

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และบรรยากาศองค์การ กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และหาปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยในที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอไม่น้อยกว่า 1 ปี ของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 ได้แก่จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ตและจังหวัดระนอง มีโรงพยาบาลทั้งหมด 95 แห่ง รวมทั้งสิ้น 308 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling Techniques) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1970 อ้างถึงในประคอง กรรณสูต 2542)

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

เมื่อ ระดับความมีนัยสำคัญเป็น 0.05

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมได้จากการสุ่มตัวอย่างเท่าที่ยอมรับได้ในที่นี้กำหนดไว้ 5 %

$$\text{การแทนค่า } n = \frac{308}{1 + 308 (0.05)^2} = 174$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 มีจำนวนทั้งสิ้น 174 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ดังนี้

1. แบ่งประชากร โรงพยาบาลออกเป็นแต่ละชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงพยาบาล เป็น 6 กลุ่ม และสำรวจจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยของแต่ละกลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7

ขนาดโรงพยาบาล	จำนวนโรงพยาบาล	จำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลศูนย์	5	97
โรงพยาบาลทั่วไป	7	81
โรงพยาบาลชุมชน 10,30 เตียง	62	70
โรงพยาบาลชุมชน 60 เตียง	14	32
โรงพยาบาลชุมชน 90 เตียง	5	14
โรงพยาบาลชุมชน 120 เตียงขึ้นไป	2	14

2. คำนวณหากลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยในแต่ละกลุ่ม ตามสัดส่วนของประชากร

2.1 โดยใช้สูตรกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2553)

$$\text{ขนาดตัวอย่าง} = \frac{n \times N1}{N}$$

n = ขนาดตัวอย่างของงานวิจัย

N1 = ขนาดประชากรของแต่ละชั้น

N = ขนาดประชากรทั้งหมด

โรงพยาบาลศูนย์ มีประชากร 97 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\frac{174 \times 97}{308} = 54.79 \quad (55 \text{ คน})$$

โรงพยาบาลทั่วไป มีประชากร 81 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\frac{174 \times 81}{308} = 45.7 \quad (46 \text{ คน})$$

โรงพยาบาลชุมชนขนาด 10,30 เตียง มีประชากร 70 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\frac{174 \times 70}{308} = 39.54 \quad (39 \text{ คน})$$

โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง มีประชากร 32 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\frac{174 \times 32}{308} = 18.07 \quad (18 \text{ คน})$$

โรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียง มีประชากร 14 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\frac{174 \times 14}{308} = 7.9 \quad (8 \text{ คน})$$

โรงพยาบาลชุมชนขนาด 120 เตียงขึ้นไป มีประชากร 14 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\frac{174 \times 14}{308} = 7.9 \quad (8 \text{ คน})$$

2.2 นำจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยมาคำนวณหาสัดส่วนโรงพยาบาล และสุ่มจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละโรงพยาบาลดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สัดส่วนโรงพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7

ขนาดของโรงพยาบาล	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	โรงพยาบาล (แห่ง)	หัวหน้าหอ ผู้ป่วย(คน)	โรงพยาบาล (แห่ง)	หัวหน้าหอผู้ป่วย (คน)
โรงพยาบาลศูนย์	5	97	3	55
โรงพยาบาลทั่วไป	7	81	4	46
โรงพยาบาลชุมชน 10,30 เตียง	62	70	31	39
โรงพยาบาลชุมชน 60 เตียง	14	32	6	18
โรงพยาบาลชุมชน 90 เตียง	5	14	3	8
โรงพยาบาลชุมชน 120 เตียง ขึ้นไป	2	14	1	8
รวม	95	308	48	174

3. เมื่อได้จำนวนโรงพยาบาลตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ หลังจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีจับฉลากโรงพยาบาล แต่ละกลุ่มตามจำนวนที่ต้องการ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายตัวมากที่สุด ผู้วิจัยทำการสุ่มชื่อโรงพยาบาล โดยวิธีการเขียนชื่อโรงพยาบาลแยกตามขนาดของโรงพยาบาล แล้วจับฉลากแบบไม่แทนที่และจับบันทึกโรงพยาบาลที่จับฉลากได้ จนมีรายชื่อครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาล

4. สํารวจจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยจากโรงพยาบาลกลุ่มเป้าหมาย เลือกหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติในหอผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม หอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยพิเศษ จักษุ โสต ศอ นาสิก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในแผนกนั้นไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนในแต่ละโรงพยาบาลจนครบ 174 คน

ตารางที่ 3.3 ข้อมูลโรงพยาบาลที่ส่งได้

โรงพยาบาลศูนย์ 3 โรงพยาบาลได้แก่		โรงพยาบาลทั่วไป 4 โรงพยาบาล ได้แก่	
1. รพ.สุราษฎร์ธานี	20 คน	1. รพ.พัทลุง	13 คน
2. รพ.ตรัง	20 คน	2. รพ.ระนอง	13 คน
3. รพ.ชุมพร	15 คน	3. รพ.ตะกั่วป่า	10 คน
		4. รพ.พังงา	10 คน
รวม 55 คน		รวม 46 คน	
โรงพยาบาลชุมชน 10 เตียง และ 30 เตียง 31 โรงพยาบาล			
1. ปะเหลียน	4 คน	2. ท่าโรงช้าง	3 คน
3. ท่าชนะ	3 คน	4. ท่าแซะ	2 คน
5. บ้านนาเดิม	1 คน	6. วิภาวดี	1 คน
7. ละแม	1 คน	8. คอนสัก	1 คน
9. ขนอม	1 คน	10. ท้ายเหมือง	1 คน
11. หัวไทร	1 คน	12. เขาชัยสน	1 คน
13. เขียวใหญ่	1 คน	14. รัชฎา	1 คน
15. เขาพนม	1 คน	16. เกาะพัง	1 คน
17. บ้านตาขุน	1 คน	18. พระแสง	1 คน
19. ชัยบุรี	1 คน	20. ท่าฉาง	1 คน
21. ปากน้ำหลังสวน	1 คน	22. กะเปอร์	1 คน
23. พนม	1 คน	24. ลานสกา	1 คน
25. ป่าบอน	1 คน	26. ทับปุด	1 คน
27. ตะกั่วทุ่ง	1 คน	28. เหนือคลอง	1 คน
29. ร่อนพิบูลย์	1 คน	30. คลองท่อม	1 คน
31. พิปูน	1 คน		
รวม 39 คน			
โรงพยาบาลชุมชน 60 เตียง 18 คน 6 โรงพยาบาล			
1. รพ.นาโยง	4 คน	2. รพ.บ้านนาสาร	3 คน
3. รพ.เวียงสระ	3 คน	4. รพ.ป่าตอง	2 คน
5. รพ.อ่าวลึก	2 คน	6. รพ.ท่าศาลา	4 คน
รวม 18 คน			
โรงพยาบาลชุมชน 90 เตียง 3 โรงพยาบาล			
1. รพ.พุนพิน	3 คน	2. รพ.กาญจนดิษฐ์	2 คน
3. รพ.ฉวาง	3 คน		
รวม 8 คน			
โรงพยาบาลชุมชน 120 เตียงขึ้นไป 1 รพ.			
1. รพ.ทุ่งสง	รวม 8 คน		

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 6-7 ได้แก่อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร แบบสอบถามเป็นลักษณะเลือกตอบและเติมคำ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแบบสอบถามคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของอินทรา พันธุ์เมธีศรี (2545) ที่สร้างตามแนวคิดของ คอร์โคแรน (Corcoran, 1981) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน คือความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความมีวิจรรย์ญาณ และความมีเหตุผล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ทั้งหมดมี 27 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความมั่นใจ 8 ข้อ (ข้อ 1-8)

ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5 ข้อ (ข้อ 9-13)

ด้านความยืดหยุ่น 5 ข้อ (ข้อ 14-18)

ด้านความมีวิจรรย์ญาณ 5 ข้อ (ข้อ 19-23)

ด้านความมีเหตุผล 4 ข้อ (ข้อ 24-27)

โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก ให้ 4 คะแนน

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย ให้ 2 คะแนน

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ใช้ค่าของคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงระดับต่ำสุดดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึง มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลอยู่ในระดับสูงสุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึง มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึง มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึง มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลอยู่ในระดับต่ำสุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของดวงเนตร์ ภู่วฒนวนิชย์ ซึ่งใช้แนวคิดของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002) โดยแบ่งบรรยากาศองค์การเป็น 6 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์การ	3 ข้อ (ข้อ1- 3)
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4 ข้อ (ข้อ4-7)
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3 ข้อ (ข้อ8-10)
ด้านการให้ความสำคัญกับผลงาน	5 ข้อ (ข้อ11-15)
ด้านการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจริง	6 ข้อ (ข้อ16-21)
ด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน	4 ข้อ (ข้อ 22-25)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด ให้	5 คะแนน
เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด ให้	1 คะแนน

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การประเมินบรรยากาศองค์การโดยใช้ค่าของคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงระดับต่ำสุดดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร 2542)

คะแนนเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงสุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำสุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ แบล็คและพอตเตอร์ (Black, J.S, and Porter, L.W., 2000) มี 4 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความสามารถด้านการวางแผน 6 ข้อ(ข้อ1-6)

ความสามารถด้านการจัดองค์การและการจัดบุคลากร	10 ข้อ(ข้อ7- 16)
ความสามารถด้านการนำ	10 ข้อ(ข้อ17-26)
ความสามารถด้านการประเมินผล	5 ข้อ(ข้อ27-31)
ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า	5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

สามารถปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
สามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก	ให้	4 คะแนน
สามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง	ให้	3 คะแนน
สามารถปฏิบัติได้ในระดับน้อย	ให้	2 คะแนน
สามารถปฏิบัติได้ในระดับน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

คำอธิบายคำตอบ

มากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบสามารถหรือปฏิบัติตามข้อความข้อนั้นในระดับมากที่สุด
(สามารถปฏิบัติได้ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

มาก หมายถึง ผู้ตอบสามารถหรือปฏิบัติตามข้อความข้อนั้นในระดับมาก
(สามารถปฏิบัติได้ร้อยละ 60-79)

ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบสามารถหรือปฏิบัติตามข้อความข้อนั้นในระดับปานกลาง
(สามารถปฏิบัติได้ร้อยละ 40-59)

น้อย หมายถึง ผู้ตอบสามารถหรือปฏิบัติตามข้อความข้อนั้นในระดับน้อย
(สามารถปฏิบัติได้ร้อยละ 20-39)

น้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบสามารถหรือปฏิบัติตามข้อความข้อนั้นในระดับน้อยที่สุด
(สามารถปฏิบัติได้ร้อยละ 0-19)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิเคราะห์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ใช้หลักการแปลผลจากค่าเฉลี่ยโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยโดยให้ความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการบริหารงานดังนี้ (ประคอง กรรณสูต 2542)

คะแนนเฉลี่ย

4.50-5.00	หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานอยู่ในระดับสูงสุด
3.50-4.49	หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานอยู่ในระดับสูง

- 2.50-3.49 หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง
 1.50-2.49 หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ
 1.00-1.49 หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานอยู่ในต่ำสุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. หาคำถามตรงของเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมตรวจสอบและแก้ไขเบื้องต้น แล้วนำเครื่องมือทั้งหมดพร้อมคำจำกัดความไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัยที่มีการสร้างเครื่องมือด้านการบริหารการพยาบาล ด้านสถิติ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเนื้อหา ประกอบด้วยความถูกต้องเหมาะสมของภาษา การตีความของข้อคำถาม และความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่า CVI รายข้อ และค่า CVI ทั้งหมดแล้วจึงนำแบบสอบถามข้อที่มีค่า CVI ต่ำกว่า 0.8 มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้

การคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index) หรือ CVI (บุญใจศรีสถิตนาทกุล, 2545) สูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าสอดคล้องก่อนข้างมาก/สอดคล้องมาก}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเลย (ควรตัดออก)
- 2 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวนปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับนิยาม (ปรับปรุงมาก)
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับนิยาม (สอดคล้องค่อนข้างมาก)
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม(สอดคล้องมาก)

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยร้อยละ 80 (4 ใน 5 ท่าน) ในแต่ละข้อคำถามและใช้เกณฑ์ตัดสินคุณภาพเครื่องมือ CVI = 0.80 ขึ้นไป ค่า CVI แต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 2 คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ค่า CVI = 0.96

ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การ ค่า CVI = 0.96

ตอนที่ 4 ความสามารถในการบริหารงาน ค่า CVI = 0.96

หาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสงขลา 15 คน โรงพยาบาลหาดใหญ่ 18 คน และโรงพยาบาลระโนด 2 คน รวมทั้งหมด 35 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) เพื่อหาค่า Alpha แยกแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 2 คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ค่า Alpha = 0.94

ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การ ค่า Alpha = 0.92

ตอนที่ 4 ความสามารถในการบริหารงาน ค่า Alpha = 0.89

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต 6-7 จำนวน 48 โรงพยาบาล

3.2 ส่งหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบตัวอย่างแบบสอบถามจำนวน 1 ชุดพร้อมเอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าพยาบาล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 ส่งหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่หัวหน้าพยาบาล พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามพร้อมซองปิดแถมปีเจ้าหน้าที่จนถึงผู้วิจัย เท่ากับจำนวน

แบบสอบถามให้แก่ผู้ประสานงานที่หัวหน้าพยาบาลมอบหมายไว้ ซึ่งจะเป็นผู้ที่แจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้แนบหนังสือชี้แจงแก่ผู้ประสานงานแจ้งถึงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อกลับถึงผู้วิจัยเมื่อมีปัญหา และวิธีการส่งแบบสอบถามกลับคืนแก่ผู้วิจัย โดยให้ผู้ประสานงานเน้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามตรวจสอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนก่อนป้อนใส่ซอง และเมื่อตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำแบบสอบถามใส่ซองที่เจ้าหน้าที่ของคิด แสตนบีแล้วส่งกลับทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยโดยตรง

3.5 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด 174 ฉบับ คิดเป็น 100 % แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ด้านบริหาร และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะเฉพาะบุคคล บรรยากาศองค์กร และความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 4.3 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยใช้สถิติไคสแควร์
- 4.4 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย คุณลักษณะเฉพาะบุคคล บรรยากาศองค์กร กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
- 4.5 วิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)