

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่สะท้อนจากพลังอำนาจแบบเป็นทางการ พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ และการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานใน 9 งานการพยาบาลในสังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คือ งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรศาสตร์ งานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยศาสตร์ งานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โทปิดิกส์ งานการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและพักฟื้น งานการพยาบาลผู้ป่วยสูติรีเวช งานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ และงานการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป จิตเวช จักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์ จำนวน 958 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มจากประชากร จำนวน 958 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane อ้างใน ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์, 2538) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน

2. แบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละงานการพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ 1

3. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยใช้ตารางเลขสุ่มจากรายชื่อของพยาบาลประจำการในแต่ละงานการพยาบาลโดยยกเว้นรายชื่อพยาบาลประจำการที่ลาศึกษาต่อ หรือไปอบรมและดูงาน

ตารางที่ 1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มงานการพยาบาล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรศาสตร์	147	44
งานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยศาสตร์	159	48
งานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โทปิดิกส์	68	20
งานการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน	95	28
งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและพักฟื้น	103	31
งานการพยาบาลผู้ป่วยสูติรีเวช	104	31
งานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชศาสตร์	115	34
งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ	86	26
งานการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป จิตเวช จักษุ โสต		
นาสิก ลาริงซ์	81	24
รวม	958	286

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล งานการพยาบาลที่สังกัด และการได้รับการศึกษา อบรม ประชุม สัมมนาวิชาการเกี่ยวกับวิชาชีพการพยาบาล

ส่วนที่ 2 แบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของลาสซิงเจอร์ (Laschinger, 1997) ซึ่งโอโนทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย โดยแบบวัดเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 66 ข้อ แบ่งเป็น 3 หมวด คือ แบบวัดกิจกรรมในงาน แบบวัดสัมพันธภาพใน

องค์การ และแบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73, 0.85 และ 0.93 ตามลำดับ แยกอธิบายได้ดังนี้

หมวดที่ 1 แบบวัดกิจกรรมในงาน (Job Activities Scale : JAS) ใช้วัดพลังอำนาจแบบเป็นทางการ ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่มีอิสระในการตัดสินใจ มีการยอมรับได้ และมีความสอดคล้องกันจำนวน 12 ข้อ คำถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ลักษณะงานนั้นมีมากที่สุด
- 4 หมายถึง ลักษณะงานนั้นมีมาก
- 3 หมายถึง ลักษณะงานนั้นมีปานกลาง
- 2 หมายถึง ลักษณะงานนั้นมีน้อย
- 1 หมายถึง ลักษณะงานนั้นมีน้อยที่สุด หรือไม่มีเลย

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดกิจกรรมในงานมีดังนี้

ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
5	1 เมื่อผู้ตอบแบบวัดตอบลักษณะงานนั้นมีมากที่สุด
4	2 เมื่อผู้ตอบแบบวัดตอบลักษณะงานนั้นมีมาก
3	3 เมื่อผู้ตอบแบบวัดตอบลักษณะงานนั้นมีปานกลาง
2	4 เมื่อผู้ตอบแบบวัดตอบลักษณะงานนั้นมีน้อย
1	5 เมื่อผู้ตอบแบบวัดตอบลักษณะงานนั้นมีน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

คะแนนรวมจากแบบสอบถามทั้งหมดนำมาหาค่าเฉลี่ย จะได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ซึ่งนำมาจัดระดับได้ 5 ระดับ ดังที่ลาสซิงเจอร์ (Laschinger, 1997) กำหนดไว้ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง พลังอำนาจแบบเป็นทางการอยู่ในระดับสูงมาก
 3.50-4.49 หมายถึง พลังอำนาจแบบเป็นทางการอยู่ในระดับสูง
 2.50-3.49 หมายถึง พลังอำนาจแบบเป็นทางการอยู่ในระดับปานกลาง
 1.50-2.49 หมายถึง พลังอำนาจแบบเป็นทางการอยู่ในระดับต่ำ
 1.00-1.49 หมายถึง พลังอำนาจแบบเป็นทางการอยู่ในระดับต่ำมาก

หมวดที่ 2 แบบวัดสัมพันธภาพในองค์การ (Organizational Relationships Scale : ORS) ใช้วัดพลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพของพยาบาลประจำการกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ที่อยู่ในสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง จำนวน 19 ข้อ คำถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง สัมพันธภาพนั้นเกิดกับตัวท่านมากที่สุด
 4 หมายถึง สัมพันธภาพนั้นเกิดกับตัวท่านมาก
 3 หมายถึง สัมพันธภาพนั้นเกิดกับตัวท่านปานกลาง
 2 หมายถึง สัมพันธภาพนั้นเกิดกับตัวท่านน้อย
 1 หมายถึง สัมพันธภาพนั้นเกิดกับตัวท่านน้อยที่สุด หรือไม่มีเลย

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดสัมพันธภาพในองค์การมีดังนี้

- 5 เมื่อผู้ตอบแบบวัดตอบสัมพันธภาพนั้นเกิดกับตัวท่านมากที่สุด
 4 เมื่อผู้ตอบแบบวัดตอบสัมพันธภาพนั้นเกิดกับตัวท่านมาก
 3 เมื่อผู้ตอบแบบวัดตอบสัมพันธภาพนั้นเกิดกับตัวท่านปานกลาง
 2 เมื่อผู้ตอบแบบวัดตอบสัมพันธภาพนั้นเกิดกับตัวท่านน้อย
 1 เมื่อผู้ตอบแบบวัดตอบสัมพันธภาพนั้นเกิดกับตัวท่านน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

คะแนนรวมจากแบบสอบถามทั้งหมดนำมาหาค่าเฉลี่ย จะได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ซึ่งนำมาจัดระดับได้ 5 ระดับ ดังที่ลาสซิงเจอร์ (Laschinger, 1997) กำหนดไว้ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการอยู่ในระดับสูงมาก
 3.50-4.49 หมายถึง พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการอยู่ในระดับสูง
 2.50-3.49 หมายถึง พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการอยู่ในระดับปานกลาง
 1.50-2.49 หมายถึง พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการอยู่ในระดับต่ำ
 1.00-1.49 หมายถึง พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการอยู่ในระดับต่ำมาก

หมวดที่ 3 แบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผล (Conditions of Work Effectiveness Questionnaire : CWEQ) ใช้วัดการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการเข้าถึงโครงสร้างด้านโอกาส จำนวน 8 ข้อ การเข้าถึงโครงสร้างด้านพลังอำนาจได้แก่ทรัพยากร จำนวน 9 ข้อ ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 9 ข้อ และการสนับสนุน จำนวน 9 ข้อ คำถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดกับตัวท่านบ่อยที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดกับตัวท่านบ่อยมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดกับตัวท่านบ่อยปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดกับตัวท่านนานๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดกับตัวท่านน้อยที่สุดหรือไม่เกิดเลย

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผลมีดังนี้

- 5 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบพฤติกรรมนั้นเกิดกับตัวท่านบ่อยที่สุด
- 4 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบพฤติกรรมนั้นเกิดกับตัวท่านบ่อยมาก
- 3 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบพฤติกรรมนั้นเกิดกับตัวท่านบ่อยปานกลาง
- 2 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบพฤติกรรมนั้นเกิดกับตัวท่านนาน ๆ ครั้ง
- 1 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบพฤติกรรมนั้นเกิดกับตัวท่านน้อยที่สุดหรือไม่เกิดเลย

คะแนนรวมจากแบบสอบถามแต่ละด้านนำมาหาค่าเฉลี่ย จะได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ซึ่งนำมาจัดระดับได้ 5 ระดับ ดังที่ลาสซิงเจอร์ (Laschinger, 1997) กำหนดไว้ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง การเข้าถึงโครงสร้างด้านโอกาสและพลังอำนาจ
อยู่ในระดับสูงมาก
- 3.50-4.49 หมายถึง การเข้าถึงโครงสร้างด้านโอกาสและพลังอำนาจ
อยู่ในระดับสูง
- 2.50-3.49 หมายถึง การเข้าถึงโครงสร้างด้านโอกาสและพลังอำนาจ
อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง การเข้าถึงโครงสร้างด้านโอกาสและพลังอำนาจ
อยู่ในระดับต่ำ
- 1.00-1.49 หมายถึง การเข้าถึงโครงสร้างด้านโอกาสและพลังอำนาจ
อยู่ในระดับต่ำมาก

คะแนนโดยรวมเป็นผลรวมของค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามด้านโอกาส ทรัพยากร ข้อมูล ข่าวสาร และการสนับสนุน จะได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4-20 ซึ่งนำมาจัดเป็นระดับของการเข้าถึง โครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังที่ลาสซิงเจอร์ (Laschinger, 1997) กำหนดไว้ดังนี้

- 17.20-20.00 หมายถึงการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูงมาก
- 13.90-17.19 หมายถึง การเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูง
- 10.60-13.89 หมายถึง การเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
- 7.30-10.59 หมายถึง การเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับต่ำ
- 4.00-7.29 หมายถึง การเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามร่างมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของสภาการพยาบาลซึ่งประกอบไปด้วย 6 มาตรฐานคือ มาตรฐานการรวบรวมข้อมูล การวินิจฉัยทางการพยาบาล การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล รวมทั้งหมดจำนวน 42 ข้อคำถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านสามารถปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านสามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านสามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านสามารถปฏิบัติได้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านสามารถปฏิบัติได้ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่สามารถปฏิบัติเลย

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลมีดังนี้

- 5 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบข้อความในประโยคนั้นท่านสามารถปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด
- 4 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบข้อความในประโยคนั้นท่านสามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก
- 3 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบข้อความในประโยคนั้นท่านสามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง
- 2 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบข้อความในประโยคนั้นท่านสามารถปฏิบัติได้ในระดับน้อย
- 1 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบข้อความในประโยคนั้นท่านสามารถปฏิบัติได้ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่สามารถปฏิบัติเลย

คะแนนรวมจากแบบสอบถามนำมาหาค่าเฉลี่ย จะได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ซึ่งนำมาจัดระดับได้ 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|-----------|---------|--|
| 4.50-5.00 | หมายถึง | สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | หมายถึง | สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | หมายถึง | สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | หมายถึง | สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.49 | หมายถึง | สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับต่ำมาก |

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรง (validity) ของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) จากการนำแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล และส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่านพิจารณาความครอบคลุมและความเหมาะสมของเนื้อหา แล้วคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content valid instrument: CVI) ของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ได้ค่าเท่ากับ 0.99 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปหาความเชื่อมั่นและนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

2. การหาความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรคือพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ขอนแก่น จำนวน 20 คน นำผลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient) ของแต่ละแบบวัดได้ผลดังนี้

แบบวัดกิจกรรมในงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่น	0.73
แบบวัดสัมพันธภาพในองค์กร	ได้ค่าความเชื่อมั่น	0.90
แบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผล	ได้ค่าความเชื่อมั่น	0.92
แบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล	ได้ค่าความเชื่อมั่น	0.99

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เพื่อชี้แจงรายละเอียดและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้างานการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลประจำการในแต่ละหอผู้ป่วย ชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม แล้วขอรับคืนภายใน 1 สัปดาห์ จากหัวหน้างานการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนได้ทำการติดตามที่งานการพยาบาล หอผู้ป่วย และตัวผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นจึงขออนุญาตเวลาเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนอีกครั้ง
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 286 ฉบับ ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 283 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.95

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for Social Science/Personal Computer) ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์เป็นความถี่และร้อยละ
2. คำนวณคะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่สะท้อนจากพลังอำนาจแบบเป็นทางการ พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ และการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. คำนวณคะแนนสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. หาความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจกับสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficiency)