บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยในแผนกสูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรม งานผู้ป่วยหนัก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 12 เขต รวมทั้งสิ้น 64 โรงพยาบาล (ไม่รวมโรงพยาบาลซึ่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลรับตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี) รวมจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมด 995 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (1970 อ้างใน ประคอง กรรณสูต , 2538 : 11)

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$ เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05 (α = .05)

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (5 %)

2. รวบรวมรายชื่อโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป จากเขตต่างๆของประเทศทั้ง 12 เขต รวมทั้งหมด 92 โรงพยาบาล เป็นโรงพยาบาลศูนย์ 24 แห่ง และโรงพยาบาลทั่วไป 68 แห่ง แต่การศึกษาครั้งนี้ต้องการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงจำเป็นที่หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างน้อย 1 ปี เพื่อให้การรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลตรงความเป็นจริงหรือมี

ความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ดังนั้นจึงได้โรงพยาบาลศูนย์ที่มีหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลดำรงตำแหน่งมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี มี 17 แห่ง และโรงพยาบาลทั่วไปมี 47 แห่ง รวมทั้งหมด 64 แห่ง

3. สำรวจหัวหน้าหอผู้ป่วยในแต่ละแผนกของโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปทั้ง 64 แห่ง โดยแบ่งแยกกลุ่มเป็นแผนกที่ปฏิบัติงาน 6 แผนกคือ แผนกสูติกรรม , แผนกศัลยกรรม , แผนกอายุรกรรม , แผนกกุมารเวชกรรม , แผนกงานผู้ป่วยหนัก , และแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน รวมหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมด 995 คน เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ 445 คน โรงพยาบาลทั่วไป 550 คน

4. สุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยในแต่ละแผนก ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งเป็นเหตุผลเดียวกับข้อ 1 คือ เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ซึ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ดังนั้นจึงจำเป็นที่หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลอย่างน้อย 1 ปี เพื่อให้ข้อมูลการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลตรงความเป็นจริงหรือมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด โดยสุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ได้ครบทั้ง 6 แผนก และถ้าแผนกใดมีหัวหน้าหอผู้ป่วยมากกว่า 1 คน (คือมากกว่า 1 หอผู้ป่วย) ก็จะสุ่มให้ได้ร้อยละ 50 ของจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยในแต่ละแผนก เช่น ถ้าแผนกศัลยกรรมมีจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมด 6 คน (6 หอผู้ป่วย) ก็จะสุ่มมา 3 คน ยกเว้นแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน (ER) เท่านั้นที่จะไม่มีการสุ่มแต่จะเอาทั้ง 64 โรงพยาบาล เนื่องจากเป็นแผนกเดียวที่มีเพียง 1 หอในแต่ละโรงพยาบาล รวมจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สุ่มได้ทั้งหมด 517 คน เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์จำนวน 224 คน และโรงพยาบาลทั่วไป 293 คน (ดังตารางที่ 3) ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าจำนวนที่คำนวณได้จริงในข้อ 1 คือ คำนวณได้จำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมด 286 คน แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการถดถอยและสหสัมพันธ์เชิงพหุ ที่ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวแปรประชากรจะมีผลต่อความคลาดเคลื่อน และค่าสถิติทดสอบในการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (ประคอง กรรณสูต , 2538 : 12) ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มทั้งหมดมาศึกษาคือ จำนวน 517 คน เพื่อลดโอกาสของความคลาดเคลื่อนและให้ได้ค่าสถิติที่ใกล้เคียงกับค่าประชากรมากที่สุด

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้คือหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป

ระดับโรงพยาบาล	เขต	โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ทั่วไป	1	โรงพยาบาลพระนั่งเกล้านนทบุรี	25	13
		โรงพยาบาลปทุมธานี	12	6
		โรงพยาบาลอ่างทอง	11	6
	2	โรงพยาบาลพระพุทธบาท สระบุรี	16	8
		โรงพยาบาลลพบุรี	13	7
		โรงพยาบาลบ้านหมี่ ลพบุรี	9	5
		โรงพยาบาลสิงห์บุรี	11	6
		โรงพยาบาลอินทร์บุรี สิงห์บุรี	11	6
		โรงพยาบาลชัยนาท	15	8
		โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17	8	4
	3	โรงพยาบาลฉะเชิงเทรา	16	8
		โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว	4	4
		โรงพยาบาลตราด	12	6
	4	โรงพยาบาลบ้านโป่ง ราชบุรี	14	7
		โรงพยาบาลโพธาราม ราชบุรี	9	5
		โรงพยาบาลมะการักษ์ กาญจนบุรี	6	3
		โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์	8	4
		โรงพยาบาลสมุทรสาคร	14	7
	5	โรงพยาบาลศรีสะเกษ	17	9
	6	โรงพยาบาลเลย	12	6
		โรงพยาบาลสกลนคร	15	8
		โรงพยาบาลหนองบัวลำภู	5	3
	7	โรงพยาบาลนครพนม	12	6

ระดับโรงพยาบาล	เขต	โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ทั่วไป	7	โรงพยาบาลมุกดาหาร	11	6
		โรงพยาบาลร้อยเอ็ด	19	10
		โรงพยาบาลมหาสารคาม	13	7
		โรงพยาบาลยโสธร	13	7
	8	โรงพยาบาลอุทัยธานี	13	7
		โรงพยาบาลแม่สอด ตาก	12	6
		โรงพยาบาลศรีสังวร สุโขทัย	8	4
		โรงพยาบาลกำแพงเพชร	11	6
	9	โรงพยาบาลเพชรบูรณ์	10	5
		โรงพยาบาลแพร่	19	10
		โรงพยาบาลน่าน	14	7
	10	โรงพยาบาลนครพิงค์ จ.เชียงใหม่	8	5
		โรงพยาบาลพะเยา	16	8
		โรงพยาบาลเชียงคำ พะเยา	9	5
		โรงพยาบาลศรีสังวาลย์ จ.แม่ฮ่องสอน	7	4
	11	โรงพยาบาลชุมพร	13	7
		โรงพยาบาลระนอง	11	6
		โรงพยาบาลพังงา	8	4
		โรงพยาบาลตะกั่วป่าพังงา	8	4
		โรงพยาบาลกระบี่	7	4
	12	โรงพยาบาลเบตง ยะลา	5	3
		โรงพยาบาลพัทลุง	14	7
		โรงพยาบาลสตูล	5	5
		โรงพยาบาลสุไหงโก-ลก นราธิวาส	7	4
		โรงพยาบาลสงขลา	14	7
		รวม	**550**	**293**

ระดับโรงพยาบาล	เขต	โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์	1	-		
	2	โรงพยาบาลสระบุรี	28	14
	3	โรงพยาบาลชลบุรี	28	14
		โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร์ ปราจีนบุรี	16	8
		โรงพยาบาลระยอง	14	7
	4	-		
	5	โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	40	20
		โรงพยาบาลบุรีรัมย์	19	10
		โรงพยาบาลสุรินทร์	18	9
	6	โรงพยาบาลขอนแก่น	25	13
		โรงพยาบาลอุดรธานี	30	15
	7	โรงพยาบาลสรรพสิทธประสงค์ อุบลราชธานี	40	20
	8	-		
	9	โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก	50	25
		โรงพยาบาลอุตรดิตถ์	22	11
	10	โรงพยาบาลลำปาง	32	16
		โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์	27	14
	11	โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช	34	17
	12	โรงพยาบาลยะลา	22	11
		รวม	**445**	**224**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เพื่อวัดตัวแปรแต่ละด้านที่ทำการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรพยากรณ์ 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และตัวแปรเกณฑ์ 5 ด้านคือ ความพึงพอใจในงาน การติดต่อสื่อสาร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การผลิตและบริการ และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม ดังนั้นแบบสอบถามจึงแบ่งออกเป็น 7 ชุดคือ

ชุดที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชุดที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

ชุดที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ด้านความพึงพอใจในงาน

ชุดที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ชุดที่ 5 แบบสอบถามประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ด้านการติดต่อสื่อสาร

ชุดที่ 6 แบบสอบถามประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ด้านการผลิตและบริการ

ชุดที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาล

ชุดที่ 1 เป็นคำถามให้เลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างประชากรคือ หัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา เพศ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ผู้วิจัยนำมาจากผลงานวิจัยของ วาสินี วิเศษฤทธ์ (2539) ซึ่งมีตัวประกอบภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass (1985) และทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter (1977) ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวารสาร และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยได้ผ่านการตรวจสอบและรับรองด้านเนื้อหาและภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีจำนวนข้อในแต่ละประเภทดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยข้อคำถาม 78 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านคือ

- บารมี จำนวน 33 ข้อ (ข้อที่ 1 - 13 , 16 , 46 - 63 , 81)
- การกระตุ้นปัญญา จำนวน 10 ข้อ (ข้อที่ 33 - 42)
- การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ข้อ (ข้อที่ 44 , 64 - 70 , 72 - 73)
- การคำนึงถึงการเป็นเอกบุคคล จำนวน 8 ข้อ (ข้อที่ 43 , 71 , 74 , 87 , 89- 92)

- การเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 17 ข้อ (ข้อที่ 14 - 15 , 17 - 18 , 22 - 24 , 26 , 75 - 80 , 85 - 86 , 88)

2.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้านคือ

- การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม จำนวน 10 ข้อ (ข้อที่ 19 - 21 , 25 , 27 - 32)
- การเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 45 , 82 - 84)

ลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

บ่อยครั้งมาก หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลได้แสดงพฤติกรรมนี้กับบุคลากรพยาบาล บ่อยครั้งมาก

บ่อย ๆ หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลได้แสดงพฤติกรรมนี้กับบุคลากรพยาบาล บ่อย ๆ

เป็นบางครั้ง หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลได้แสดงพฤติกรรมนี้กับบุคลากรพยาบาล เป็นบางครั้ง

นาน ๆ ครั้ง หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลได้แสดงพฤติกรรมนี้กับบุคลากรพยาบาล นาน ๆ ครั้ง

ไม่เคยเลย หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลไม่เคยแสดงพฤติกรรมนี้เลยกับบุคลากร พยาบาล

เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

บ่อยครั้งมาก	ให้ 4 คะแนน
บ่อย ๆ	ให้ 3 คะแนน
เป็นบางครั้ง	ให้ 2 คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	ให้ 1 คะแนน
ไม่เคยเลย	ให้ 0 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนภาวะผู้นำแต่ละประเภท ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำแต่ละประเภท และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำแต่ละประเภทตามช่วงคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับพฤติกรรม
3.50 - 4.00	บ่อยครั้งมาก
2.50 - 3.49	บ่อย ๆ
1.50 - 2.49	เป็นบางครั้ง
0.50 - 1.49	นาน ๆ ครั้ง
0.0 - 0.49	ไม่เคยเลย

ชุดที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร วารสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959) รวมทั้งแบบสอบถามที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (น้องนุช ภูมิสนธิ์ 2540) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในหน้าที่การงาน , การได้รับการยอมรับ , ลักษณะงาน , ความรับผิดชอบ , ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยอนามัยประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร , ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา , ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน , เงินเดือนและค่าตอบแทน , ความมั่นคงในหน้าที่การงาน , สภาพการทำงาน , ชีวิตส่วนตัว รวมข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ แบ่งได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- ความสำเร็จในหน้าที่การงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 1 - 2)
- การได้รับการยอมรับ จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 3 - 5)
- ลักษณะงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 6 - 7)
- ความรับผิดชอบในงาน จำนวน 1 ข้อ (ข้อที่ 8)
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 9 - 10)

3.2 ปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย 7 ด้าน

- นโยบายและการบริหาร จำนวน 1 ข้อ (ข้อที่ 11)
- ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา จำนวน 1 ข้อ (ข้อที่ 12)
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 13 - 14)
- เงินเดือนและค่าตอบแทน จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 15 - 16)
- ความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำนวน 1 ข้อ (ข้อที่ 17)
- สภาพการทำงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 18 - 19)
- ชีวิตส่วนตัว จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 20 - 21)

ลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	7 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	6 คะแนน
ค่อนข้างเห็นด้วย	ให้	5 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	4 คะแนน
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ให้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
6.50 - 7.00	มากที่สุด
5.50 - 6.49	มาก
4.50 - 5.49	ปานกลาง
3.50 - 4.49	ปานกลาง
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.0 - 1.49	น้อยที่สุด

ชุดที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ Porter และคณะ (1974) ชื่อ Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ประกอบด้วยการวัดความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ รวมข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ แบ่งได้ดังนี้

- ความเชื่อต่อค่านิยมและเป้าหมายองค์การ จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 2 , 5 , 6 , 10 , 12)
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 1 , 8 , 13 , 14)
- ความต้องการคงความเป็นสมาชิก จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 3 , 4 , 7 , 9 , 11)

ข้อคำถามในเชิงปฏิเสธ ได้แก่ ข้อที่ 7 , 9 , 11 , 12 , 14

ลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและการให้คะแนนดังนี้

		เชิงรับ	เชิงปฏิเสธ	
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	7	1	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	6	2	คะแนน
ค่อนข้างเห็นด้วย	ให้	5	3	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	4	4	คะแนน
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ให้	3	5	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	6	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	7	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
6.50 - 7.00	มากที่สุด

5.50 - 6.49	มาก
4.50 - 5.49	ปานกลาง
3.50 - 4.49	ปานกลาง
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.0 - 1.49	น้อยที่สุด

ชุดที่ 5 แบบสอบถามการติดต่อสื่อสารของกลุ่มงานการพยาบาล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Farley (1989) ที่เรียกว่า Communication Assessment Questionnaire (CAQ) อันประกอบด้วยปัจจัย ด้านแหล่งข้อมูล ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ความชัดเจนของข้อมูล ความเพียงพอของข่าวสาร การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน รวมข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ แบ่งได้ดังนี้

- แหล่งข้อมูล จำนวน 1 ข้อ (ข้อที่ 2)
- ช่องทางการติดต่อสื่อสาร จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 1 , 5)
- ความชัดเจนของข้อมูล จำนวน 1 ข้อ (ข้อที่ 7)
- ความเพียงพอของข่าวสาร จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 8 - 9)
- การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 3 , 4 , 6 , 10)

ลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและการให้คะแนนดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เป็นจริงมาก	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 3 คะแนน
เป็นจริงน้อย	ให้ 2 คะแนน
เป็นจริงน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.0 - 1.49	น้อยที่สุด

ชุดที่ 6 แบบสอบถามการผลิตและบริการของกลุ่มงานการพยาบาล ประกอบด้วยด้านบริหาร ด้านวิชาการและด้านบริการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดที่ได้จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป รวมข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ แบ่งได้ดังนี้

- ด้านบริหาร จำนวน 12 ข้อ (ข้อที่ 1 - 12)
- ด้านวิชาการ จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 13 - 17)
- ด้านบริการ จำนวน 15 ข้อ (ข้อที่ 18 - 32)

ลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและการให้คะแนนดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เป็นจริงมาก	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 3 คะแนน
เป็นจริงน้อย	ให้ 2 คะแนน
เป็นจริงน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.0 - 1.49	น้อยที่สุด

ชุดที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาล ที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ Mott (1972) ชื่อ Index of Perceived Organizational Effectiveness (IPOE) รวมข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อโดยจะเป็นแบบให้เลือกตอบ ทั้งหมด 5 ระดับความคิดเห็น ขึ้นกับลักษณะข้อคำถาม

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.0 - 1.49	น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงและสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและแก้ไข หลังจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการพยาบาล ทั้งในสถาบันการศึกษา และในสถาบันบริการพยาบาลจำนวน 11 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก) ช่วยตรวจสอบเนื้อหา ภาษา รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาโดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงดังนี้คือ

แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล		
ปรับความชัดเจนของภาษา	20	ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	11	ข้อ
แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย		
ปรับความชัดเจนของภาษา	5	ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	4	ข้อ
แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย		
ปรับความชัดเจนของภาษา	3	ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	5	ข้อ
แบบสอบถามการติดต่อสื่อสาร		
ปรับปรุงการใช้ภาษา	3	ข้อ
แบบสอบถามการผลิตและบริการ		
ปรับความชัดเจนของภาษา	9	ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	4	ข้อ
แบบสอบถามการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม		
ปรับความชัดเจนของภาษา	3	ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	3	ข้อ

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์ดังกล่าว หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จึงนำแบบสอบถามดังกล่าวไปหาค่าความเที่ยงต่อไป

2. การหาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 30 ท่าน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่า

ความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach ' s alpha coefficient) (ประคอง กรรณสูต, 2538:47-48) จากสูตร

สูตร สัมประสิทธิ์ α คือ $\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2}\right]$

K = จำนวนข้อสอบ

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด หรือกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด

จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาหาความเที่ยงอีกครั้งหนึ่งด้วยวิธีการเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบกับค่าที่วิเคราะห์ไว้ในครั้งแรก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ	
	ทดลองใช้ (n = 30)	ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (n = 463)
ชุดที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
บารมี	0.98	0.98
การกระตุ้นปัญญา	0.96	0.96
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.97	0.96
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	0.89	0.85
การเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา	0.97	0.96
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน		
การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม	0.95	0.94
การเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม	0.81	0.87
ชุดที่ 2 ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ด้านความพึงพอใจในงาน	0.86	0.85
ชุดที่ 3 ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	0.79	0.85
ชุดที่ 4 ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.81	0.78
ชุดที่ 5 ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ด้านการผลิตและบริการ	0.93	0.89
ชุดที่ 6 การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม	0.84	0.73

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ไปยังหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปทั้ง 64 แห่ง เพื่อส่งมอบให้กับกลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าหอผู้ป่วยตามรายชื่อที่ผู้วิจัยได้ระบุไว้หน้าซองเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมกันนี้ผู้วิจัยได้แนบซองติดแสตมป์และชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยไปด้วย โดยขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามให้ส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์โดยเร็วที่สุด

2. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้คืนมาโดยเลือกเฉพาะฉบับที่ตอบได้ครบสมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับภายในระยะเวลาที่กำหนด มีทั้งหมด 476 ฉบับ

แต่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 463 ฉบับ (โรงพยาบาลศูนย์ 230 ฉบับ , โรงพยาบาลทั่วไป 233 ฉบับ) คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

3. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกได้มาตรวจนับคะแนนตามที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลบันทึกลงในแบบลงรหัส (coding form) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ในการประมวลผลข้อมูล มีวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent) กับข้อมูลส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และแผนกงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อมูลภาวะผู้นำและประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลแต่ละด้านคือ ความพึงพอใจในงาน การติดต่อสื่อสาร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การผลิตและบริการ และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม

3. วิเคราะห์หาความแตกต่างของประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โดยการทดสอบค่าที (t -test)

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหากลุ่มพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โดยมีลำดับขั้นตอนในการคำนวณดังนี้

4.1 คำนวณหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวพยากรณ์กับตัวพยากรณ์ และตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient , r) และใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต , 2534)

เมื่อ r เข้าใกล้ 1.00 สูงกว่า 0.90 หมายถึง มีสหสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

เมื่อ r เข้าใกล้ 0.70-0.90 หมายถึง มีสหสัมพันธ์ในระดับสูง

เมื่อ r เข้าใกล้ 0.50 ประมาณ 0.30-0.70 หมายถึง มีสหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

เมื่อ r เข้าใกล้ 0.00 ประมาณ 0.30และต่ำกว่า หมายถึง มีสหสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่าข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตรงกันข้าม

4.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าที(t-test)

4.3 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (r) ระหว่างตัวพยากรณ์คือ ภาวะผู้นำด้านบารมี การกระตุ้นปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การเสริมสร้างความ

สามารถ การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม และการเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม กับตัวเกณฑ์คือ ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลด้านความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การติดต่อสื่อสาร การผลิตและบริการ และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม

4.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยทดสอบค่ารวมเอฟ (overall F-test)

4.5 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ (b_i) ในรูปคะแนนดิบ

4.6 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่าค่า b ของตัวพยากรณ์แต่ละตัว จะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่

4.7 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

4.8 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน