบสอบถามทั้งหมด ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 308 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป spss/pc [Statistical Package for the Social Science] ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรพหุภาคี และตัวแปรเกณฑ์ ด้วยค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรพหุภาคี โดยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) และค่าสถิติเอฟ (F-test) และทดสอบค่าเฉลี่ยของคะแนนรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's method)

3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพหุภาคี โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์ของ ค่าสัมประสิทธิ์ (r) ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2528)

- ค่าระหว่าง + 0.70 - 1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าระหว่าง + 0.30 - 0.69 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง + 0.00 - 0.29 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4. หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย