

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าผู้ป่วยกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักทุกหน่วยของโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 927 คน ใน 5 สังกัด จำนวน 12 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และทบวงมหาวิทยาลัย โดยที่พยาบาลเป็นผู้ที่กำลังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลขณะเก็บข้อมูล อย่างน้อย 1 ปี

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 306 คน โดยมีขั้นตอนในการเลือกดังนี้

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตาม Yamane (1970 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต , 2538 : 10 – 11)

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

เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้
จากกลุ่มตัวอย่างเท่าที่ได้รับ ในที่นี้กำหนดไว้ 5%

$$\begin{aligned} \text{การแทนค่า } n &= \frac{927}{1 + 927 (.05)^2} \\ &= 927 \\ &= 3.32 \\ &= 279 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ 279 คน แต่เนื่องจากเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น โอกาสความคลาดเคลื่อนจะน้อยลง ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 38) เป็น 306 คน

ขั้นที่ 2 หาขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของรัฐทั้ง 12 แห่ง โดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงพยาบาล

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย โดยจับสลากชื่อพยาบาลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ดังรายละเอียดตารางที่ 1

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาล
ของรัฐ กรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาล	ประชากรพยาบาล ประจำการ	กลุ่มตัวอย่างพยาบาล ประจำการ	ข้อมูลจริง
1. วชิระพยาบาล	111	37	36
2. ตำรวจ	74	24	24
3. ตากสิน	17	6	6
4. เจริญกรุงประชารักษ์	56	19	19
5. ภูมิพลอดุยเดช	94	31	30
6. สมเด็จพระปิ่นเกล้า	36	12	12
7. ราชวิถี	48	16	12
8. เลิศสิน	18	6	6
9. นพรัตนราชธานี	32	11	11
10. รามาธิบดี	125	41	38
11. ศิริราช	254	83	77
12. พระมงกุฎเกล้า	62	20	20
รวม	927	306	291

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โดยมีข้อ
คำถาม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยผู้วิจัยใช้
ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass (1985) ประกอบด้วยลักษณะของผู้นำ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้
นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter (1977) ประกอบด้วย การได้รับ
อำนาจ และการได้รับโอกาส

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Schwirian (1978) ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 6 ด้าน คือ การนำ การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล การดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน การสอนผู้ป่วยและครอบครัว และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

การสร้างเครื่องมือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต เป็นคำถามเลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass (1985) ประกอบด้วยลักษณะของภาวะผู้นำ 2 ลักษณะ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีองค์ประกอบเป็น การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการกระตุ้นปัญญา ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนที่มีองค์ประกอบเป็น การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข และการจัดการโดยมีข้อยกเว้น นำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมาทำตารางวิเคราะห์ สร้างคำถามให้สอดคล้องกับลักษณะตัวแปรแต่ละตัว ได้ข้อคำถาม 34 ข้อ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ นำมาแก้ไขและทดลองใช้กับพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลกลาง จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ นำมาแก้ไขอีกครั้ง ได้ข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อประกอบด้วย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	จำนวน	21	ข้อ (1- 21)
การสร้างบารมี		9	ข้อ (1 – 9)
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล		6	ข้อ (10 – 15)
การกระตุ้นปัญญา		6	ข้อ (16 – 21)
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	จำนวน	10	ข้อ (22 – 31)
การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข		6	ข้อ (22 – 27)
การจัดการโดยมีข้อยกเว้น		4	ข้อ (28 – 31)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- บ่อยครั้งมาก หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งมาก
มีคะแนนเท่ากับ 5
- บ่อยครั้ง หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้ง
มีคะแนนเท่ากับ 4
- เป็นบางครั้ง หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง
มีคะแนนเท่ากับ 3
- นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวนาน ๆ ครั้ง
มีคะแนนเท่ากับ 2
- ไม่เคยเลย หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เคยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเลย
มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลคะแนน

คะแนนเฉลี่ย

4.50 – 5.00

3.50 – 4.49

2.50 – 3.49

1.50 – 2.49

1.00 – 1.49

การแปลคะแนน

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูงมาก

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูง

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลาง

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับต่ำ

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับต่ำมาก

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้แนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter (1977) ประกอบด้วย 1) การได้รับอำนาจ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับส่งเสริมสนับสนุนและการได้รับทรัพยากร และ 2) การได้รับโอกาส ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และการยกย่องชมเชยและการยอมรับ นำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมาทำตารางวิเคราะห์ สร้างคำถามให้สอดคล้องกับลักษณะตัวแปรแต่ละตัว ได้ข้อคำถาม 40 ข้อ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ นำมาแก้ไขและทดลองใช้กับพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลกลาง จำนวน 30 คน หากค่าความเที่ยงของเครื่องมือ นำมาแก้ไขอีกครั้ง ได้ข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อประกอบด้วย

การได้รับอำนาจ จำนวน 25 ข้อ (1 - 25)

การได้รับข้อมูลข่าวสาร 8 ข้อ (1 - 8)

การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	10 ข้อ (9 - 18)
การได้รับทรัพยากร	7 ข้อ (19 - 25)
การได้รับโอกาส	จำนวน 11 ข้อ (26 - 36)
การได้รับความก้าวหน้าในงาน	3 ข้อ (26 - 28)
การได้รับการเพิ่มทุนความสามารถและทักษะ	5 ข้อ (29 - 33)
การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ	3 ข้อ (34 - 36)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความทั้งหมด	มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความส่วนใหญ่	มีคะแนนเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ หมายถึง ผู้ตอบไม่แน่ใจกับข้อความดังกล่าว	มีคะแนนเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความส่วนใหญ่	มีคะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความทั้งหมด	มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลคะแนน
4.50 - 5.00	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหรือผู้ปวยอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหรือผู้ปวยอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหรือผู้ปวยอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหรือผู้ปวยอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหรือผู้ปวยอยู่ในระดับต่ำมาก

4. แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Schwirian (1978) ประกอบด้วยทักษะ 6 ด้าน คือ การนำ การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล การดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน การสอนผู้ป่วยและครอบครัว และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ นำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมาทำตารางวิเคราะห์ สร้างคำถามให้สอดคล้องกับลักษณะตัวแปรแต่ละตัว ได้ข้อคำถาม 50 ข้อ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ นำมาแก้ไขและทดลองใช้กับพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลกลาง จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ นำมาแก้ไขอีกครั้ง ได้ข้อคำถามทั้งหมด 44 ข้อ ประกอบด้วย

1. การนำ	6 ข้อ (1-6)
2. การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	7 ข้อ (7-13)
3. การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล	9 ข้อ (14 -22)
4. การดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน	13 ข้อ (23-35)
5. การสอนผู้ป่วยและครอบครัว	4 ข้อ (36-39)
6.. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	5 ข้อ (40-44)

ลักษณะข้อคำถามในแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

บ่อยครั้งมาก	หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมของพยาบาลประจำการที่ทำได้สำเร็จลุล่วงในระดับดีมาก มีคะแนนเท่ากับ 5
บ่อยครั้ง	หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมของพยาบาลประจำการที่ทำได้สำเร็จลุล่วงในระดับดี มีคะแนนเท่ากับ 4
เป็นบางครั้ง	หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมของพยาบาลประจำการที่ทำได้สำเร็จลุล่วงในระดับปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมของพยาบาลประจำการที่ทำได้สำเร็จลุล่วงในระดับพอใช้ มีคะแนนเท่ากับ 2
ไม่เคยเลย	หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมของพยาบาลประจำการไม่สามารถทำได้ลุล่วง มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลคะแนน

คะแนนเฉลี่ย

การแปลคะแนน

4.50 – 5.00	ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับดีมาก
3.50 – 4.49	ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับดี
2.50 – 3.49	ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับพอใช้
1.00 – 1.49	ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับควรปรับปรุง

การหาความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของแบบวัด

1. การหาความตรงตามเนื้อหาของแบบวัด (Validity) ผู้วิจัยนำแบบที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม แก้ไขเนื้อหาและภาษาให้เข้าตรงกัน นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และ/หรือ ด้านปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต

จำนวน 10 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหา เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความครอบคลุมในเนื้อหาที่ศึกษาแก้ไข เกี่ยวกับภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยถือเกณฑ์ผู้ทรงคุณวุฒิมียอมรับ 8 ใน 10 ท่าน หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงต่อไป

ในการหาความตรงของเนื้อหาผู้วิจัยได้ปรับปรุงเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ปรับความชัดเจนของภาษา 5 ข้อ

ปรับปรุงการใช้ภาษา 4 ข้อ

ตัดทอนข้อคำถาม 3 ข้อ

แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ปรับความชัดเจนของภาษา 5 ข้อ

ตัดทอนข้อคำถาม 4 ข้อ

แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ปรับความชัดเจนของภาษา 8 ข้อ

ปรับปรุงการใช้ภาษา 6 ข้อ

ตัดทอนข้อคำถาม 5 ข้อ

ตัดทอนข้อคำถามให้รวมอยู่ในข้อเดียวกัน 1 ข้อ

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ได้แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 31 ข้อ (เดิม 34 ข้อ) แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 36 ข้อ (เดิม 40 ข้อ) และแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ 44 ข้อ (เดิม 50 ข้อ)

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดลอง กับพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ที่มีลักษณะเด่นเดียวกับประชากร ได้แก่ พยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลกลาง จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้ N = 30	ข้อมูลจริง n = 291
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าของผู้ป่วย	.96	.96
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.95	.95
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	.91	.93
ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ หัวหน้าของผู้ป่วย	.91	.93
การได้รับอำนาจ	.86	.89
การได้รับโอกาส	.87	.85
ตอนที่ 4 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก	.97	.95
ด้านการนำ	.89	.81
ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	.80	.90
ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล	.87	.88
ด้านการดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน	.88	.83
ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว	.81	.85
ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	.80	.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร เพื่ออนุมัติเก็บข้อมูล ชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง
2. ติดต่อกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลทุกโรงพยาบาล ผู้วิจัยไปติดต่อดด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3. มอบแบบสอบถามผ่านหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลทุกแห่ง แห่งพร้อมแจ้งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง ให้ครอบคลุมพยาบาล ประจำการทุกหน่วยที่ขึ้นกับฝ่ายการพยาบาล เริ่มตั้งแต่ 17 กุมภาพันธ์ 2543 ถึง 8 มีนาคม 2543 ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมา 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95 ของแบบสอบถามทั้งหมด

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX /PC มีรายละเอียด การวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ทำการวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ เป็นจำนวนและ ร้อยละ ส่วนภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการนำ ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ด้าน การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านการดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน ด้านการสอน ผู้ป่วยและครอบครัว และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จำแนกรายข้อ รายด้านและโดยรวม และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ ด้านวุฒิการศึกษา การได้รับการ อบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา แล้วทำการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05

3. ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

4. สร้างสมการพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วย อภิบาลผู้ป่วยหนัก จากปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำและการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงาน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็น

ขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยด้านวุฒิการศึกษา และการได้รับกา
 รอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤตทำเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ก่อนวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรอิสระ
 (Inter - Coefficient) และระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Correlation Coefficient) โดย
 ใช้สูตรของเพียร์สัน (r) (ประคอง กรรณสูตร, 2538) โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์คือ

ค่าระหว่าง $\pm 0.70 - 1.00$ มีความสัมพันธ์สูง

ค่าระหว่าง $\pm 0.30 - 0.69$ มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าระหว่าง ± 0.29 มีความสัมพันธ์ต่ำ

4.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่า
 (t - test)

4.3 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation)
 ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

4.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

4.5 ทดสอบความแตกต่างของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น จากการ
 เพิ่มตัวแปรทีละตัว โดยการทดสอบสถิติส่วนรวมเอฟ (Overall F - test)

4.6 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

4.7 หาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการพยากรณ์

4.8 สร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรตามด้วยกลุ่มตัวแปรต้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่ระดับ .05

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย