

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) เพื่อศึกษาความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประชากรและกลุ่มทดลอง

ประชากร คือ พยาบาลชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ซึ่งประกอบไปด้วยคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือพยาบาลวิชาชีพอาวุโสที่เป็นผู้บริหารระดับต้นในหอผู้ป่วย
2. เป็นผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี
3. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 ปี ในหน่วยงานเดิม
4. มีความยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้

จากการสำรวจจำนวนพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ที่มีคุณสมบัติตรงกับคุณสมบัติดังกล่าว ในการศึกษาครั้งนี้จึงมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 35 คน

กลุ่มทดลอง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มทดลอง โดยการใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1973 อ้างถึงใน วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล, 2547) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % เลือกกลุ่มทดลองจากประชากรโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยนำชื่อพยาบาลชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์จากบัญชีรายชื่อทั้ง 35 คน จับสลากทีละคนโดยไม่แทนที่ให้ได้จำนวน 32 คน

รูปแบบการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยกึ่งทดลอง แบบสอบก่อน - สอบหลัง (One Group Pretest - Posttest Design) โดยมีแบบแผนการทดลองดังนี้

R O ₁ ----- X----- O ₂

ภาพที่ 2 รูปแบบการทดลอง

R หมายถึง การสุ่มกลุ่มทดลองจากประชากร

X หมายถึง โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความรู้และเจตคติในการบริหาร
การเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย

O₁ หมายถึง ความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลอง
ก่อนการทดลอง

O₂ หมายถึง ความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลองหลัง
การทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. เครื่องมือดำเนินการทดลอง ได้แก่
 - 1.1 โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 เอกสารประกอบโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่
 - 2.1 แบบทดสอบความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (ภาคผนวก ข)
 - 2.2 แบบประเมินเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (ภาคผนวก ข)

การสร้างเครื่องมือวิจัย

1. เครื่องมือประกอบการทดลอง ดำเนินการสร้าง ดังนี้

- 1.1 โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1.1 วิเคราะห์คุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย จากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
 - 1.1.1.1 การทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหาร
การเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของผู้นำสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
จากตำรา วารสาร เอกสารวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ
เพื่อสังเคราะห์ทักษะที่จำเป็นของผู้นำสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจากการทบทวน

พบว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปงนั้นประกอบด้วยภาวะผู้นำ การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การสร้างแรงจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การจัดการกับกระบวนการกลุ่ม การแก้ปัญหา การใช้อำนาจและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคคล

1.1.1.2 การรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยรวบรวมความคิดเห็นโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ทั้งจากในและนอกวิชาชีพ รวมทั้งหมด 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาลในสังกัดกรมแพทยทหารเรือ 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาลภาครัฐบาลนอกสังกัดกรมแพทยทหารเรือ 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาลภาคเอกชน 1 ท่าน อาจารย์พยาบาล 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงพยาบาล 1 ท่าน โดยภายหลังจากที่ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติ และข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขออนุญาตโดยตรงจากผู้เชี่ยวชาญ แนะนำตัวเอง แจ้งวัตถุประสงค์ พร้อมนัดวัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์ จากนั้นนำผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตขอความคิดเห็น อย่างเป็นทางการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บังคับบัญชาของผู้เชี่ยวชาญและส่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ ส่งแบบให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจึงเตรียมตัวโดยศึกษาขั้นตอน จากเอกสาร และตำรา

การดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) โดยมีประเด็นเกี่ยวกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อองค์การสุขภาพและบริการพยาบาล การบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยและแนวทางในการพัฒนา รวมทั้งตัวชี้วัดความสำเร็จ การบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยเป็นกรอบคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (ภาคผนวก ก)

ขณะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยแนะนำตนเอง บอกวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์อีกครั้ง พร้อมขออนุญาตบันทึกเทปและจดบันทึกการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้กรอบคำถามตามโครงสร้างที่พัฒนาขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระตามความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญเอง โดยผู้วิจัยกล่าวทบทวนข้อมูลหรือประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งเมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยจึงกล่าวขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการสิ้นสุดการสัมภาษณ์

ภายหลังการสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ (Content Analysis) และนำมาบูรณาการร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนั้น มีดังนี้

1) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อองค์การสุขภาพ และการบริหารงานของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย ได้แก่ เศรษฐกิจ ความจำกัด ของงบประมาณและการแข่งขันในระบบบริการสุขภาพ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศ ข่าวสาร ผู้รับบริการรู้มากขึ้น เกิดการฟ้องร้อง ร้องเรียนโรงพยาบาลมากขึ้น โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และโรคจากภัยธรรมชาติ และภาวะการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล

2) การบริหารงานในหอผู้ป่วยของพยาบาลชำนาญการ ควรมีการบริหาร การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ การให้การดูแลผู้รับบริการอย่างสหสาขาวิชาชีพ ภายใต้ การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อคุณภาพในการรักษาพยาบาล และพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล การแสดงศักยภาพ และบทบาทวิชาชีพ การพัฒนาความรู้ความสามารถให้ก้าวทันยุคของข้อมูล ข่าวสาร

3) ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาล ชำนาญการในหอผู้ป่วยคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งใน ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเข้าใจมนุษย์และสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีทักษะของการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือและมีการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ สามารถการนิเทศ ติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้าง แรงจูงใจแก่ตนเองและผู้อื่น

4) แนวทางในการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการมอบหมายงาน ที่ท้าทาย

5) ตัวชี้วัดความสำเร็จการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการ ในหอผู้ป่วย ได้แก่ ความผิดพลาดในการทำงานลดลง การบรรลุตัวชี้วัดสำคัญของหน่วยงาน และการที่บุคลากรมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร

1.1.2 พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการ ในหอผู้ป่วย โดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

1.1.2.1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Need Assessment) เพื่อนำมา พัฒนาโปรแกรมโดยบูรณาการจากการทบทวนวรรณกรรมร่วมกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

จากสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการ ในหอผู้ป่วยเพื่อศึกษาจากสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง จากการวิเคราะห์พบว่าทักษะ ที่จำเป็นสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพระหว่าง บุคคล และการสร้างแรงจูงใจ

1.1.2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

1.1.2.3 คัดเลือกเนื้อหาและออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม

1.1.2.3.1 เนื้อหาในโปรแกรม ประกอบด้วย

1) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในองค์การสุขภาพ และผลกระทบ
ที่มีต่อผู้บริหารทางการพยาบาล

2) การเปลี่ยนแปลงและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างสัมพันธภาพ และการสร้างแรงจูงใจ

1.1.2.3.2 กิจกรรมในโปรแกรม เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น
การมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม (Active Learning) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Self - directed Learning) และการเรียนรู้ด้วยผู้ใหญ่ (Adult Learning) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลง
เจตคติ โดยประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคดังนี้ คือ การบรรยาย การใช้เกม การใช้
กระบวนการกลุ่ม การระดมสมอง และการอภิปรายกลุ่ม

1.1.2.4 สร้างเกณฑ์การประเมินผล ออกแบบการวัดและประเมินผลโปรแกรม
การฝึกอบรม โดยประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

1) ความรู้ โดยการวัดความรู้จากแบบทดสอบความรู้ในการบริหารการ
เปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรม

2) เจตคติ โดยการประเมินเจตคติจากแบบประเมินเจตคติในการบริหาร
การเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรม

1.2 เอกสารประกอบการฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาจากเอกสาร ตำราที่เกี่ยวกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
ในองค์การสุขภาพและบริการพยาบาล การบริหารการเปลี่ยนแปลง และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง โดยเนื้อหาภายในครอบคลุมและสอดคล้องกับเนื้อหาของโปรแกรม ได้แก่

1.2.1 สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในองค์การสุขภาพ

1.2.2 การเปลี่ยนแปลงและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1) ความหมายและความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

- 2) การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
- 3) การประเมินผลการเปลี่ยนแปลง
- 4) การแสวงหาความร่วมมือและลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- 5) การจัดการกับความขัดแย้งในระหว่างการเปลี่ยนแปลง

1.2.3 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

- 1) บทบาทและหน้าที่ของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
- 2) คุณลักษณะของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
- 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิผลต่อการเปลี่ยนแปลง
- 4) การสร้างสัมพันธภาพที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
- 5) การแสดงภาวะผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง
- 6) การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการสร้างดังนี้

2.1 แบบทดสอบความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นสถานการณ์ที่สอดคล้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์การปัจจุบันของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ซึ่งข้อคำถามของแบบทดสอบครอบคลุมเนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วยแบบทดสอบความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความจำ ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายปิดชนิดเลือกตอบว่าถูกหรือผิดจำนวน 17 ข้อ และแบบทดสอบความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านกรนำไปใช้ ซึ่งข้อคำถามปลายปิดชนิดเลือกตอบคำตอบเดียวจำนวน 23 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ถ้าตอบถูกให้ 1 คะแนน และถ้าตอบผิดให้ 0 คะแนน โดยแบ่งระดับความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

คะแนน	การแปลผลคะแนน
36 - 40 คะแนน	ความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมาก
32 - 35 คะแนน	ความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง
28 - 31 คะแนน	ความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
24 - 27 คะแนน	ความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ
ต่ำกว่า 24 คะแนน	ความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำมาก

2.2 แบบประเมินเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยข้อความในแบบสอบถามเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ ความรู้สึก และแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลองจำนวน 15 ข้อ ครอบคลุมแนวคิด ทั้ง 6 ด้าน คือ

- 1) เชื่อในการเปลี่ยนแปลงว่าคือโอกาสที่จะได้ค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่า ที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3
- 2) เชื่อมั่นในความสำเร็จของเป้าหมายว่าจะนำมาซึ่งหนทางสู่ความก้าวหน้า ขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4, 5, 6
- 3) มีความมุ่งมั่น ความพยายาม กระตือรือร้นที่จะพัฒนาองค์กร จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7, 8
- 4) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9, 10, 11
- 5) มองไปข้างหน้าเปิดรับแนวคิดใหม่ ค้นหาสิ่งใหม่ สิ่งที่แตกต่างกันออกไป จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 12, 13
- 6) มีปัญหาต้องจัดการกับปัญหานั้น ๆ ไม่หนีปัญหา จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 14, 15

ลักษณะของข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามนั้นจะต้อง อ่านข้อความในแบบสอบถามทีละข้อ และพิจารณาว่าข้อความในแต่ละข้อตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็น และการปฏิบัติของพยาบาลชำนาญการมากน้อยเพียงใด

การให้คะแนนแบบสอบถาม

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การแปลผลคะแนน แปลผลโดยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน เจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.50 - 5.00	เจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	เจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	เจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	เจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	เจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ชุดที่ 1 โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเอกสารประกอบโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยนำโปรแกรมการฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเอกสารประกอบโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยที่พัฒนาขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ จากนั้นผู้วิจัยนำโปรแกรมดังกล่าวเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการพยาบาล 2 ท่าน อาจารย์พยาบาล 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล 1 ท่าน (ภาคผนวก ก) ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกตามคุณสมบัติและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้องของโปรแกรม ทั้งในด้านของหลักการและเหตุผลของโปรแกรม จุดประสงค์ เนื้อหาและหัวข้อของโปรแกรม วัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อของโปรแกรม การดำเนินกิจกรรม สื่อและระยะเวลาของโปรแกรม แล้วปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการประเมินคุณภาพโปรแกรมของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีดังนี้

1. ระดับความเหมาะสมของโปรแกรม พิจารณาจากแบบประเมินระดับความเหมาะสมของโปรแกรม ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคะแนนระดับความเหมาะสมตาม และการแปลความหมาย ดังนี้

เหมาะสมมากที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น 5
เหมาะสมมาก	กำหนดคะแนนเป็น 4
เหมาะสมปานกลาง	กำหนดคะแนนเป็น 3
เหมาะสมน้อย	กำหนดคะแนนเป็น 2
เหมาะสมน้อยที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น 1

การแปลความหมาย นำคะแนนที่ได้จากผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าเฉลี่ย และแปลความหมาย ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง เหมาะสมมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง เหมาะสมน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่มีความเหมาะสม คือ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป โดยถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าโครงร่างโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมเพียงพอ สามารถนำไปใช้ได้ หากค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.50 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยยึดเกณฑ์ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ใน 5 ท่าน

ผลประเมินระดับความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ระดับความเหมาะสมของโปรแกรมมีค่าอยู่ระหว่าง 3.5 - 4.5 ซึ่งถือว่าเค้าโครงโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ (ภาคผนวก ก)

2. ระดับความสอดคล้องของโปรแกรม พิจารณาจากแบบประเมินระดับความสอดคล้องของโปรแกรม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคะแนนระดับความเหมาะสมตามและการแปลความหมาย คือ

เกณฑ์การพิจารณา โดยนำคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น +1
ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น 0
ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นหาค่าความสอดคล้องหรือดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item - objective Congruence หรือ IOC) จากสูตร (สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2529 อ้างถึงใน ดนุพล สุนทรรัตน์, 2550) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การแปลความหมาย ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ไม่ต้องปรับปรุง ซึ่งผู้วิจัยยึดข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่ 3 ท่านขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาปรับแก้

ผลการประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.8 - 1 ซึ่งถือว่าความสอดคล้องของโปรแกรมอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (ภาคผนวก ก)

3. ภายหลังการหาคุณภาพของโปรแกรม ผู้วิจัยนำโปรแกรมเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ของโปรแกรมอีกครั้งก่อนนำไปทดสอบผลของโปรแกรม

ชุดที่ 2 แบบทดสอบความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1. การหาความตรงในเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ จากนั้นผู้วิจัยนำโปรแกรมดังกล่าวเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการพยาบาล 2 ท่าน อาจารย์พยาบาล 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล 1 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้าง และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนข้อเสนอนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยถือเกณฑ์การยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ใน 5 ท่าน ผลการพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของแบบทดสอบความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่า 0.75 แบบทดสอบนี้จึงมีความเหมาะสมที่สามารถยอมรับได้

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาคือเป็นพยาบาลวิชาชีพที่เป็นหัวหน้าหน่วยหรือพยาบาลวิชาชีพอาวุโสที่เป็นผู้บริหารระดับต้นในหน่วยงาน มีอายุงานมากกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปีในหน่วยงานเดิม ได้แก่ พยาบาลชำนาญการในแผนกผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร KR - 20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder - Richardson) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ .59 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) ด้วยการหาอัตราความยากง่าย (Item Difficulty) และอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ของแบบทดสอบ พบว่ามีข้อคำถามที่มีค่าระดับความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ผู้วิจัยจึงคัดเลือกข้อคำถามที่มีระดับความยากง่ายตั้งแต่ 0.20 - 0.80 และมีอำนาจจำแนกที่สูงกว่า 0.20 และเพิ่มข้อคำถามจาก 25 ข้อเป็น 40 ข้อแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาอีกครั้ง จากนั้นนำมาทดลองใช้อีกครั้งกับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มเดิมกับการทดลองใช้ครั้งแรก และมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มทดลอง ซึ่งภายหลังการทดลองใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ .71 จากการใช้สูตร KR - 20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder - Richardson)

ชุดที่ 3 แบบประเมินเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1. การหาความตรงในเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น

เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ จากนั้นผู้วิจัยนำโปรแกรมดังกล่าวเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการพยาบาล 2 ท่าน อาจารย์พยาบาล 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล 1 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้าง และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยถือเกณฑ์การยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ใน 5 ท่าน ผลการพิจารณาแบบประเมินเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย มีค่าดัชนีความเชื่อมั่น (Content Validity Index) หรือ CVI = 0.8 เครื่องมือนี้จึงเป็นเครื่องมือที่สามารถยอมรับได้

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้ในการบริหาร

การเปลี่ยนแปลงไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกับประชากรที่ศึกษาคือเป็นพยาบาลวิชาชีพที่เป็นหัวหน้าหน่วยหรือพยาบาลวิชาชีพอาวุโสที่เป็นผู้บริหารระดับต้นในหน่วยงาน มีอายุงานมากกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปีในหน่วยงานเดิม ได้แก่ พยาบาลชำนาญการในแผนกผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ .89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเตรียมก่อนการทดลอง

การเตรียมการก่อนการทดลองมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งได้รับการอนุมัติในการจัดทำวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอต่อผู้อำนวยการและผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ เพื่อแสดงความจำนงและขออนุมัติในการดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกหอผู้ป่วยเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดของการจัดทำวิจัย และสำรวจจำนวนประชากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้

3. ผู้วิจัยเข้าพบประชากร โดยอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย และขอความร่วมมือเชิญเข้าร่วมโปรแกรมตามความสมัครใจ

4. ดำเนินการทดสอบความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แบบทดสอบความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและแบบประเมินเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ก่อนการทดลองโปรแกรม 2 สัปดาห์ เพื่อนำมาเปรียบเทียบภายหลังการใช้โปรแกรมเพื่อทดสอบผลของโปรแกรม โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบทดสอบและแบบประเมินพร้อมซองปิดผนึกแก่กลุ่มทดสอบด้วยตนเอง

ระยะที่ 2 การดำเนินการทดลอง

การดำเนินการทดลองในการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการทดลองโดยใช้กระบวนการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - experimental Research) โดยแผนการทดลองเป็นแบบ 1 กลุ่ม วัดก่อนและหลัง (Pretest - posttest One Group Designs) ดังนี้

1. ก่อนทำการทดลองโปรแกรม 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยวัดความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย (กลุ่มทดลอง) โดยใช้แบบทดสอบความรู้และแบบประเมินเจตคติที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
2. ทดสอบโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย ด้วยกระบวนการฝึกอบรมในกลุ่มทดลอง ซึ่งมีรองศาสตราจารย์ ดร. กุลยา ดันดิผลาชีวะ และ ดร. สุทธิรัช คนกาญจน์ เป็นวิทยากร ณ ห้องประชุม โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ ในวันที่ 27 - 28 ตุลาคม พ.ศ. 2553 โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินรายการและวิทยากรกลุ่มย่อยในฝึกอบรมตามโปรแกรมการฝึกอบรม
3. หลังการดำเนินการตามโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย ผู้วิจัยทำการวัดความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย (กลุ่มทดลอง) โดยใช้แบบวัดชุดเดิม และทำการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโปรแกรมด้วยแบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
4. ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการทดสอบมาเปรียบเทียบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เพื่อทดสอบผลของโปรแกรม

ระยะที่ 3 การดำเนินการหลังการทดลอง

ภายหลังการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ดำเนินการประเมินความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้วยแบบทดสอบความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และประเมินเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้วยแบบประเมินเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อการของกลุ่มทดลองทันทีหลังสิ้นสุดโปรแกรม

2. ดำเนินการประเมินความคิดเห็นของกลุ่มทดลองผู้เข้าร่วมโปรแกรมภายหลังสิ้นสุดโปรแกรม ด้วยแบบประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโปรแกรมทั้งในด้านบริบทของโปรแกรม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ หัวข้อ เนื้อหา วิทยากร โสตทัศนูปกรณ์ และสถานที่ เป็นต้น ด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ กระบวนการอบรม ระยะเวลา และด้านผลผลิต (Output) จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผลการประเมินความคิดเห็นของกลุ่มทดลอง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มทดลอง

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มทดลอง โดยเสนอโครงการวิจัยและเครื่องมือการวิจัยผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาให้การรับรอง จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการต่อโดยเสนอโครงการวิจัยผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของกรมแพทยทหารเรือ และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มทดลองด้วยตนเอง โดยก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยชี้แจงให้กลุ่มทดลองทราบและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยยืนยันการรักษาความลับของข้อมูลที่ได้ โดยจะวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในภาพรวมและค่าเฉลี่ยเท่านั้น โดยแบบประเมินที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะไม่มีการบันทึกชื่อของผู้ทำแบบประเมิน ดังนั้นจึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ทำแบบประเมิน ซึ่งการเข้าร่วมการศึกษานี้เป็นไปโดยสมัครใจ กลุ่มทดลองอาจจะปฏิเสธที่จะเข้าร่วม หรือถอนตัวจากการศึกษานี้ได้ทุกเมื่อโดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติพรรณนาในการบอกคุณลักษณะด้วยความถี่และร้อยละ

2. คำนวณค่าคะแนนความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลองก่อนเข้าร่วมโปรแกรม 2 สัปดาห์และหลังจบโปรแกรมทันที โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบคะแนนความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลองก่อนการใช้โปรแกรมและหลังการใช้โปรแกรมโดยทดสอบค่าทีแบบไม่อิสระ (Dependent t - test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05