

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 200 เตียง ขึ้นไป จำนวน 26 โรงพยาบาล ประชากรจำนวน 5,744 คน (ข้อมูลจากสำนักสถานพยาบาล และการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ: กันยายน 2553 และฝ่ายการพยาบาล หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละโรงพยาบาล: ตุลาคม 2553)

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปใน โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Yamane, 1973

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

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

n คือ ขนาดตัวอย่าง

ประชากร เท่ากับ 5,744 คน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ระดับ

ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มร้อยละ 5

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{5,744}{1 + (5,744)(0.0025)} \\ n &= 360.41 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 360 คน

1.2 สุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเอกชนในแต่ละกลุ่มที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดเตียงของโรงพยาบาล (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มดังนี้ ขนาด 200-299 เตียง จำนวน 2,831 คน , 300 - 399 เตียง จำนวน 1,049 คน, 400 – 499 เตียง จำนวน 914 คน และตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป จำนวน 950 คน

1.3 สุ่มพยาบาลจากแต่ละแผนกตามสัดส่วนให้ได้จำนวนครบตามที่คำนวณซึ่ง จากการคำนวณสัดส่วนของตัวอย่างตามจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 49.29, 18.26, 15.91 และ 16.54 ตามลำดับ โดยเทียบสัดส่วนตามสูตร

$$n_i = n \times \frac{N_i}{N}$$

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

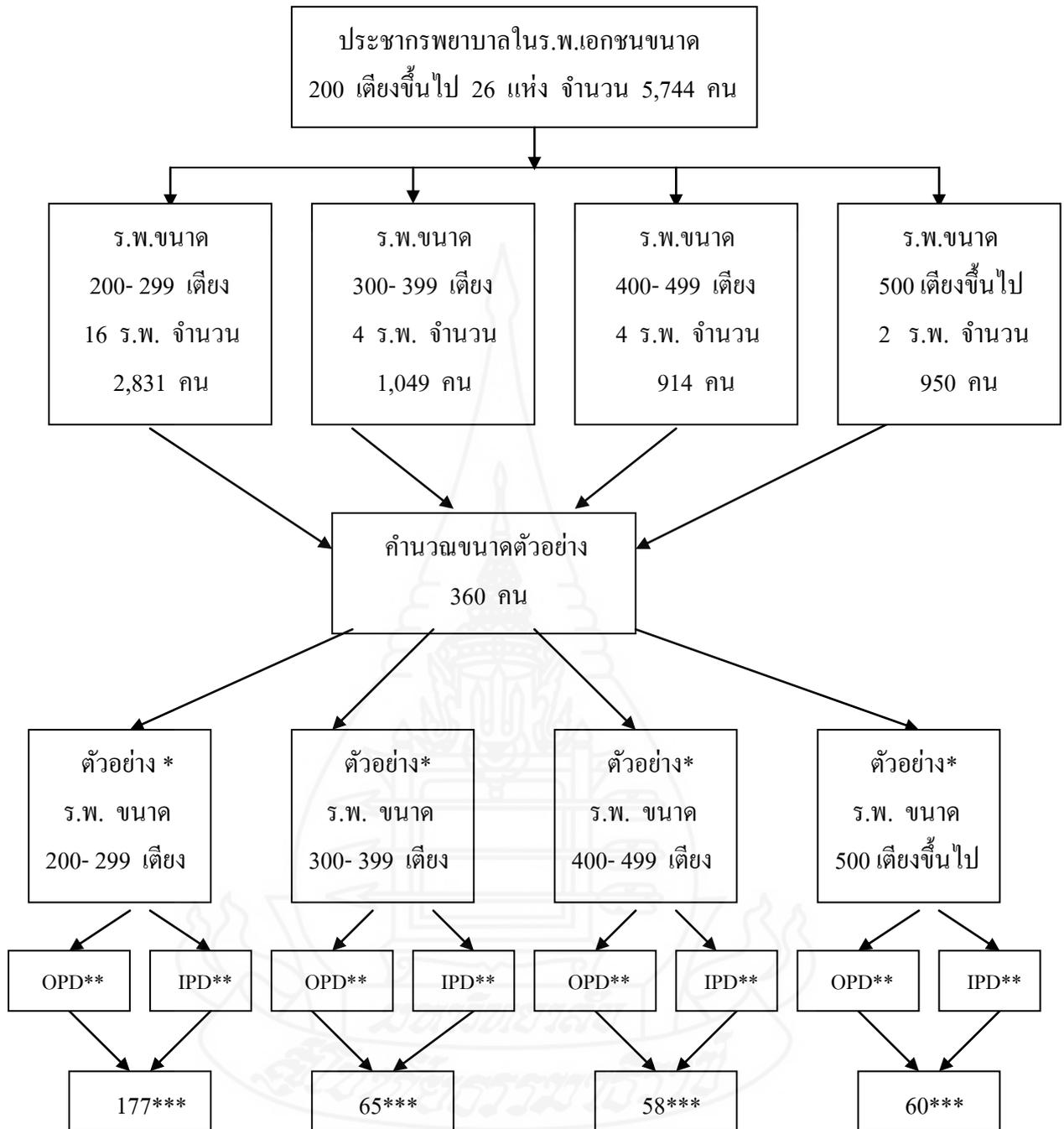
N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

N_i = ประชากรหน่วยที่ต้องการศึกษาทั้งหมด

n_i = กลุ่มตัวอย่างในหน่วยที่ต้องการ

1.4 สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดย

วิธีการจับฉลากแบบไม่แทนที่เลือกโรงพยาบาลที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มแล้วสุ่มพยาบาลให้กระจายทั้งแผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในที่มีอยู่ในโรงพยาบาลที่เป็นตัวแทน โดยนำรายชื่อของพยาบาลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในแต่ละแผนกแล้วสุ่มพยาบาลในแต่ละแผนกให้ได้ครบตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ในแต่ละแผนก ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 แสดงการสุ่มตัวอย่างในการวิจัย

* สุ่มโรงพยาบาลจากแต่ละกลุ่มขนาด

** สุ่มตัวอย่างแยกแผนก

*** สุ่มตัวอย่างพยาบาลจากแต่ละแผนกในโรงพยาบาลทั้ง OPD และ IPD

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยประยุกต์ขึ้น โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษา ตำรา วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทที่ศึกษาวิจัย และผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงและความเที่ยง

รายละเอียดของแบบสอบถาม มี 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check list) และคำถามปลายเปิด มี 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย และใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีของ Avolio, Bass and Jung (1999) เป็นแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน มี 26 ข้อ ดังนี้ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 9 ข้อ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 8 ข้อ 3) การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล 9 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นข้อความเชิงบวก ทั้งหมด

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถาม ที่ให้เลือกรับเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ 2551: 151)

5 หมายถึง	รับรู้ว่ามีการกระทำอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)
4 หมายถึง	รับรู้ว่ามีการกระทำบ่อยครั้ง (ร้อยละ 60 - 79)
3 หมายถึง	รับรู้ว่ามีการกระทำเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 40 - 59)
2 หมายถึง	รับรู้ว่ามีการกระทำน้อยครั้ง (ร้อยละ 20 - 39)
1 หมายถึง	รับรู้ว่ามีการกระทำน้อยมากหรือไม่ได้ปฏิบัติเลย (ร้อยละ 0 - 19)

สำหรับเกณฑ์การแปลผลของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2550: 77)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงที่สุด/มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง/มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ/น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำมาก/น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย และใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีของ Lussier (2005) เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ 7 ด้าน มี 46 ข้อ ดังนี้) บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง 7 ข้อ 2) ด้านความรับผิดชอบ 4 ข้อ 3) ด้านรางวัล 4 ข้อ 4) ด้านความอบอุ่น 8 ข้อ 5) ด้านการสนับสนุน 7 ข้อ 6) ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี 8 ข้อ 7) ด้านความเสี่ยง 8 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ เป็นข้อความเชิงบวก 45 ข้อ และ เชิงลบ 1 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถามที่ให้เลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้(สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์ 2551: 151)

ข้อความเชิงบวก

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดหรือเป็นจริงทุกครั้ง (ร้อยละ 80ขึ้นไป)
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากหรือเป็นจริงเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60 - 79)
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลางหรือเป็นจริงเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 40 - 59)
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยหรือเป็นจริงนานๆ ครั้ง (ร้อยละ 20 - 39)
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่เคยเป็นจริงเลย (ร้อยละ 0 - 19)

ข้อความเชิงลบ

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่เคยเป็นจริงเลย (ร้อยละ 0 - 19)
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยหรือเป็นจริงนานๆครั้ง (ร้อยละ 20 - 39)
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลางหรือเป็นจริงเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 40 - 59)
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากหรือเป็นจริงเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60 - 79)

1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดหรือ
เป็นจริงทุกครั้ง (ร้อยละ 80ขึ้นไป)

สำหรับเกณฑ์การแปลผลของบรรยากาสองค่าการ แบ่งเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

(ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2550: 77)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 บรรยากาสองค่าการอยู่ในระดับสูงที่สุด/มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50- 4.49 บรรยากาสองค่าการอยู่ในระดับสูง/มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 บรรยากาสองค่าการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 บรรยากาสองค่าการอยู่ในระดับต่ำ/น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 บรรยากาสองค่าการอยู่ในระดับต่ำมาก/น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย และใช้กรอบแนวคิดและ

ทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980) เป็นแบบสอบถามปลายปิด

ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจ ในงาน 2 ด้าน มี 32 ข้อ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของงาน มี 5 มิติ ได้แก่ 1) ด้านความหลากหลายของทักษะ 3 ข้อ 2) ด้านงานที่มีลักษณะเฉพาะ 5 ข้อ 3) ด้าน ความสำคัญของงาน 5 ข้อ 4) ด้านความอิสระในการทำงาน 5 ข้อ 5) ด้านผลสะท้อนจากงาน 6 ข้อ

2. ภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ในงาน มี 3 มิติ ได้แก่ 1) ประสบการณ์การทำงานที่มีความหมายและมีความสำคัญ 2 ข้อ 2) การมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน 2 ข้อ 3) การรับรู้ถึงผลที่ได้รับจากงาน 4 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เป็นข้อความเชิงบวก 31 ข้อและเชิงลบ 1 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถามที่ให้เลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์ 2551: 151)

ข้อความเชิงบวก

5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกมากที่สุดหรือ
เป็นจริงทุกครั้ง (ร้อยละ 80ขึ้นไป)

4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกมากหรือเป็นจริง
เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60 - 79)

3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกปานกลางหรือ
เป็นจริงเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 40 - 59)

- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกน้อยหรือเป็นจริง
นานๆครั้ง (ร้อยละ 20 - 39)
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกน้อยที่สุดหรือ
ไม่เคยเป็นจริงเลย (ร้อยละ 0 - 19)

ข้อความเชิงลบ

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกน้อยที่สุดหรือ
ไม่เคยเป็นจริงเลย (ร้อยละ 0 - 19)
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกน้อยหรือเป็นจริง
นานๆครั้ง (ร้อยละ 20 - 39)
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกปานกลางหรือ
เป็นจริง เป็นครั้งคราว (ร้อยละ 40 - 59)
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกมากหรือเป็นจริง
เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60 - 79)
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกมากที่สุดหรือ
เป็นจริงทุกครั้ง (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

สำหรับเกณฑ์การแปลผลของความพึงพอใจในงาน แบ่งเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้
(ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2550: 77)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	ความพึงพอใจในงาน	อยู่ในระดับสูงที่สุด/มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	ความพึงพอใจในงาน	อยู่ในระดับสูง/มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	ความพึงพอใจในงาน	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	ความพึงพอใจในงาน	อยู่ในระดับต่ำ/น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	ความพึงพอใจในงาน	อยู่ในระดับต่ำมาก/น้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ประยุกต์ขึ้นและผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์แล้ว พร้อมทั้งโครงการวิทยานิพนธ์ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน
(ดังแสดงรายนามในภาคผนวก) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI)
ซึ่งจะพิจารณาความตรงตามโครงสร้าง ความครอบคลุมของเนื้อหา ความครบถ้วน ความถูกต้อง

ทางด้านภาษา การตีความหมายของข้อความ รวมทั้งข้อแนะนำและข้อเสนอแนะ โดยพิจารณาความเห็นที่สอดคล้องกัน ด้วยการให้คะแนนมาตรฐานค่า 4 ระดับ (คะแนน4-1) คือ

- 4 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 3 หมายถึง ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 2 หมายถึง ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงรายข้อและทั้งฉบับ โดยยึดหลักเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับ โดยพิจารณาจากค่า CVI รายข้อจากสูตร $CVI \text{ รายข้อ} = \frac{\text{จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้คะแนน 3-4 ในข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด}}$

ถ้าข้อคำถามต่ำกว่า .80 นำข้อคำถามมาปรับปรุงแก้ไขหรือพิจารณาตัดออกตามความเหมาะสม รวมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และเกณฑ์ที่ตัดสินความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือทั้งฉบับใช้เกณฑ์ CVI เท่ากับ .80 ขึ้นไป โดยใช้สูตร (Davis,1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร 2550: 224) $CVI \text{ ทั้งฉบับ} = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ได้คะแนน 3-4 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$

ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.99 0.95 และ 0.95 ตามลำดับ

3.2 การตรวจสอบความเที่ยง(Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงรายข้อและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค(Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งคำนวณจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.97 ทั้งสามส่วน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่งด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือ ในการแจกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล มีการพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ใส่ซองและปิดผนึกซองด้วยตนเอง ก่อนส่งไปยังผู้ประสานงานของกลุ่มการพยาบาล และผู้วิจัยติดต่อขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองภายใน 1 สัปดาห์ มีโรงพยาบาลที่ได้รับการสุ่มให้เป็นกลุ่มตัวอย่างบางแห่ง ปฏิเสธการอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงต้องสุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเพิ่มเติมอีก 3 แห่ง

4.3 แบบสอบถามที่ได้คืนมาในรอบแรกจำนวน 216 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 60 จึงได้ติดตามกับผู้ประสานงานของกลุ่มการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลด้วยตนเองจนได้แบบสอบถามครบถ้วนตามที่สุ่มตัวอย่าง นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 360 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ รายด้านและโดยรวม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
การพยาบาลระดับต้น บรรยายการสองค่าการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
 (Pearson product moment correlation coefficient) แปลความหมายค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้
 (Munro, 2001)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 หรือสูงกว่า หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 ถึง 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 ถึง 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 ถึง 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 หรือต่ำกว่า หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

5.4 วิเคราะห์หาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลเอกชน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นตอน
 (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง และป้องกันผลกระทบด้าน
 จริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้บริหารโรงพยาบาล โดยทำหนังสือชี้แจง
 วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะ
 กลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะหยุด หรือปฏิเสธการเข้า
 ร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยการปฏิเสธนี้ไม่มีผลใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น กลุ่มตัวอย่าง
 ไม่ต้องระบุชื่อ-นามสกุล และสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามได้ตามความ
 เป็นจริง การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอเป็นภาพรวม ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัว
 บุคคลใดบุคคลหนึ่ง