

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำนวน 15 แห่ง รวม 3 เขต ตามการแบ่งส่วนราชการกระทรวงสาธารณสุขดังนี้ เขต 8 ได้แก่ โรงพยาบาลสุโขทัย โรงพยาบาลศรีสัງวร โรงพยาบาลกำแพงเพชร โรงพยาบาลอุทัยธานี โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสิน โรงพยาบาลแม่สอด เขต 9 ได้แก่ โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลพิจิตร โรงพยาบาลแพร่ โรงพยาบาลน่าน เขต 10 ได้แก่ โรงพยาบาลพะเยา โรงพยาบาลนครพิงค์ โรงพยาบาลลำพูน โรงพยาบาลเชียงคำ และโรงพยาบาลศรีสัງวาลัย มีประชากรพยาบาลในเขตภาคเหนือ ที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลประจำการไม่น้อยกว่า 1 ปี รวมทั้งสิ้น 2,488 คน (ญานิศาลิมรัตน์, 2547)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จากหอผู้ป่วยที่มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเวลาทำงานเป็นผลัด เวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi – stage sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สํารวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ทั้งหมด 15 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 2,488 คน
2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน เมื่อมีระดับนัยสำคัญ = .05

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

$$n = \frac{2,488}{1 + 2,488 (0.05)^2}$$

$$n = 345$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน

3. สุ่มโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย โดยใช้อัตราส่วนแต่ละเขต 1:2 ดังนี้ เขต 8 สุ่มมา 3 แห่ง เขต 9 สุ่มมา 2 แห่ง และเขต 10 สุ่มมา 3 แห่ง รวมมีจำนวนโรงพยาบาลที่สุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 8 แห่ง

4. สุ่มในระดับโรงพยาบาล สุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลที่สุ่มได้แล้ว ในระดับเขต ทั้ง 8 แห่ง โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละหอผู้ป่วย โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายให้ครอบคลุมทุกแผนกในอัตราส่วนที่เท่าๆกัน ในแต่ละโรงพยาบาล ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนดไว้รวม 345 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเวลาทำงานโดยเลือกจากแผนกหอผู้ป่วยอายุรกรรม หอผู้ป่วยศัลยกรรม หอผู้ป่วยสูตินรีเวชกรรม หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยหนัก ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (แต่ละโรงพยาบาล)} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล}}{\text{จำนวนพยาบาลทั้ง 8 โรงพยาบาล}}$$

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วย ที่สุ่มได้โดยคำนวณสัดส่วนประชากร เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย จากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วย ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนด กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลอย่างน้อย 1 ปี ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

เขต	โรงพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บข้อมูลได้จริง
เขต 8	ร.พ. สุโขทัย	150	37	37
	ร.พ. ศรีสังวร	125	-	-
	ร.พ. กำแพงเพชร	130	32	32
	ร.พ. อุทัยธานี	165	-	-
	ร.พ. สมเด็จพระเจ้าตากสิน	135	34	34
	ร.พ. แม่สอด	145	-	-
เขต 9	ร.พ. พิจิตร	260	65	60
	ร.พ. เพชรบูรณ์	165	-	-
	ร.พ. แพร่	220	55	55
	ร.พ. น่าน	203	-	-
เขต ๑	ร.พ. นครพินด์	218	54	53
	ร.พ. พะเยา	187	-	-
	ร.พ. ลำพูน	160	40	40
	ร.พ. เชียงคำ	115	-	-
	ร.พ. ศรีสังวาลย์	110	28	28
	รวม	2488	345	339

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 339)	ร้อยละ
อายุ		
20 – 30 ปี	102	30.1
30 – 40 ปี	130	38.3
มากกว่า 40 ปี	107	31.6
สถานภาพสมรส		
โสด	134	39.5
คู่	179	52.8
หม้าย/หย่า/แยก	26	7.7
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	296	87.3
ปริญญาโทขึ้นไป	43	12.7
การได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล		
เคย	285	84.1
ไม่เคย	54	15.9
ระยะเวลาทำงาน		
1 – 5 ปี	143	42.2
6 – 10 ปี	98	28.9
11 – 15 ปี	43	12.7
16 – 20 ปี	54	15.9
มากกว่า 20 ปี	1	0.3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 339)	ร้อยละ
รายได้/เดือน		
6,000 – 9,000 บาท	31	9.1
9,001 – 12,000 บาท	66	19.5
12,001 – 15,000 บาท	48	14.2
15,001 – 20,000 บาท	68	20.1
มากกว่า 20,001 บาท	126	37.2

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาที่มีอายุมากกว่า 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 31.6 อายุ 20-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.1 อายุของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด 23 ปี อายุมากที่สุด 49 ปี

สถานภาพสมรสส่วนใหญ่พบว่า มีคู่มากที่สุด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมา คือเป็นโสด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ส่วนสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกมีจำนวนน้อยที่สุด 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

ระดับการศึกษาพบว่า ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.3 ส่วนระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

การได้รับการฝึกอบรมทางการพยาบาลเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 84.1 และผู้ไม่เคยได้รับการอบรมมีจำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.9

ระยะเวลาทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 1 – 5 ปี มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 6 – 10 ปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ประสบการณ์น้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 28 ปี

รายได้/เดือนพบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,001 บาท/เดือน มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท/เดือน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และ 31 คน มีรายได้อยู่ระหว่าง 6,000 – 9,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 9.1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัย สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989) บูรณาการกับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของ Cooke & Lafferty (1989)

2. สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989) มากำหนดเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ดังนี้

2.1 ความหมายของพฤติกรรมที่มีมิติมุ่งเน้นความสำเร็จของกลุ่มงานการพยาบาล

2.2 ความหมายของพฤติกรรมที่มีมิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน ของกลุ่มงานการพยาบาล

2.3 ความหมายของพฤติกรรมที่มีมิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ของกลุ่มงานการพยาบาล

2.4 ความหมายของพฤติกรรมที่มีมิติมุ่งเน้นโมตรีสัมพันธ์ของกลุ่มงานการพยาบาล

3. สัมภาษณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี ซึ่งประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวาลย์ จำนวน 5 คน โรงพยาบาลนครพิงค์ จำนวน 4 คน โรงพยาบาลพะเยา จำนวน 3 คน โรงพยาบาลน่าน จำนวน 2 คนโรงพยาบาลลำพูน จำนวน 5 คน

4. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายใกล้เคียงและแตกต่างกันให้เป็นหมวดหมู่ แล้วเปรียบเทียบกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของ Cooke & Lafferty (1989) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Cook and Lafferty (1989) กับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของ Cook & Lafferty (1989)	คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพระหว่างวันที่ 27 มิ.ย-5 ก.ค 2548	สรุปวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
<p>1. มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลมีการให้คุณค่าในการทำงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ร่วมกัน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นจริงได้ วางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนดำเนินการตามแผนอย่างกระตือรือร้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการทำงานเป็นทีม - มีวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน ในการตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน - มีการประชุมตั้งเป้าหมายร่วมกัน - มีการเรียนรู้ร่วมกัน - การทำงานโดยใช้กระบวนการคุณภาพ (Plan Do Check Act) - มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน - มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น 	<p>มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลในการวางแผนและดำเนินงานขององค์การพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จ โดยการร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการประชุมเพื่อตั้ง เป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น</p>
<p>2. มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลมีการให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ และคุณภาพงานเหนือกว่าปริมาณงาน สนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> -มีการสร้างแรงจูงใจ โดยการให้รางวัล หรือเกียรติบัตรให้ผู้ที่มียุทธการปฏิบัติงานดีเด่น - การได้รับการแสดงความยินดีกล่าวชื่นชม เมื่อทำดี - เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงาน - การประกวดผลงานดีเด่น เช่น กิจกรรม 5 ส 	<p>มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรการพยาบาลโดยการให้รางวัลหรือเกียรติบัตรให้ผู้ที่มียุทธการปฏิบัติงานดีเด่น การประกวดผลงานดีเด่น เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานและการได้รับการแสดงความยินดีกล่าวชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานดี</p>

<p>วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของ Cook & Lafferty (1989)</p>	<p>คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ของพยาบาล วิชาชีพระหว่างวันที่ 27 มิ.ย-5 ก.ค 2548</p>	<p>สรุปวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาล วิชาชีพ</p>
<p>3. มติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลมีการสนับสนุน การมีส่วนร่วมในงาน โดยมีค่านิยมในการบริหารจัดการ โดยเน้นให้บุคลากรเป็นศูนย์กลาง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด - การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม - การเสริมสร้างพลังอำนาจ - มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร - มีการประเมินการทำงานอย่างยุติธรรม - การอวยพรเนื่องในวันเกิด - จัดการประกวดเจ้าหน้าที่ดีเด่น 	<p>มติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับการสนับสนุน และพัฒนาบุคลากรการพยาบาล โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและมีการประเมินการทำงานอย่างยุติธรรม ให้ความสำคัญกับโอกาสพิเศษต่างๆของบุคลากรแต่ละคน</p>
<p>4. มติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเป็นมิตร เปิดเผย เอาใจใส่ต่อความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้ระบบอาวุโส - มีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน - การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา - มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆ - การจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี - มีแนวทางการประสานงานที่ชัดเจน - การจัดกิจกรรม Walk rally, O.D, การให้ของขวัญ - การให้ความร่วมมือในการทำงานซึ่งกันและกัน 	<p>มติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การพยาบาล โดยการให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส มีความเอื้ออาทร การให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน และมีการจัดสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์สัมพันธภาพในกลุ่มงานการพยาบาล</p>

5. รวบรวมคำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ กับแนวคิดวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของ Cook and Lafferty (1989) เพื่อนำมาเขียนคำจำกัดความและสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมคำจำกัดความทั้ง 4 ด้าน ที่ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ คือ

- | | | |
|---|---|-----|
| (1) ด้านมิติมุ่งเน้นความสำเร็จ | 4 | ข้อ |
| (2) ด้านมิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน | 4 | ข้อ |
| (3) ด้านมิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน | 4 | ข้อ |
| (4) ด้านมิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ | 4 | ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า(Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 4 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก ไม่เป็นจริง ไม่เป็นจริงที่สุด ข้อคำถามทั้งหมดมีลักษณะเป็นข้อคำถามเชิงบวก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ

เป็นจริงมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
เป็นจริงมาก	ให้ 3 คะแนน
ไม่เป็นจริง	ให้ 2 คะแนน
ไม่เป็นจริงที่สุด	ให้ 1 คะแนน

โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
3.17 – 4.00	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง
1.84 – 3.16	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
1.00 – 1.83	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ



ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) บูรณาการกับการสัมภาษณ์เพื่อให้เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคเหนือ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980)
2. สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยนำแนวคิดแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) มากำหนดเป็นแนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกับลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ดังนี้
 - 2.1 ความหมายของความหลากหลายของทักษะในงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 2.2 ความหมายของควมมีเอกลักษณ์ของงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 2.3 ความหมายของควมสำคัญของงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 2.4 ความหมายของควมมีอิสระในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 2.5 ความหมายของการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. สัมภาษณ์เกี่ยวกับลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี ซึ่งประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวาลย์ จำนวน 5 คน โรงพยาบาลนครพิงค์ จำนวน 4 คน โรงพยาบาลพะเยา จำนวน 3 คน โรงพยาบาลน่าน จำนวน 2 คนโรงพยาบาลลำพูน จำนวน 5 คน
4. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายใกล้เคียง และแตกต่างกันให้เป็นหมวดหมู่ แล้วเปรียบเทียบกับแนวคิดลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) กับการสัมภาษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

ลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980)	คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์ลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างวันที่ 27 มิ.ย 2548- 5 ก.ค 2548	การบูรณาการลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
<p>1. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติการพยาบาลและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้ทักษะที่หลากหลายความสามารถ ความชำนาญ รวมถึงการร่วมมือกันทำงานกับบุคลากรอื่นที่มีทักษะที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความแตกต่างในการทำงาน ผู้ป่วยนอก, ผู้ป่วยใน, ห้องคลอด, ห้องผ่าตัด - เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้เชิงวิชาชีพเฉพาะทางเช่น การพยาบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤติ, ไตเทียม, สูติกรรม, อายุรกรรม, ศัลยกรรม, กุมารเวชกรรม - เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะการสื่อสาร, การพูด, การสอน, การแนะนำ, การให้คำปรึกษา, การสาธิต และภาวะผู้นำ 	<p>ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติการพยาบาลและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้เชิงวิชาชีพเฉพาะทางและต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย รวมถึงการร่วมมือกันทำงานกับบุคลากรอื่นที่มีทักษะที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ</p>
<p>2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายและให้ความสำคัญกับงานโดยรวมมากกว่าให้ตนรับผิดชอบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การให้การพยาบาลแบบองค์รวม ทั้งร่างกายและจิตใจ - ครอบคลุม 4 มิติ - การป้องกันความเสี่ยงและภาวะแทรกซ้อนต่างๆ - การวิเคราะห์โดยใช้กระบวนการทางการพยาบาล - การให้บริการตลอด 24 ชม 	<p>ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับการให้การพยาบาลแบบองค์รวม ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ครอบคลุม 4 มิติ มีการป้องกันโรค การรักษา การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ มีการป้องกันความเสี่ยงและภาวะแทรกซ้อนให้ผู้ป่วย การวิเคราะห์โดยใช้กระบวนการทางการพยาบาลอย่างครบถ้วน</p>

<p>ลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980)</p>	<p>คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์ ลักษณะงาน ของพยาบาล วิชาชีพ ระหว่างวันที่ 27 มิ.ย 2548 - 5 ก.ค 2548</p>	<p>การบูรณาการลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพ</p>
<p>3. ความสำคัญของงาน หมายถึง การที่พยาบาล วิชาชีพรับรู้ว่ งานนั้นมี ความหมายต่อตนเองและ ผู้ร่วมงานในการทำงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงผลกระทบ ที่จะเกิดกับบุคคลอื่นและ กับงานที่ทำทั้งในและนอก องค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการ ยอมรับจากสังคม - มีฐานะมั่นคง มีความก้าวหน้า ในการทำงาน - เป็นงานที่ทำกับคนที่มีชีวิต จิตใจ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ - เป็นงานที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ ของวิชาชีพและองค์กร 	<p>ความสำคัญของงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่ งานที่ทำเป็นงานที่มี เกียรติ ได้รับการยอมรับจาก สังคม มีฐานะมั่นคง มี ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นงานที่ช่วยเหลือเพื่อน มนุษย์และงานส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ของวิชาชีพและ องค์กร</p>
<p>4. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่ พยาบาลวิชาชีพ ได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมี อิสระในการตัดสินใจ กำหนดเวลาการทำงาน และเลือกวิธีปฏิบัติงาน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ทำให้มีความรับผิดชอบ ในผลงานที่เกิดขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการตัดสินใจด้วยเหตุและผล ในการเลือกวิธีปฏิบัติ - การมีส่วนร่วมในการจัดตาราง เเวร - การขอลากิจ, ลาพักผ่อน โดยแจ้งล่วงหน้า - การให้อาหารเฉพาะโรค - การดูแลผู้ป่วย - การให้การพยาบาลเบื้องต้น เช่น การซักประวัติ การพลิกตัว - การตัดสินใจของหัวหน้าเวร - การให้คำปรึกษาแนะนำ - การสอนสุขศึกษา 	<p>ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีอิสระใน การตัดสินใจ กำหนดเวลาการ ทำงานโดยการมีส่วนร่วมใน การจัดตารางเวรและเลือกวิธี ปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วย และ การให้การพยาบาล เบื้องต้นได้</p>

ลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980)	คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์ ลักษณะงาน ของพยาบาล วิชาชีพ ระหว่างวันที่ 27 มิ.ย 2548 - 5 ก.ค 2548	การบูรณาการลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพ
5. การรับรู้ผลการ ปฏิบัติงาน หมายถึง การ ที่พยาบาลวิชาชีพได้รับ ทราบประสิทธิผลของงาน ที่ตนปฏิบัติที่ชัดเจน จาก เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับ บัญชาและผู้ให้บริการซึ่ง สามารถนำไปแก้ไขได้	- การประเมินความพึงพอใจของ ผู้ให้บริการ - การรับ-ส่งเวร - การประชุม - การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การนิเทศงาน - การให้ความร่วมมือจาก หน่วยงานอื่นๆ - ความเชื่อถือ	การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ได้รับทราบประสิทธิผลของงาน ที่ตนปฏิบัติที่ชัดเจน จากเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ให้บริการซึ่งได้จาก การ ประเมินความพึงพอใจของ ผู้ให้บริการ ข้อเสนอแนะของ หัวหน้างาน ความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน จากการรับ-ส่งเวร การประชุมและแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. รวบรวมคำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ กับแนวคิดลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) เพื่อนำมาเขียนคำจำกัดความและสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมคำจำกัดความทั้ง 5 ด้าน ที่ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ ประกอบด้วย

- (1) ด้านความหลากหลายของงาน จำนวน 4 ข้อ
- (2) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 4 ข้อ
- (3) ด้านความสำคัญของงาน จำนวน 4 ข้อ
- (4) ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ
- (5) ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบได้ 4 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก ไม่เป็นจริง ไม่เป็นจริงที่สุด ข้อคำถามทั้งหมดมีลักษณะเป็นข้อคำถามเชิงบวก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ

เป็นจริงมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
เป็นจริงมาก	ให้ 3 คะแนน
ไม่เป็นจริง	ให้ 2 คะแนน
ไม่เป็นจริงที่สุด	ให้ 1 คะแนน

โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลคะแนนเฉลี่ยวัดมรรคมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
3.17 – 4.00	การรับรู้คุณค้ำลักษณะงานอยู่ในระดับสูง
1.84 – 3.16	การรับรู้คุณค้ำลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 – 1.83	การรับรู้คุณค้ำลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Rao (1992) บูรณาการกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Rao (1992)
2. สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำแนวคิดแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Rao (1 9 9 2) มากำหนดเป็นแนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกับลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ดังนี้
 - 2.1 ความหมายด้านความมั่นคงในงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 2.2 ความหมายด้านความเสมอภาคของพยาบาลวิชาชีพ
 - 2.3 ความหมายด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ
 - 2.4 ความหมายด้านความมีประชาธิปไตยในงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี ซึ่งประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวาลย์ จำนวน 5 คน โรงพยาบาลนครพิงค์ จำนวน 4 คน โรงพยาบาลพะเยา จำนวน 3 คน โรงพยาบาลน่าน จำนวน 2 คน โรงพยาบาลลำพูน จำนวน 5 คน
4. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายใกล้เคียงและแตกต่างกันให้เป็นหมวดหมู่ แล้วเปรียบเทียบกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Rao (1992) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Rao (1992) กับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Rao (1992)	คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของ พยาบาลวิชาชีพ ระหว่างวันที่ 27 มิ.ย 2548- 5 ก.ค 2548	การบูรณาการคุณภาพ ชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ
1. ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พยาบาล วิชาชีพ ได้รับการดูแล ด้านสุขภาพ มีความ ปลอดภัย และมี ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ตามความเหมาะสม มีความมั่นคงในงาน	- การได้รับสวัสดิการด้านการ ดูแลสุขภาพและรักษาพยาบาล สำหรับตนเองและญาติสายตรง - มีความยุติธรรมและมีความ โปร่งใสในการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง - มีแผนการป้องกันและระงับ อัคคีภัย - มีความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งเรื่องทรัพย์สินและความ ปลอดภัยด้านกายภาพ, การ ป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ	ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พยาบาล วิชาชีพได้รับสวัสดิการด้าน การดูแลด้านสุขภาพ มี ความปลอดภัยในการทำงาน มีการควบคุมและการป้องกัน การแพร่กระจายเชื้อโรค และ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งด้วยความยุติธรรม และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มี ความมั่นคงต่อการดำรงชีวิต
2. ด้านความเสมอภาค หมายถึง การที่พยาบาล วิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน หรือผลประโยชน์ ตอบแทนที่ได้จากการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม กับผลงาน หรือเท่าเทียมกับ งานอื่นที่คล้ายคลึงกัน ตลอดจนการได้รับข้อมูล ต่างๆ อย่างครบถ้วน	- มอบหมายงานให้รับผิดชอบ ตามความรู้ความสามารถ - ได้รับสวัสดิการเรื่องบ้านพัก อย่างเท่าเทียมกัน - การได้รับข้อมูล ข่าวสารเท่า เทียมกันทั้ง ในเรื่องการศึกษาต่อ ผลประโยชน์ต่างๆ - การลาภิจ, ลาพักผ่อน,การแลก เวรตามความเหมาะสม	ด้านความเสมอภาค หมายถึง การที่พยาบาล วิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน หรือผลประโยชน์ ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติ งานและได้รับสวัสดิการ เทียบเท่ากับงานอื่นที่ คล้ายคลึงกัน ตลอดจนการ ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์ อย่างครบถ้วน ได้รับมอบหมายงานตาม ความรู้ความสามารถ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Rao (1992)	คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของ พยาบาลวิชาชีพ ระหว่างวันที่ 27 มิ.ย 2548 – 5 ก.ค 2548	การบูรณาการคุณภาพ ชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ
3. ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล หมายถึง ได้รับการพัฒนา ความสามารถ การเรียนรู้ ทักษะ ค่านิยม เพื่อเพิ่ม ความชำนาญในการ ปฏิบัติงาน โดยการพัฒนา ตนเองและการได้รับการ สนับสนุนจากองค์กร	- มีการเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่ง - มีนโยบาย แนวทางในการ พัฒนาบุคลากรชัดเจน - กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม - วิเคราะห์โอกาสพัฒนา - มีการสอบถามความต้องการ พัฒนาของบุคลากร - มีโอกาสประชุม, อบรม, สัมมนาและลาศึกษาต่ออย่างเท่า เทียมกัน	ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล หมายถึง การที่พยาบาล วิชาชีพได้รับการพัฒนา ความสามารถ โดย มีการ สอบถามความต้องการ พัฒนาของบุคลากร มีโอกาส ประชุม, อบรม, สัมมนาและ ลาศึกษาต่ออย่างเท่าเทียม กัน และมีนโยบาย แนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรที่ ชัดเจน
4.ด้านความมีประชาธิปไตย ในงาน หมายถึง การ ที่พยาบาลวิชาชีพ มีส่วน ร่วมในการแสดง ความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การ ตัดสินใจ ในการแก้ไข ปัญหาต่างๆในการ ปฏิบัติงาน	- เปิดโอกาสได้แสดง ความคิดเห็น - มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วางแผน ติดตามประเมินผล - ทุกคนมีสิทธิในการลงมติ 1 คน ต่อ 1 เสียง - เคารพซึ่งกันและกัน - มีขอบเขตหน้าที่ความ รับผิดชอบชัดเจน	ด้านความมีประชาธิปไตย ในงาน หมายถึง การ ที่พยาบาลวิชาชีพ มีส่วน ร่วมในการวิเคราะห์ วางแผน ติดตามประเมินผล เปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็น ทุกคนมีสิทธิออก เสียงอย่างเท่าเทียมกัน

5. รวบรวมคำสำคัญ ที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ กับแนวคิดคุณภาพชีวิต
การทำงานของ Rao (1992) เพื่อนำมาเขียนคำจำกัดความ และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและ
ครอบคลุมคำจำกัดความทั้ง 4 ด้าน ที่ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 ท่าน ได้ข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| (1) ด้านความมั่นคงในงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| (2) ด้านความเสมอภาค | จำนวน 3 ข้อ |
| (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |
| (4) ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน | จำนวน 5 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก ไม่เป็นจริง ไม่เป็นจริงมากที่สุด ข้อคำถามทั้งหมด มีลักษณะเป็นข้อคำถามเชิงบวก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ คือ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 1 คะแนน

การแปลคะแนน ตามเกณฑ์การคิดคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
3.17 – 4.00	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
1.84 – 3.16	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 – 1.83	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และ/หรือ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน (ดังรายนามที่ภาคผนวก ก) ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและขอบเขตของเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ รวมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำผลการพิจารณามาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตาม

เนื้อหา (Content validity index) หรือ CVI ซ้ำ ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาควรมีค่าเท่ากับ หรือมากกว่า .8 จึงจะถือว่า มีความตรงตามเนื้อหาอยู่ในระดับดี (Polit & Hungler, 1999 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2547)

จากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อที่ผู้เชี่ยวชาญ (5 คน) เห็นว่าค่อนข้างสอดคล้อง/สอดคล้องมาก}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ 4, 3, 2, 1 โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับค่านิยาม
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุง
- 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก
- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับค่านิยามเลย

เมื่อได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ทั้งหมด 18 ข้อ (ค่า CVI = .94)

ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน	6 ข้อ
ปรับความชัดเจนของความหมาย	จำนวน	2 ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน	2 ข้อ
รวมแล้วเหลือข้อคำถามทั้งหมด		16 ข้อ
2. แบบสอบถามลักษณะงาน ทั้งหมด 22 ข้อ (ค่า CVI = .81)

ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน	5 ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน	1 ข้อ
รวมแล้วเหลือข้อคำถามทั้งหมด		21 ข้อ
- แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งหมด 21 ข้อ (ค่า CVI = .90)

ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน	8 ข้อ
ปรับความชัดเจนของความหมาย	จำนวน	4 ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน	2 ข้อ
รวมแล้วเหลือข้อคำถามทั้งหมด		19 ข้อ

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลคะแนน ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ได้แบบสอบถาม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 16 ข้อ แบบสอบถามลักษณะงาน จำนวน 21 ข้อ และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 19 ข้อ

2. การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพะเยา ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน ช่วงเวลาที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 12 - 16 กันยายน พ.ศ. 2548 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach' Coefficiency) (ยุวดี ภาฯฯ และคณะ, 2540) จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้ (n = 30)	เก็บข้อมูลจริง (n = 339)
1. แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ		
เชิงสร้างสรรค์	.91	.79
มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ	.94	.85
มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน	.89	.85
มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	.79	.72
มิตินุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	.84	.82
2. แบบสอบถามลักษณะงาน	.87	.74
ความหลากหลายของงาน	.91	.81
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.95	.84
ความสำคัญของงาน	.68	.72
ความมีอิสระในการทำงาน	.70	.70
การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	.84	.86
3. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	.89	.83
ความมั่นคงในงาน	.73	.75
ความเสมอภาค	.85	.71
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	.77	.85
ความมีประชาธิปไตยในงาน	.90	.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง พร้อมด้วยโครงร่างวิทยานิพนธ์ ตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามกับผู้รับผิดชอบจากกลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลด้วยตนเอง พร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยและแจ้งจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอยู่ในโรงพยาบาลนั้นๆรวมทั้งเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยนัดเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์
3. การรับแบบสอบถามกลับ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วของสีน้ำตาลปิดฉีก (ซึ่งผู้วิจัยเตรียมไว้ให้) ทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด
4. ผู้วิจัยรวบรวมและตรวจนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 339 ชุด จากจำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.26 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด รวมใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 14 วัน (วันที่ 27 กันยายน 2548 – 11 ตุลาคม 2548)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่และหาค่าร้อยละ
2. คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

ถ้าค่า r สูงกว่า .70	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้าค่า r อยู่ระหว่าง .40 - .69	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า r ต่ำกว่า .39	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก (+) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ (-) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

4. วิเคราะห์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จาก วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนี้

4.1 ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอย แสดงไว้ในภาคผนวก ง

4.2 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

4.3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยสถิติการทดสอบรวม เอฟ (Overall F-test Statistic)

4.4 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (b) ในรูปคะแนนดิบ

4.5 ทดสอบค่า t เพื่อทดสอบค่า b ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวว่าส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ หรือไม่ และหาค่าคงที่ของตัวแปรพยากรณ์ สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta)