

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป ใน 4 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร โรงพยาบาลระยอง และโรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี จำนวน 1,745 คน ในปี พ.ศ. 2552 คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามานะ (Yamane, 1973) ดังนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ซึ่งกำหนดร้อยละ 5

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 329 คน เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลด้วยความสมัครใจจึงอาจได้รับแบบสอบถามกลับไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่มร้อยละ 10 เป็น 372 คน มีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ด้วยวิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในเขต
ภาคตะวันออก

ชื่อหน่วยงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงพยาบาลชลบุรี	565	110
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร	376	74
โรงพยาบาลระยอง	342	80
โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้าจันทบุรี	462	108
รวม	1,745	372

2. สำรวจแผนผู้ป่วยใน เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยสำรวจจำนวนแผนผู้ป่วยใน
แต่ละโรงพยาบาล แบ่งเป็น แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกสูติ-นรีเวชกรรม แผนก
กุมารเวชกรรม แผนกผู้ป่วยหนัก และหอผู้ป่วยพิเศษ แล้วคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละแผนก
ตามสัดส่วน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนกและโรงพยาบาล

แผนก	โรงพยาบาลชลบุรี		โรงพยาบาลเจ้าพระยา อภัยภูเบศร		โรงพยาบาลระยอง		โรงพยาบาลศูนย์ พระปกเกล้าจันทบุรี	
	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
อายุรกรรม	109	21	61	12	65	15	79	18
ศัลยกรรม	157	31	65	13	106	26	134	31
สูติ-นรีเวช กรรม	41	8	33	6	36	8	30	7
กุมารเวช กรรม	79	15	43	9	26	6	33	8
หน่วยงาน พิเศษ	69	16	51	10	22	5	35	8
หน่วยงาน ผู้ป่วยหนัก	110	19	123	24	87	20	151	36
รวม	565	110	376	74	342	80	462	108

3. เลือกกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละแผนกของแต่ละโรงพยาบาล ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพ ในแต่ละแผนก แบบไม่คืนที่ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามสัดส่วนที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1 ชุดแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบเติมคำ หรือเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส หน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของพรธิดา สืบสุข (2548) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเดิมมีข้อคำถามจำนวน 39 ข้อ มีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยทดลองใช้กับพยาบาลประจำการซึ่งปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 และผู้วิจัยนำมาปรับแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เป็น โรงพยาบาลศูนย์และงานผู้ป่วยใน ได้จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อและส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับคำนิยามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของมิติที่วัด ความถูกต้องและความรัดกุมในการใช้ภาษา หลังจากปรับแก้ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ 5 ข้อ
2. ความรักในงาน 5 ข้อ
3. ความสำเร็จในงาน 5 ข้อ
4. การเป็นที่ยอมรับ 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด คือ ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา (81-100%)

คะแนน 4 หมายถึง เป็นจริงมาก คือ ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก (61-80%)

คะแนน 3 หมายถึง เป็นจริงปานกลาง คือ ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย (41-60%)

คะแนน 2 หมายถึง เป็นจริงน้อย คือ ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย หรือมี เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง (21-40%)

คะแนน 1 หมายถึง เป็นจริงน้อยที่สุด คือ ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยมาก หรือไม่เกิดขึ้นเลย (0-20%)

การแปลผลคะแนนระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยนำ คะแนนของผู้ตอบทุกคนมาหาค่าเฉลี่ยโดยรวม แล้วหาค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนดังนี้ (ประคอง วรรณสุติ, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	หมายถึง มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามซึ่ง ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ คัลยารัตน์ อังคณา (2549) ซึ่งพัฒนาจากแบบสอบถาม Coopersmith self esteem inventory (Coopersmith, 1984) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่วัดในผู้ใหญ่ จำนวน 58 ข้อ วัดองค์ประกอบการรับรู้คุณค่าในตนเอง 4 ด้าน คือ การมีความสำคัญ การมี ความสามารถ การมีคุณค่า และ การมีอำนาจ ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามเดิม 30 ข้อ และมีการ ทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยทดลองใช้กับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ใน โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .86 และและผู้วิจัยนำมาปรับ แบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เป็นโรงพยาบาลศูนย์และงานผู้ป่วยใน ได้จำนวนข้อ คำถามทั้งหมด 20 ข้อ ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระ คำถามกับคำนิยามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของมิติที่วัด ความถูกต้องและความรัดกุมในการใช้ภาษา หลังจากปรับแก้ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ โดยมี รายละเอียดดังนี้

1. การมีความสำคัญ 3 ข้อ
2. การมีความสามารถ 3 ข้อ
3. การมีคุณค่า 3 ข้อ

4. การมีอำนาจ 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด คือ ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา (81-100%)

คะแนน 4 หมายถึง เป็นจริงมาก คือ ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก (61-80%)

คะแนน 3 หมายถึง เป็นจริงปานกลาง คือ ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย (41-60%)

คะแนน 2 หมายถึง เป็นจริงน้อย คือ ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง (21-40%)

คะแนน 1 หมายถึง เป็นจริงน้อยที่สุด คือ ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยมาก หรือไม่เกิดขึ้นเลย (0-20%)

การแปลผลคะแนนระดับการรับรู้คุณค่าในตนเองของพยาบาลประจำการ โดยนำคะแนนของผู้ตอบทุกคนมาหาค่าเฉลี่ยโดยรวม แล้วหาค่าเฉลี่ยและให้ความหมายคะแนนดังนี้ (ประคองกรรณสูติ, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	หมายถึง มีการรับรู้คุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง มีการรับรู้คุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง มีการรับรู้คุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง มีการรับรู้คุณค่าในตนเองอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง มีการรับรู้คุณค่าในตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ซึ่งพัฒนาโดยอาศัยกรอบแนวคิดของ Kanter (1977) วัดองค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 4 ด้าน คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร การได้รับโอกาส และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามเดิม 20 ข้อ มีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92 และผู้วิจัยนำมาปรับแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เป็นโรงพยาบาลศูนย์และงานผู้ป่วยใน ได้จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ และส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับคำนิยาม

ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของมิตีที่วัด ความถูกต้องและความรัดกุมในการใช้ภาษา หลังจากปรับแก้ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร 3 ข้อ
2. การได้รับทรัพยากร 3 ข้อ
3. การได้รับโอกาส 3 ข้อ
4. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรม และเหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นสม่ำเสมอเป็นประจำ (81-100%)

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย คือ ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรมและ เหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นจริงบ่อยครั้ง (61-80%)

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง คือ ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรม และเหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นจริงเพียงครั้งเดียว (41-60%)

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย คือ ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรมและ เหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นจริงเพียงเล็กน้อย (21-40%)

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึก หรือความ เป็นจริงที่เกิดขึ้นเลย (0-20%)

การแปลผลคะแนนระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำคะแนนของผู้ตอบทุกคนมาหาค่าเฉลี่ยโดยรวม แล้วหาค่าเฉลี่ยและให้ความหมายคะแนนดังนี้ (ประคอง กรรณสูติ, 2542)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ วัลภา อิศระธำนันท์ (2545) ซึ่งพัฒนาโดยอาศัยกรอบแนวคิดของ Roming (1996) วัดองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามเดิม 32 ข้อ และมีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยทดลองใช้กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพิจิตร จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 และผู้วิจัยนำมาปรับแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เป็นโรงพยาบาลศูนย์และงานผู้ป่วยใน ได้จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ และส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับคำนิยามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของมิติที่วัด ความถูกต้องและความรัดกุมในการใช้ภาษา หลังจากปรับแก้ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร 3 ข้อ
2. การร่วมมือ 3 ข้อ
3. การประสานงาน 4 ข้อ
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ 4 ข้อ
5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ข้อ

คำถามมีลักษณะเป็นข้อความ มีการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด คือ ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา (81-100%)

คะแนน 4 หมายถึง เป็นจริงมาก คือ ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก (61-80%)

คะแนน 3 หมายถึง เป็นจริงปานกลาง คือ ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย (41-60%)

คะแนน 2 หมายถึง เป็นจริงน้อย คือ ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง (21-40%)

คะแนน 1 หมายถึง เป็นจริงน้อยที่สุด คือ ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยมาก หรือไม่เกิดขึ้นเลย (0-20%)

การแปลผลคะแนนระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โดยนำคะแนนของผู้ตอบทุกคนมาหาค่าเฉลี่ยโดยรวม แล้วหาค่าเฉลี่ยและให้ความหมายคะแนนดังนี้ (ประคองกรรณสูติ, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนเอง การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การทำงานเป็นทีมและความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออก ที่ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุง ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับคำนิยามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของมิติที่วัด ความถูกต้องและความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะและข้อแนะนำทั่วไป กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย
- 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก
จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึง
จะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและข้อเสนอแนะที่ได้รับ มาปรับปรุงแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index หรือ CVI) ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550)

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่า CVI ของแบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .88, .80, .75 และ .95 ตามลำดับ เนื่องจากแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีค่า CVI ไม่เป็นไปตามเกณฑ์จึงนำแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่ปรับแก้แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาอีกครั้ง ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาให้ความเห็นอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ ซึ่งในครั้งนี้ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .91 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ มีข้อคำถาม 6 ข้อ ไม่มีการแก้ไข

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงาน คงข้อคำถามเดิม 15 ข้อ ปรับออก 13 ข้อ มีการปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 4 ข้อ และเพิ่มเติม 1 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน คงข้อคำถามเดิม 10 ข้อ ปรับออก 9 ข้อ มีการปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 1 ข้อ และเพิ่มเติม 1 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คงข้อคำถามเดิม 10 ข้อ ปรับออก 6 ข้อ มีการปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 1 ข้อ และเพิ่มเติม 3 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม คงข้อคำถามเดิม 17 ข้อ ปรับออก 4 ข้อ มีการปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 1 ข้อ

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับการทดสอบ และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบหาความเชื่อมั่นต่อไป

การหาความเที่ยงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีม ที่ได้ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ได้ค่า เท่ากับ .94, .89, .79 และ .94 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดย

คณะกรรมการจริยธรรมระดับบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ผู้วิจัยเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยให้คณะกรรมการพิจารณาและควบคุมการวิจัยของโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่ง
3. ผู้วิจัยชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและผู้รับผิดชอบด้านวิชาการของฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดของการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในหนังสือแนบสอบถามของการวิจัย โดยบอกวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ของการเข้าร่วมการวิจัย การรักษาความลับ และการนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลได้ พร้อมทั้งแนบใบยินยอมการเข้าร่วมการวิจัยไปกับแบบสอบถามการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลา ซึ่งการปฏิเสธครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคตะวันออก เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งแนบโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อและแบบสอบถามให้คณะกรรมการพิจารณาและควบคุมการวิจัยของโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่ง ทำการพิจารณาอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูล
2. หลังจากได้รับอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและผู้รับผิดชอบด้านวิชาการของฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งขอรายชื่อพยาบาลวิชาชีพและขอความร่วมมือในการรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ติดต่อขอรับข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยนัดหมายกับผู้รับผิดชอบด้านวิชาการของฝ่ายการพยาบาล และรับแบบสอบถามคืนภายหลังแจกแบบสอบถามแล้ว 2 สัปดาห์
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส หน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

2. ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายชื่อรายด้าน และโดยรวม และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2550) ดังนี้

ค่า r ระดับความสัมพันธ์

$\pm .70 - 1.00$ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$\pm .30 - .69$ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$\pm .01 - .29$ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$.00$ ไม่มีความสัมพันธ์

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบที่ระดับ .05 และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบแนวนอน และคะแนนมาตรฐาน