

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ประเภทหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlation Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ ความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม และการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลหัวหน้าเวร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวิธีการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่เป็น พยาบาลหัวหน้าเวรไม่ว่าจะเป็นเวรเช้า บ่าย หรือดึกภายในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพ ดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลสมิติเวช (สุขุมวิท) โรงพยาบาลสมิติเวช (ศรีนครินทร์) โรงพยาบาลปิยะธิดา และจะต้องเป็นพยาบาลที่ทำงานประจำ (Full time) ปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าเวรอย่างน้อย 1 ปี สืบมาจากฝ่ายการพยาบาลของแต่ละ โรงพยาบาล มีจำนวนทั้งสิ้น 1,311 คน โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1970 อ้างถึงใน ประคอง วรรณสูตร, 2542) กำหนดความคลาดเคลื่อน .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ในที่นี้กำหนดไว้ร้อยละ 5

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{1311}{1 + 1311(.05)^2} \\ &= 306.48 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 306 คน

2. วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการดังต่อไปนี้

2.1 เลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาลโดยคำนวณตามสัดส่วน 306/1311 ให้ได้ครบตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2.2 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยนำรายชื่อพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานของแต่ละแผนกในแต่ละโรงพยาบาลมาทำการสุ่มด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่มีการแทนที่ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้ในแต่ละโรงพยาบาล

อย่างไรก็ตามในการเก็บข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืน 256 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.66 ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 256 คน ซึ่งเมื่อพิจารณาความคลาดเคลื่อนในกลุ่มตัวอย่างแล้วจะคิดเป็นร้อยละ 5.5

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาลได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาล

ลำดับ	โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงพยาบาลกรุงเทพ	550	128
2	โรงพยาบาลสมิติเวช(สุขุมวิท)	275	64
3	โรงพยาบาลสมิติเวช(ศรีนครินทร์)	400	94
4	โรงพยาบาลบีเอ็นเอช	86	20
รวม		1,311	306

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่สอดคล้องและเหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้โดยพิจารณาข้อคำถามทั้ง 4 ด้านและเลือกข้อคำถามในแต่ละด้านให้มีจำนวนข้อเท่ากันโดยปรับปรุงจากแบบวัดที่ได้มาจากการวิจัยของ จินตนา จันทร์โคตร (2530) และจารุวรรณ ปัทมทอง (2545) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Corcoran ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 แบบสอบถามทั้ง 4 ด้านคือข้อคำถามด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล และด้านความตั้งใจเพียรพยายาม ประกอบด้วย ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก จำนวน 24 ข้อ และข้อคำถามที่มีความหมายทางลบ จำนวน 4 ข้อ รวม 28 ข้อ ให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความมั่นใจ	มีจำนวน 7 ข้อ (ข้อ 1-7)
ความยืดหยุ่น	มีจำนวน 7 ข้อ (ข้อ 8-14)
ความมีเหตุผล	มีจำนวน 7 ข้อ (ข้อ 15-21)
ความตั้งใจเพียรพยายาม	มีจำนวน 7 ข้อ (ข้อ 22-28)

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามชุดที่ 1 เป็นแบบมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

	ถ้าเป็นข้อความทางบวก			ถ้าข้อความที่เป็นทางลบ	
เกิดขึ้นบ่อยที่สุด	ให้	5	คะแนน	1	คะแนน
เกิดขึ้นบ่อย ๆ	ให้	4	คะแนน	2	คะแนน
เกิดขึ้นบางครั้ง	ให้	3	คะแนน	3	คะแนน
เกิดขึ้นน้อย	ให้	2	คะแนน	4	คะแนน
ไม่เกิดขึ้นเลย	ให้	1	คะแนน	5	คะแนน

การแปลผลคะแนนจากแบบสอบถามคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละด้านแบ่งเป็น 5 ระดับตามคะแนนที่เป็นไปได้ โดยการนำคะแนนที่ได้ทุกข้อรวมกันแล้วหารเฉลี่ยต่อจำนวนข้อ ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายความว่า	เป็นผู้ที่มีความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความตั้งใจเพียรพยายาม อยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายความว่า	เป็นผู้ที่มีความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผลความตั้งใจเพียรพยายาม อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายความว่า	เป็นผู้ที่มีความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผลความตั้งใจเพียรพยายาม อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายความว่า	เป็นผู้ที่มีความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผลความตั้งใจเพียรพยายาม อยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายความว่า	เป็นผู้ที่มีความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผลความตั้งใจเพียรพยายาม อยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าเวรเป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดที่ได้มาจากงานวิจัยของ รัตนา ลือวานิช (2539) และงานวิจัยของ จารุวรรณ ปัทมทอง (2540) ซึ่งพัฒนาโดยใช้หลักการและแนวคิดของ Kanter (1977) ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและทดสอบความเที่ยงแล้ว มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเท่ากับ .94 ประกอบด้วยข้อคำถามโดยข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก 29 ข้อและทางลบ 4 ข้อ รวมทั้งหมด 33 ข้อ ให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การได้รับข้อมูลข่าวสาร	มีจำนวน 8 ข้อ (ข้อ 1 - 8)
การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	มีจำนวน 8 ข้อ (ข้อ 9 - 16)
การได้รับทรัพยากร	มีจำนวน 10 ข้อ (ข้อ 17 - 26)
การได้รับโอกาส	มีจำนวน 7 ข้อ (ข้อ 27 - 33)

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

	ถ้าเป็นข้อความทางบวก			ถ้าข้อความที่เป็นทางลบ	
มากที่สุด	ให้	5	คะแนน	1	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน	5	คะแนน

การแปลผลคะแนนจากแบบสอบถาม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบ่งเป็น 5 ระดับตามคะแนนที่เป็นไปได้ โดยการนำคะแนนที่ได้ทุกข้อรวมกันแล้วหารเฉลี่ยต่อจำนวนข้อ ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับต่ำมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของพยาบาล หัวหน้าเวร ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ อภิญา วรณประพันธ์ (2545) โดยกำหนด สถานการณ์ที่จะวัดความสามารถในการตัดสินใจทางด้านการบริหารงาน 4 ด้านคือ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการบริหารทั่วไปโดยกำหนดเป็นสถานการณ์ที่พยาบาล หัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน มีโอกาสเผชิญบ่อยครั้ง ผ่านการตรวจสอบความ เทียบตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและทดสอบความเที่ยงแล้ว มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัด ความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของพยาบาลหัวหน้าเวรเท่ากับ .75 แบบสถานการณ์ จำนวน 20 ข้อประกอบ ด้วยข้อคำถามครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านบุคลากร	มีจำนวน 7 ข้อ (ข้อ 1 - 7)
ด้านการเงิน	มีจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 8 - 10)
ด้านวัสดุอุปกรณ์	มีจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 11 - 14)
ด้านการบริหารทั่วไป	มีจำนวน 6 ข้อ (ข้อ 15 - 20)

แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหาร เป็นแบบสถานการณ์จำนวน 20 ข้อ และมีตัวเลือก 4 ข้อ โดยให้เลือกตอบถูกเพียงข้อเดียว ตอบถูกได้ 1 คะแนนและตอบผิดได้ 0 คะแนน นำมาคิดเป็นร้อยละที่ตอบถูกแล้วแปลความหมายดังนี้ (อภิญา วรณประพันธ์, 2545)

คะแนนร้อยละ 80-100	หมายถึง	ความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของ พยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนร้อยละ 70-79	หมายถึง	ความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของ พยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับสูง
คะแนนร้อยละ 60-69	หมายถึง	ความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของ พยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนร้อยละ 50-59	หมายถึง	ความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของ พยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50	หมายถึง	ความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของ พยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับต่ำมาก

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงของ เนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม และแบบวัด ให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไข เนื้อหา ภาษา และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติ และเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พิจารณาสำนวนภาษา ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้ครอบคลุมในเนื้อหาที่ศึกษา โดยถือเกณฑ์การยอมรับจำนวน 4 ท่าน และนำมาปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบวัดที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับประชากรที่ศึกษาจาก โรงพยาบาลเอกชนอื่น ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของหัวหน้าเวรแยกตามรายด้าน และแบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ส่วนแบบวัด ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานนำมาหาความเที่ยงด้วยวิธีคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson: KR-20) ได้ค่าความเที่ยง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

แบบสอบถาม	ความเที่ยงของเครื่องมือ	
	ทดลองใช้ n = 30	ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง n = 256
ชุดที่ 1 ด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล	.92	.84
ด้านความมั่นใจ	.88	.81
ด้านความมีเหตุผล	.77	.69
ด้านความยืดหยุ่น	.81	.82
ด้านความเพียรพยายาม	.76	.72
ชุดที่ 2 ด้านการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	.95	.89
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.72	.67
การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	.92	.85
การได้รับทรัพยากร	.90	.81
การได้รับโอกาส	.87	.72

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ความเที่ยงของเครื่องมือ	
	ทดลองใช้ n = 30	ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง n = 256
ชุดที่ 3 ด้านความสามารถในการ	.74	.85
ตัดสินใจด้านการบริหารงาน		
ด้านบุคลากร	.72	.73
ด้านงบประมาณ	.82	.71
ด้านวัสดุอุปกรณ์	.74	.77
ด้านการบริหารงานทั่วไป	.71	.70

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ยื่นขออนุมัติโครงร่างการวิจัยผ่านการพิจารณาโดยคณะกรรมการจริยธรรมของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา และจริยธรรมของโรงพยาบาลเอกชนในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ
2. ชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลสมิติเวช (สุขุมวิท) โรงพยาบาลสมิติเวช (ศรีนครินทร์) โรงพยาบาลบีเอ็นเอช ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
3. ชี้แจงรายละเอียดของการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในหน้าแรกของแบบสอบถามการวิจัย โดยบอกวัตถุประสงค์ในการวิจัย การตอบแบบสอบถามการวิจัยและประโยชน์ของการเข้าร่วมการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบ โดยแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับจะนำเสนอเป็นภาพรวมที่ไม่เชื่อมโยงถึงตัวบุคคลได้ พร้อมทั้งแนบใบยินยอมการเข้าร่วมการวิจัยไปกับแบบสอบถามการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลา ซึ่งการปฏิเสธครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับเมื่อสิ้นสุดการวิจัยจะทำลายแบบสอบถามทั้งหมด และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนตามลำดับขั้นดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชน สังกัดเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย และตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
3. นำหนังสืออนุมัติให้ทำการวิจัยจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ถึงหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย รายละเอียด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน และคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ต้องการ
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ไปยังหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ
5. เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทุกข้อแล้วให้ใส่ซองที่แนบไปพร้อมปิดผนึกแล้วนำมาใส่กล่องที่ทางผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ให้ โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ ความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ยรายข้อ รายด้านและโดยรวม
2. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารจำแนกตามการบริหารงาน และตามกระบวนการตัดสินใจ ด้วยค่าคะแนนเต็ม ร้อยละและระดับคะแนน โดยรวม
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลด้านความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของพยาบาลหัวหน้าเวรใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r) โดยแปล
ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4. การวิจัยครั้งนี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University