

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) ศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหรือผู้ปวยต่อความเป็นอิสระแห่งตน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ แบบแผนการทดลอง คือ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม มีการวัดผลก่อนและหลังการทดลอง (The Pretest – Posttest Control Group Design) ดังรูป

กลุ่มทดลอง	O ₁	(X)	O ₂	O ₃	O ₄
กลุ่มควบคุม	O ₅	()	O ₆		

O₁ หมายถึง การวัดความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหรือผู้ปวย ของกลุ่มทดลอง

X หมายถึง การทดลองกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหรือผู้ปวยในการปฏิบัติงานร่วมกันของ กลุ่มทดลอง

O₂ หมายถึง การวัดความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ หลังการทดลอง 4 สัปดาห์ ของกลุ่มทดลอง

O₃ หมายถึง การวัดความเป็นอิสระแห่งตน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ หลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง ในสัปดาห์ที่ 6

O₄ หมายถึง การวัดความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ หลังการทดลองของกลุ่มทดลอง ในสัปดาห์ที่ 10

O₅ หมายถึง การวัดความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ก่อนการทดลองของกลุ่มควบคุม

O₆ หมายถึง การวัดความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ หลังการทดลองของกลุ่มควบคุม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลประจำการ

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรมชายทั่วไป จำนวน 22 คน ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สังกัดกองทัพบก กระทรวงกลาโหม มีวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. การเลือกหอผู้ป่วย โดยใช้เกณฑ์

1.1 เป็นหอผู้ป่วยที่มีผู้ป่วยจำนวนมากและอาการหนัก เพราะพยาบาลต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแห่งตนสูงและต้องมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ งานจึงมีประสิทธิภาพ

1.2 ลักษณะการปฏิบัติงาน คือ มีนโยบาย มีโครงสร้าง มีวิธีการปฏิบัติงาน มีการใช้อำนาจในการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วย

1.3 พยาบาลทุกคนยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

1.4 ได้หอผู้ป่วย 2 หอผู้ป่วย เพื่อเข้าร่วมในการทดลอง คือ หอผู้ป่วยอายุรกรรม 4 เป็นกลุ่มทดลอง และหอผู้ป่วยอายุรกรรมอุบัติเหตุ 6 เป็นกลุ่มควบคุม

2. การจัดพยาบาลประจำการเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มทดลอง เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรม 4 จำนวน 13 คน ปฏิบัติกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อเริ่มกิจกรรมมีพยาบาลประจำการจำนวน 2 คน ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ เพราะติดภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล คงมีพยาบาลประจำการที่เข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานร่วมกัน จำนวน 11 คน

กลุ่มควบคุม เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรมอุบัติเหตุ 6 จำนวน 11 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ชุด ได้แก่

1.1 คู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.2 แบบวัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ

1.3 แบบวัดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.1 **คู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย** เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ศึกษาด้วยตนเอง ประกอบด้วยเนื้อหาที่มีความต่อเนื่องจากง่ายไปยาก มีจุดประสงค์เพื่อให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีเจตคติที่ดีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ และมีทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจได้

ขั้นตอนการสร้างคู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย

1. ศึกษาตำรา คู่มือ วารสาร วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามแนวคิดของ Kanter (1977) ได้แก่ การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส และตามแนวคิดของ Brown (1986) ได้แก่ การได้รับความเคารพ การได้รับความไว้วางใจ การได้รับอิสระ และการมีสัมพันธภาพ

2. ศึกษาและสังเกตการปฏิบัติงานร่วมกันในหอผู้ป่วย และกำหนดโครงสร้างของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยในการทำกิจกรรมในระยะเวลา 8 วัน (4 สัปดาห์)

3. กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีทัศนคติที่ดีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พยาบาลประจำการ และสามารถปฏิบัติกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจได้

4. กำหนดโครงสร้างและเขียนรายละเอียดของเนื้อหา ในคู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจหอผู้ป่วย ประกอบด้วยโครงสร้าง ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดและหลักการ ประกอบด้วย

1. แนวคิดและความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
2. ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
5. วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจ
6. ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ
7. ทักษะสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจ
8. ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ส่วนที่ 2 กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่

1. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพแบบเพื่อนร่วมงาน
2. การวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน
3. การเพิ่มความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

ส่วนที่ 3 ตารางการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ (ในภาคผนวก)

5. การตรวจสอบคุณภาพ มีขั้นตอน ดังนี้

5.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของคู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย นำคู่มือที่สร้างขึ้นผ่านการแก้ไขในขั้นต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก) ซึ่งเป็นนักวิชาการจากสถาบันการศึกษา มีประสบการณ์ทางด้านการพยาบาล โดยเป็นอาจารย์พยาบาลและเขียนเอกสารทางวิชาการ เช่น การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นต้น และผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันบริการทางการแพทย์ มีหน้าที่ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยและเคยปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วย ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา และความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ในส่วนที่ 1 การให้ความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ได้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ควรปรับให้สั้น กระชับ อ่านเข้าใจง่าย และให้สรุปเฉพาะใจความสำคัญที่เราต้องการให้รู้ การอ้างอิงต่างๆไม่จำเป็น ในส่วนที่ 3 การจัดกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจควรปรับให้เป็นตาราง เพื่อความเข้าใจและง่ายต่อการศึกษา ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับแก้ไขและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปทดลองใช้จริง

5.2 นำคู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลอานันทมหิดล มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยศึกษาทำความเข้าใจในเนื้อหา ความน่าสนใจของเนื้อหา และพิจารณาความเป็นไปได้ของการดำเนินกิจกรรม และความสอดคล้องกับงาน ความรับผิดชอบ กรอบของเวลา และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลประจำการ ใช้เวลาในการศึกษา 1 วัน ผลสรุปการนำไปทดลองใช้ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเห็นว่า เป็นเรื่องที่น่าสนใจ เนื้อหาไม่มากเกินไป เข้าใจง่าย สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เนื่องจากกิจกรรมเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการสามารถร่วมกันปฏิบัติ สามารถทำให้เป็นผลสำเร็จได้

1.2 แบบวัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.2.1 ใช้เนื้อหาจากคู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่สร้างไว้แล้วในข้อ 1.1 มาสร้างข้อคำถาม

1.2.2 ได้แบบวัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกคำตอบ มี 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อที่ตอบถูกได้ 1 คะแนน

ข้อที่ตอบผิดได้ 0 คะแนน

1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพ มีขั้นตอน ดังนี้

1) การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบวัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นผ่านการแก้ไขในขั้นต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา และสถาบันบริการทางการแพทย์ จำนวน 5 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก) ชุดเดียวกับที่ตรวจสอบคู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยขอให้ตรวจสอบพร้อมกับคู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย เกี่ยวกับความตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลผล นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ข้อคำถามบางข้อสามารถตอบได้หลายคำตอบขึ้นกับสถานการณ์ และบางข้อคำถามยาวเกินไป อ่านเข้าใจยาก ได้นำข้อเสนอนี้มาปรับปรุงแก้ไข ถือเกณฑ์การยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 (4 ใน 5 ท่าน) และผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปหาความเที่ยงของแบบวัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย

2) การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้าหอผู้ป่วยชุดเดิมที่ศึกษาคู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอานันทมหิดล และโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 30 คน และนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบ คูเคอร์-ริชาร์ดสัน (K-R 20) ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยเท่ากับ .74

3) การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความยากง่าย (Power of difficulty) ของแบบวัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้วยเทคนิคการแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.2 – 0.8 และค่าความยากง่าย ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป (เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2541) ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีปรับข้อคำถาม และตัดข้อคำถามที่ติดลบ ซึ่งไม่ทำให้โครงสร้างของข้อคำถามเสีย จากการวิเคราะห์ ได้ข้อคำถามที่ใช้วัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 17 ข้อจากเดิม 20 ข้อ ดังนี้

ก. ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก 0.2 ขึ้นไป และมีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.2 – 0.8 จำนวน 11 ข้อ

ข. ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกติดลบ จำนวน 2 ข้อ และมีค่าความยากง่ายน้อยกว่า .06 ได้ตัดออก

- ค. ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยกว่า 0.2 และค่าความยากง่ายมากกว่า 0.8 จำนวน 11 ข้อ ใช้การปรับค่าตอบที่ตัวเลือก
- ง. กอนนำไปใช้มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 17 ข้อนำไปหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือได้เท่ากับ .83

2.3 แบบวัดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าของผู้ป่วย

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเพื่อใช้วัดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าของผู้ป่วย สำหรับพยาบาลประจำการเป็นผู้ตอบ ใช้วัดก่อน ระหว่าง และหลังการทดลอง มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าของผู้ป่วย และแบบวัดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของจารุวรรณ ปีทอง (2539) สร้างโดยใช้แนวคิดของ Kanter (1977) และ Brown (1986)

2.3.2 สร้างข้อคำถามโดยใช้แบบสอบถามของจารุวรรณ ปีทอง เป็นแนวทางและปรับให้เข้ากับลักษณะงานและการใช้อำนาจโดยสอบถามหัวหน้าของผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ

การได้รับอำนาจ	จำนวน	15 ข้อ	(ข้อที่ 1-15)
การได้รับโอกาส	จำนวน	5 ข้อ	(ข้อที่ 16-20)
การได้รับความเคารพ	จำนวน	4 ข้อ	(ข้อที่ 21-24)
การได้รับความไว้วางใจ	จำนวน	5 ข้อ	(ข้อที่ 25-29)
การได้รับอิสระ	จำนวน	3 ข้อ	(ข้อที่ 30-32)
การมีสัมพันธภาพ	จำนวน	4 ข้อ	(ข้อที่ 33-36)

เกณฑ์การเลือกคำตอบและให้คะแนน ดังนี้

- | | | | |
|---|----------------------|---------|---|
| 5 | เพิ่มขึ้นอย่างมากที่ | หมายถึง | ข้อความในประโยคนั้นเกิดเพิ่มขึ้นอย่างมากที่สุดกับท่าน |
| 4 | เพิ่มขึ้นอย่างมาก | หมายถึง | ข้อความในประโยคนั้นเกิดเพิ่มขึ้นอย่างมากกับท่าน |
| 3 | เท่าๆเดิม | หมายถึง | ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นกับท่านเท่าๆเดิม |
| 2 | น้อยลง | หมายถึง | ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นกับท่านน้อยลงกว่าเดิม |
| 1 | น้อยลงอย่างที่สุด | หมายถึง | ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นกับท่านน้อยลงอย่างที่สุด |

2.3.3 การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50– 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

2.3.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย มีขั้นตอน ดังนี้

1) การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) นำเครื่องมือที่สร้างผ่านการแก้ไขในขั้นต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาและสถาบันบริการทางการแพทย์ จำนวน 5 ท่าน ชุดเดิม ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา เกณฑ์การให้คะแนน การแปลผล โดยถือเกณฑ์การยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 (4 ใน 5 ท่าน) นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และตัดข้อคำถามที่ไม่มีความหมายซ้ำซ้อน (ข้อ 34 และ ข้อ 38) เหลือข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปหาความเที่ยง

2) การหาค่าความเที่ยง (Reliability) นำแบบวัดที่ได้รับการปรับแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยนี้ นำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอานันทมหิดล จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย เท่ากับ .92 และแยกรายด้านได้ดังนี้

การได้รับอำนาจ	ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .79
การได้รับโอกาส	ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .67
การได้รับความเคารพ	ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .70
การได้รับความไว้วางใจ	ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .85
การได้รับอิสระ	ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .85
การมีสัมพันธภาพ	ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .82

2. เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการทดลอง ประกอบด้วยเครื่องมือจำนวน 3 ชุด ได้แก่

2.1 แบบวัดความเป็นอิสระแห่งตนของพยาบาลประจำการ

2.2 แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

2.3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

2.1 แบบวัดความเป็นอิสระแห่งตนของพยาบาลประจำการ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระแห่งตน และแบบวัดความเป็นอิสระแห่งตนในนักศึกษาพยาบาลของปริญญาโทแห่งจรรยา (2539) สร้างโดยใช้แนวคิดของ Kurtine (1974) เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงความเป็นอิสระแห่งตน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร ความขยันหมั่นเพียร การยอมรับคุณค่าของตนเองและเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมอยู่ภายใต้กฎระเบียบของสังคม

2.1.2 สร้างข้อคำถาม ใช้แบบวัดของปริญญาโท แห่งจรรยา จำนวน 25 ข้อ เป็นแนวทาง ปรับและสร้างข้อคำถามใหม่ให้เข้ากับลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โดยได้ข้อมูลจากการสอบถามพยาบาลประจำการเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และศึกษาบทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ พิจารณาความสอดคล้องและครอบคลุมของแบบวัดกับโครงสร้างเนื้อหาของตัวแปรที่กำหนดในงานวิจัย องค์ประกอบของแบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อเป็นข้อความทางบวกจำนวน 15 ข้อและข้อความทางลบ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2,7,13,14,17,19,20,21,25 เกณฑ์การเลือกตอบ คือ

จริง ในข้อความที่ตรงกับลักษณะความเป็นอิสระแห่งตนสำหรับท่าน

ไม่จริง ในข้อความที่ไม่ตรงกับลักษณะความเป็นอิสระแห่งตนสำหรับท่าน

เกณฑ์การให้คะแนน สำหรับข้อความทางบวกให้ 1 คะแนนในข้อที่ตอบ จริง

0 คะแนนในข้อที่ตอบ ไม่จริง

สำหรับข้อความทางลบให้ 0 คะแนนในข้อที่ตอบ จริง

1 คะแนนในข้อที่ตอบ ไม่จริง

2.1.3 การแปลผลคะแนนที่ได้จากการวัดความเป็นอิสระแห่งตน ให้ความหมายโดยใช้หลักการแปลผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538 : 117)

คะแนนเฉลี่ย

การแปลผล

4.50-5.00

มีความเป็นอิสระแห่งตนมากที่สุด

3.50-4.49

มีความเป็นอิสระแห่งตนมาก

2.50-3.49

มีความเป็นอิสระแห่งตนปานกลาง

1.50–2.49	มีความเป็นอิสระแห่งตนน้อย
1.00–1.49	มีความเป็นอิสระแห่งตนน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลความเป็นอิสระแห่งตน รายข้อ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
0.80 – 1.00	มีความเป็นอิสระแห่งตนอยู่ในระดับสูง
0.60 - 0.79	มีความเป็นอิสระแห่งตนอยู่ในระดับสูงมาก
0.40 – 0.59	มีความเป็นอิสระแห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง
0.20 – 0.39	มีความเป็นอิสระแห่งตนอยู่ในระดับต่ำ
0.00 – 0.19	มีความเป็นอิสระแห่งตนอยู่ในระดับต่ำมาก

เกณฑ์การแปลผลความเป็นอิสระแห่งตน จากคะแนนรวม (ข้อคำถามจำนวน 25 ข้อๆละ 1 คะแนน) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
20.00 – 25.00	มีความเป็นอิสระแห่งตนอยู่ในระดับสูงมาก
15.00 – 19.99	มีความเป็นอิสระแห่งตนอยู่ในระดับสูง
10.00 – 14.99	มีความเป็นอิสระแห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง
5.00 – 9.99	มีความเป็นอิสระแห่งตนอยู่ในระดับต่ำ
0.00 – 4.99	มีความเป็นอิสระแห่งตนอยู่ในระดับต่ำมาก

2.1.4 การตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความเป็นอิสระแห่งตนของพยาบาลประจำการ มีขั้นตอน ดังนี้

1) การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำเครื่องมือที่สร้างผ่านการแก้ไขในขั้นต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ชูดเคิมตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของภาษาที่ใช้ ความสอดคล้องภายใน และเกณฑ์การให้คะแนน ถึงเกณฑ์การยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 (4 ใน 5) นำข้อเสนอนแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับ แก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยพิจารณาเป็นรายข้อ ปรับข้อคำถามที่มีความหมายไม่ชัดเจน (ข้อ 3,6,10,17,20 และ 25) ได้ข้อคำถาม 25 ข้อ ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปค่าความเที่ยง

2) การหาค่าความเที่ยง (Reliability) นำแบบวัดตามความเป็นอิสระแห่งตนของพยาบาลประจำการที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี และมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้ นำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอานันทมหิดล ลพบุรี จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดความเป็นอิสระแห่งตนของพยาบาลประจำการเท่ากับ .73

2.2 แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ และแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการของรัตน ลือวานิช (2539) สร้างโดยใช้แนวคิดของ Herzberg (1959) ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจ 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเนื้อหาหลักในการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยและสอดคล้องกับขอบเขตงานด้านการปฏิบัติการพยาบาล

2.2.2 นำข้อคำถามแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ของรัตน ลือวานิช จำนวน 35 ข้อ นำมาใช้ 25 ข้อ พิจารณาความสอดคล้องและครอบคลุมของแบบวัด กับโครงสร้างเนื้อหาของตัวแปรที่กำหนดในงานวิจัย ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ องค์ประกอบของแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ เกี่ยวกับ

ความสำเร็จในงาน	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ 1-5)
การได้รับการยอมรับ	จำนวน 7 ข้อ	(ข้อ 6-12)
ลักษณะงาน	จำนวน 8 ข้อ	(ข้อ 13-20)
ความรับผิดชอบในงาน	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ 21-25)

เกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

5	ความพึงพอใจมากที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานมากที่สุด
4	ความพึงพอใจมาก	หมายถึง	ท่านมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานมาก
3	ความพึงพอใจปานกลาง	หมายถึง	ท่านมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานปานกลาง
2	ความพึงพอใจน้อย	หมายถึง	ท่านมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานน้อย
1	ความพึงพอใจน้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.2.3 การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง วรรณสุด, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

2.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประจำการ มีขั้นตอน ดังนี้

1) การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นผ่านการแก้ไขในขั้นต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาและสถาบันบริการทางการแพทย์พยาบาล จำนวน 5 ท่าน ชูติเติม ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา เกณฑ์การให้คะแนน การแปลผล แล้วนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของภาษามาปรับ แก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ถือเกณฑ์การยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 (4 ใน 5 ท่าน) และผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปหาความเที่ยงของแบบวัด

2) การหาค่าความเที่ยง (Reliability) นำแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่ได้รับการปรับแก้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยนี้นำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอานันทมหิดล จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการทั้งหมด เท่ากับ .89 และแยกรายด้านได้ดังนี้

ความสำเร็จในงาน	ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .69
การได้รับความไว้วางใจ	ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .90
ลักษณะงาน	ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .76
ความรับผิดชอบ	ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .74

3.2.3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับการทดลองและผลของการทดลอง หลังสิ้นสุดการทดลอง เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ คือ

1) ท่านคิดว่ากิจกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่านอย่างไร และควรนำมาใช้ในหอผู้ป่วยหรือไม่ อย่างไร

2) กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยการปฏิบัติงานร่วมกันทำให้ท่านมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร (เพิ่มเพราะอะไร และไม่เพิ่มเพราะอะไร)

3) กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยการปฏิบัติงานร่วมกันทำให้ท่านมีความเป็นอิสระแห่งตนเพิ่มขึ้นหรือไม่ (เพิ่มเพราะอะไร และไม่เพิ่มเพราะอะไร)

การทดลองและการประเมินผลการทดลอง

มีขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ระยะเตรียมการทดลอง

1.1 การเตรียมเครื่องมือผู้วิจัยสร้าง และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด ดังที่กล่าวในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 การเตรียมสถานที่

1.2.1 ขอนหนังสือจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

1.2.2 ประสานงานกับหัวหน้างานพยาบาล หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

1.3 การเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.3.1 พบหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยการปฏิบัติงานร่วมกัน และวัดความรู้การเสริมสร้างพลังโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยก่อนการทดลองโดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 75 หัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มทดลองได้คะแนนแบบวัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย เท่ากับร้อยละ 83

1.3.2 หัวหน้าหอผู้ป่วยศึกษาศู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย และบทความ หลังอำนาจกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพการพยาบาล ของ อวยพร ตันมุขยกุล (2540) และพลังอำนาจของพยาบาล ของพิกุล นันทชัยพันธ์ (2540) ใช้เวลา 7 วัน

1.3.3 ตรวจสอบความเข้าใจในการศึกษาศู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องปฏิบัติร่วมกับพยาบาลประจำการ ในเวลา 4 สัปดาห์ เพื่อให้เข้าใจเป็นแนวทางเดียวกัน หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความเข้าใจด้วยการพยักหน้า และสามารถบอกขั้นตอนของกิจกรรมแต่ละขั้นตอนได้

1.3.4 วัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย หลังศึกษาศู่มือ โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 75 หัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ค่าเฉลี่ยหลังการศึกษาศู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยร้อยละ 94

1.3.5 ผู้วิจัยประสานงานกับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการจัดตารางปฏิบัติกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลประจำการ ใช้เกณฑ์ในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (จากจำนวน 10 ชั่วโมง) ในการปฏิบัติกิจกรรมครั้งนี้พยาบาลประจำการร้อยละ 90 (9 ชั่วโมง) เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง แบ่งพยาบาลประจำการออกเป็น 2 กลุ่ม

- 1) กลุ่มที่ 1 มีพยาบาลประจำการจำนวน 5 คน เข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทุกวันพฤหัสบดีเวลา 13.00–16.00 น. ครั้งละ 2–3 ชั่วโมง
- 2) กลุ่มที่ 2 มีพยาบาลประจำการจำนวน 6 คน เข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทุกวันอังคารเวลา 08.30–11.30 น. ครั้งละ 2–3 ชั่วโมง

2. ระยะดำเนินการทดลอง มีขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มทดลอง

2.1 ขั้นรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง (Pre-test) ผู้ช่วยวิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบวัดความเป็นอิสระแห่งตนของพยาบาลประจำการ และแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ให้กลุ่มตัวอย่างตอบและเก็บคืนในวันรุ่งขึ้น ได้แบบวัดครบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการทดลอง พบว่า ความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยไม่สามารถจัดกระทำกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานที่เท่าเทียมกันก่อนการทดลองได้ เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกกิจกรรมซึ่งต้องการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยจึงไม่ได้นำกลุ่มทดลองมาเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม

2.2 ขั้นตอนดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยและพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติบทบาทร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยการปรึกษาทางการพยาบาล ใช้เวลา 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2-3 ชั่วโมง กลุ่มที่ 1 ดำเนินการในวันพฤหัสบดี และกลุ่มที่ 2 ดำเนินการในวันอังคาร มีโครงสร้างในการดำเนินกิจกรรม ดังนี้ (รายละเอียดอยู่ในคู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย)

สัปดาห์ที่ 1 กิจกรรมสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพแบบเพื่อนร่วมงาน มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมปรึกษาทางการพยาบาล
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย ซึ่งที่ประชุมมีความเห็นตรงกันที่จะสร้างมาตรฐานการพยาบาลที่ใช้ในหอผู้ป่วย ให้พยาบาลประจำการแต่ละคนเสนอมาตรฐานการพยาบาลที่สนใจ ได้มาตรฐานการพยาบาลที่สนใจจำนวน 6 เรื่อง ใช้ความเห็นของกลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 เลือกการสร้างมาตรฐานการให้ยา และกลุ่มที่ 2 เลือกการสร้างมาตรฐานการเจาะเลือด มาตรฐานที่เหลือหัวหน้าหอผู้ป่วยให้เก็บไว้จะทำในภายหลัง

3. ขณะการปฏิบัติงานร่วมกัน หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติบทบาทเป็นผู้นำกลุ่ม เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติร่วมกัน และยอมรับและเข้าใจความเป็นบุคคลของพยาบาลประจำการ ด้วยการแสดงท่าทางสนใจระหว่างการศึกษาหรือทางการพยาบาล และผู้เชื่อมโยงการสนทนา ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทำให้เกิดการเรียนรู้และบรรยากาศของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4. ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาร่วม ทบทวนและสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมในครั้งต่อไป

5. หัวหน้าหอผู้ป่วยกล่าวขอบคุณพยาบาลประจำการทุกคนและสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม ใช้เวลาในการศึกษาทางการพยาบาล 1.30 ชั่วโมง และกล่าวปิด

สัปดาห์ที่ 2 กิจกรรมการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมการปรึกษาทางการพยาบาล
2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในสิ่งที่ค้นคว้าเกี่ยวกับมาตรฐานที่สร้างมาอย่างอิสระ ใช้การตัดสินใจของกลุ่ม

3. ขณะการปฏิบัติงานร่วมกัน หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติบทบาทเป็นผู้นำกลุ่ม เป็นที่ปรึกษาที่แนะนำในการปฏิบัติงานร่วมกัน ยอมรับและเข้าใจความเป็นบุคคลของพยาบาลประจำการ ด้วยการแสดงท่าทางสนใจระหว่างการปฏิบัติกิจกรรม และทำหน้าที่เชื่อมโยงการสนทนา ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทำให้เกิดการเรียนรู้และบรรยากาศของการร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4. ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาร่วม ทบทวนและสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมในครั้งต่อไป เมื่อสิ้นสุดการประชุม กลุ่มที่ 1 สามารถสร้างมาตรฐานการให้ยาและเกณฑ์การประเมิน กลุ่มที่ 2 สามารถสร้างมาตรฐานการเจาะเลือดและเกณฑ์การประเมิน นำมาตรฐานที่สร้างไปทดลองเป็นเวลา 1 สัปดาห์ โดยประเมินตามแบบฟอร์มที่ผู้วิจัยจะนำมาให้ในวันรุ่งขึ้น

5. พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกล่าวขอบคุณพยาบาลประจำการทุกคน ใช้เวลาในการปรึกษาทางการพยาบาล 3 ชั่วโมงและกล่าวปิด

6. ผู้ช่วยวิจัยแจกแบบสอบถามพยาบาลประจำการ เพื่อประเมินการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจครั้งที่ 1 ใช้เวลาในการทำแบบสอบถาม 15 นาที ข้อมูลที่ได้หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ในเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พยาบาลประจำการ

สัปดาห์ที่ 3 กิจกรรมการเพิ่มความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมปรึกษาทางการพยาบาล

2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานที่นำไปทดลองใช้ พยาบาลประจำการทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่พบ

3. ในการปฏิบัติงานร่วมกัน หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติบทบาทเป็นผู้นำ คอยให้คำปรึกษา ชี้แนะในการปฏิบัติงานร่วมกัน และยอมรับและเข้าใจความเป็นบุคคลของพยาบาลประจำการ ด้วยการแสดงท่าทางสนใจระหว่างการปรึกษาทางการพยาบาล และทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงการสนทนา ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทำให้เกิดการเรียนรู้และบรรยากาศของการร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4. ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ร่วม ทบทวนและสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมในครั้งต่อไป เมื่อสิ้นสุดการประชุม ทุกคนมีความคิดเห็นตรงกันทั้ง 2 กลุ่ม ว่ามาตรฐานบางข้อไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้เนื่องจากจากเป็นทฤษฎี และหลักการซึ่งยากต่อการปฏิบัติ จะพยายามปฏิบัติให้ได้เพื่อคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย

5. หัวหน้าหอผู้ป่วยกล่าวขอบคุณพยาบาลประจำการทุกคน ใช้เวลาในการปรึกษาทางการพยาบาลประมาณ 2 ชั่วโมง และกล่าวปิด

สรุปตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมการปรึกษาทางการพยาบาล

2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานที่นำไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 ว่ามีปัญหาหรือข้อควรปรับแก้ไข โดยพยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่พบและนำมาปรับแก้ไข และนำทดลองใช้ปฏิบัติในหอผู้ป่วยต่อไปอีก 3 เดือน จึงนำเสนอผลการปฏิบัติให้ฝ่ายการพยาบาลทราบและตรวจสอบแก้ไข

3. ในการปฏิบัติงานร่วมกัน หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติบทบาทเป็นผู้นำกลุ่ม และยอมรับและเข้าใจความเป็นบุคคลของพยาบาลประจำการ ด้วยการแสดงท่าทางสนใจระหว่างการประชุมปรึกษา และทำหน้าที่เชื่อมโยงการสนทนา ให้ข้อมูลย้อนกลับกับพยาบาลประจำการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน และให้พยาบาลประจำการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ร่วม ทบทวนและสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมในครั้งต่อไป เมื่อสิ้นสุดการประชุม ทุกคนมีความคิดเห็นตรงกันทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เปลี่ยนแปลงมาตรฐานถึงแม้บางข้อจะปฏิบัติได้ยากก็จะพยายามปฏิบัติให้ได้ เพราะคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย โน้นำไปปฏิบัติเป็นครั้งที่

5. หัวหน้าหอผู้ป่วยกล่าวขอบคุณพยาบาลประจำการทุกคนว่า ในการปฏิบัติงานร่วมกันทุกคนได้แสดงศักยภาพในตนเองอย่างเต็มความสามารถในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพ

การปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย จะนำมาตรฐานที่ทุกคนร่วมกันสร้างนี้เป็นผลงานประจำปีของหอผู้ป่วย ใช้เวลาในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2 ชั่วโมง

6. ผู้ช่วยวิจัยแจกแบบวัดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยแก่พยาบาลประจำการ ครั้งที่ 2 ใช้เวลาในการทำแบบสอบถาม 15 นาทีและเก็บคืน

สิ่งที่พบในระหว่างการทดลอง

1. ในระยะที่ปฏิบัติกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจพยาบาลประจำการในการปฏิบัติงาน ดังนี้ มอบหมายให้ทำหน้าที่แทนหัวหน้าหอผู้ป่วยในการเบิกยาใช้ในหอผู้ป่วย ให้ไปประชุมแทน การแจ้งข่าวใช้การติดบอร์ดและแจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล

2. ข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตั้งแต่วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2543 – วันที่ 31 มีนาคม 2543 พยาบาลประจำการมีภารกิจของโรงพยาบาล คือ การเรียนคอมพิวเตอร์ ที่สถานนีโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 ทุกคนต้องไปเรียน ทำให้การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันไม่สะดวก บางครั้งต้องใช้เวลาหลังจากลงเวรเลิก สภาพร่างกายอาจไม่อำนวย แต่ทุกคนก็ยินดีให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติกิจกรรมนี้

กลุ่มควบคุม หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการไม่มีการจัดกระทำกิจกรรมใดๆใช้การปฏิบัติงานตามปกติ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยพบหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อวัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยก่อนดำเนินการทดลอง ได้คะแนนร้อยละ 83 ในสัปดาห์ที่ 1

2. ผู้ช่วยวิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แบบวัดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง ได้แก่ แบบวัดความเป็นอิสระแห่งตน และแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ให้พยาบาลประจำการตอบ และเก็บคืนภายใน 7 วันในสัปดาห์ที่ 1 ก่อนการทดลอง

3. การประเมินผลการทดลอง มีขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มทดลอง

1. ผู้ช่วยวิจัยแจกแบบสอบถามความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเมื่อสิ้นสุดการทดลองในวันที่ 21 มีนาคม 2543 ใช้เวลาในการนำแบบสอบถาม 30 นาทีและเก็บแบบสอบถามคืนทันที ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบ 11 ชุด

2. ติดตามผลการประเมินการทดลองโดยผู้ช่วยวิจัยแจกแบบวัดความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ครั้งที่ 1 ปลายสัปดาห์ที่ 6 ในวันที่ 31 มีนาคม 2543 ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 30 นาทีและเก็บคืนทันทีที่ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบ 11 ชุด

ครั้งที่ 2 ต้นสัปดาห์ที่ 10 ในวันที่ 24 มีนาคม 2543 ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 วัน เนื่องจากมีพยาบาลประจำการที่ตรงกับรอบวันหยุดหลายวัน

กลุ่มควบคุม ผู้ช่วยวิจัยแจกแบบสอบถามถามความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเมื่อสิ้นสุดการทดลองในวันที่ 21 มีนาคม 2543 ใช้เวลาในการนำแบบสอบถาม 7 วัน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบ 11 ชุด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 2 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

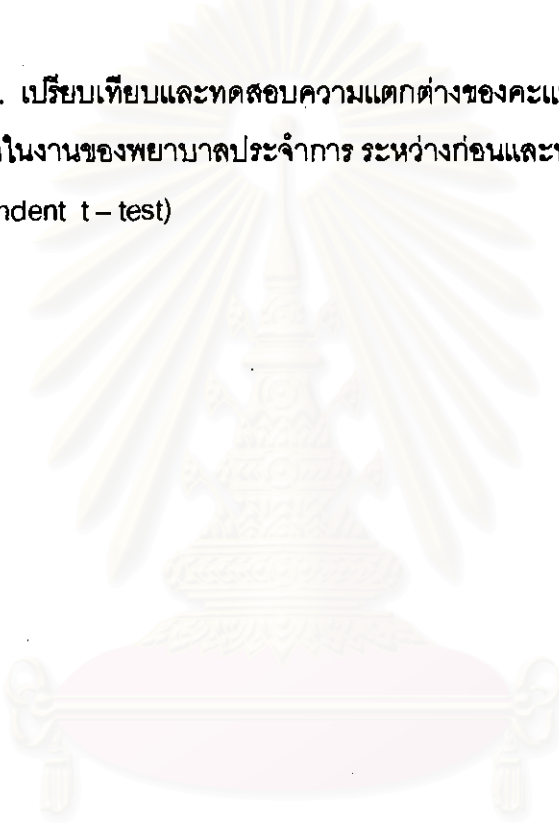


การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC** (Statistical Package for the Social Sciences) นำคะแนนที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหรือผู้ป้วย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. สถิติพรรณนาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา คำนวณค่าเฉลี่ยร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่างของคะแนนความเป็นอิสระแห่งตน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ระหว่างก่อนและหลังการทดลองโดยใช้สถิติทดสอบที (Dependent t – test)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย