

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยและการพัฒนานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดนจังหวัดเพชรบูรณ์ด้วยสุนทรียสนทนา แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะคือ 1) ระยะศึกษาสถานการณ์ 2) ระยะพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรียสนทนา และ 3) ระยะประเมินผล

ระยะที่ 1 ระยะศึกษาสถานการณ์

ในระยะนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการทบทวนวรรณกรรม การเตรียมแก่นนำและผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยสุนทรียสนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน 2553 ถึง เดือน มกราคม 2554 โดยผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการเตรียมตัวดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร รายงาน ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ เดือนกันยายน 2553 ถึงเดือน ตุลาคม 2553 ผู้วิจัยศึกษาสถิติข้อมูลจำนวนผู้ป่วย สถิติข้อมูลจำนวนพยาบาลวิชาชีพ นโยบาย เจ้มุ่ง และแผนการปฏิบัติงาน สถิติข้อมูลรายงานอุบัติการณ์ ข้อร้องเรียนและความเสี่ยงของโรงพยาบาล ในปีงบประมาณ 2552-2553 (เดือนตุลาคมถึงเดือนกันยายนปี 2552และ ปี2553)

1.2 ทบทวน ศึกษางานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ข้อมูลเชิงนโยบาย รายงานการวิจัย บทความวิชาการ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกับปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแล้ววิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง นำประเด็นข้อมูลมาจัดทำคำถามเพื่อจัดทำโครงร่างแบบสัมภาษณ์พร้อมทั้งศึกษา วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 การสังเกตสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลโดยผู้วิจัยได้สังเกตการณ์สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดน โดยศึกษาตั้งแต่สภาพแวดล้อมทั่วไปในโรงพยาบาล บรรยากาศการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยในพิเศษ

สภาพแวดล้อมของห้องพักรักษาตัว หอพักพยาบาลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2553 ถึง เดือนมกราคม 2554 โดยผู้วิจัยบันทึกข้อมูลทั้งหมดที่พบ จัดกลุ่มข้อมูลเพื่อเตรียมดำเนินการในขั้นต่อไป

1.4 การศึกษาสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดน ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.4.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2553 ถึง 31 ธันวาคม 2553 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ร่วมกับการจดบันทึก และการบันทึกเทปตามแนวคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นลักษณะคำถามปลายเปิดจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยเจาะลึกในประเด็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดน

สถานที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ห้องพิเศษเดี่ยวที่ไม่มีผู้ป่วยรับบริการขณะนั้น และห้องพักรักษาตัวของแผนกผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดน เพื่อความเป็นสัดส่วน

การเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สำรวจจำนวนพยาบาลที่แผนกผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดนจากนั้นได้นัดวัน เวลา และสถานที่ที่จะทำการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์นั้นพร้อมและสะดวกที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกตามประเด็นคำถาม ด้วยตนเองสร้างบรรยากาศให้ผ่อนคลายมีการแนะนำตนเอง แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูลการบันทึกเทป การให้สัมภาษณ์จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ให้ข้อมูลยินดียุติ ณ นั้น ขณะมีการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้จดบันทึกประเด็นที่สำคัญและขออนุญาตบันทึกเทปเมื่อผู้ให้ข้อมูลยินยอมในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งจะใช้ระยะเวลาประมาณ 45- 60 นาที เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแสดงความขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกครั้งและหากข้อมูลที่ได้ยังไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลอีกครั้งรวมทั้งได้ปรับคำถามในการการสัมภาษณ์ครั้งต่อไปจากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่จดบันทึกรวมทั้งบันทึกในเทปเสียงไว้มาถอดความคำต่อคำเพื่อการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน แผนกผู้ป่วยในพิเศษ นำข้อสรุปที่ได้เข้าสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อสรุปในขั้นต่อไป

1.4.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในเดือนธันวาคม 2553 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกอีกครั้งโดยการประชุม

ระดมสมองในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน โดยใช้ห้องประชุมเล็กของโรงพยาบาลชนแดนจำนวน 1 ครั้ง โดยใช้ระยะเวลา ชั่วโมงครึ่ง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์แก่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกคน เพื่อระดมสมองพิจารณาข้อสรุปเกี่ยวกับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพทุกคนร่วมกัน โดยเริ่มจากการแจ้งเป้าหมายของการสนทนา กล่าวขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการมาประชุมและเปิดโอกาสให้ทุกคนพูดได้ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องผิดถูกมีการจุดประเด็นเป็นระยะๆตามแนวทางการสนทนาและมีการเน้นย้ำการพิทักษ์สิทธิมนุษยชนของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มโดยขอความร่วมมือทุกคนให้รักษาความลับของข้อมูลจากการสนทนา รวมทั้งขออนุญาตการจดบันทึกข้อมูล การบันทึกเทปเสียงการสนทนา เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลให้ได้ถูกต้องและครบถ้วน

2) คัดเลือกประธานเพื่อดำเนินการประชุมคัดเลือกเลขานุการเพื่อจดบันทึกข้อมูลจากการประชุม

3) ดำเนินการประชุมตามวัตถุประสงค์และตามกำหนดระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้

4) สรุปผลการประชุมโดยเลขานุการเป็นผู้ทวนข้อมูลให้กลุ่มรับทราบอีกครั้ง เพื่อความถูกต้องในการบันทึก ผู้วิจัยกล่าวสรุปยืนยันถึงการสนทนาคุณค่าและประโยชน์ของสิ่งที่ได้จากการสนทนา และกล่าวขอบคุณอีกครั้งและปิดการประชุม

5) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากที่บันทึกไว้และจากการถอดเทปเสียงคำต่อคำ และนำมาวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

1.5 การสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการประเมินสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือของสมจิตร พูลเพ็ง(2550)ที่ได้พัฒนาขึ้นมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดน ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คนทั้งก่อนและหลังการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรียสนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการคือผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับแก่พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และให้พยาบาลวิชาชีพนำแบบสอบถามกลับไปทำที่บ้าน และส่งคืนผู้วิจัยภายใน 1 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามคืน 8 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือระยะแรก ก่อนพัฒนาโปรแกรม ในช่วงวันที่ 1 มกราคม 2554 ถึง 10 มกราคม 2554 และระยะที่ 2 คือหลังพัฒนาโปรแกรม ในช่วง 1 มีนาคม 2555 ถึง 10 มีนาคม 2555

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1.5.1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนา รายได้ และข้อมูลประสบการณ์ปฏิบัติงาน ได้แก่ระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ หอผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดน เป็นคำถามเลือกตอบและคำถามแบบเติมคำจำนวนทั้งหมด 9 ข้อ

1.5.2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดของไซมิโอติ ดิและคณะ (Cimiotti,et.al., 2005 โดย สมจิตร พูลเพ็ง 2550 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ครอบคลุม ในเนื้อหาที่อธิบายสภาพแวดล้อมซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพตาม โดยมีข้อคำถาม จำนวน 29 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

ด้านที่ 1 การให้โอกาสปฏิบัติได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 1-8

ด้านที่ 2 การมีคณาการทำงานที่มีประสิทธิภาพและจำนวนเพียงพอได้แก่ข้อ

คำถาม ข้อที่ 9-17

ด้านที่ 3 การมีผู้บริหารพยาบาลที่ดี ได้แก่ข้อที่ 18- 25

ด้านที่ 4 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 26- 29

รูปแบบการตอบแต่ละข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามเชิงบวก 26 ข้อ และเชิงลบ 3 ข้อ

1.5.3 แบบสอบถามการรับรู้สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมจิตร พูลเพ็ง (2550) ดัดแปลงมาจากแบบประเมินผลทางจิตวิทยาของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ เรสเบิร์กและคณะ (Ressberg, et.al., 2004) ใช้ประเมินการรับรู้ตระหนักของตนเอง ปริมาณงาน ความขัดแย้ง และความเครียดประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ

รูปแบบการตอบแต่ละข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามเชิงบวก 5 ข้อ และเชิงลบ 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเชิงบวก 5 ข้อ และเชิงลบ 5 ข้อ

การแปลความหมายของข้อคำถามข้างต้น มีดังนี้

คำถามเชิงบวก

คะแนน 5	มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับความเป็นจริงทุกประการ
คะแนน 4	มาก	หมายถึง	ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับความเป็นจริงส่วนมาก
คะแนน 3	ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

คะแนน 2	น้อย	หมายถึง	ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับความเป็นจริงน้อย
คะแนน 1	น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับความเป็นจริงน้อยมาก

คำถามเชิงลบ

คะแนน 5	น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับความเป็นจริงน้อยมาก
คะแนน 4	น้อย	หมายถึง	ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับความเป็นจริงน้อย
คะแนน 3	ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
คะแนน 2	มาก	หมายถึง	ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับความเป็นจริงส่วนมาก
คะแนน 1	มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

1.6 การประเมินคุณภาพเครื่องมือ

1.6.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) เครื่องมือนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน คำนวณค่า ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI: Content Validity Index) ของแบบสอบถามทั้งสองฉบับรายข้อ ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหามากกว่า 0.80

1.6.2 ความเที่ยง (Reliability) สมจิตร พูลเพ็ง(2550) ได้ทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถามการประเมินสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเที่ยง 0.77 และแบบสอบถามแรงงใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเที่ยง 0.94 ต่อมาผู้วิจัยได้นำเครื่องมือนี้ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 20 คน นำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ของแบบสอบถามการประเมินสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเที่ยง 0.76 และแบบสอบถามแรงงใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเที่ยง 0.86

1.7 การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์ การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมโครงการตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัยดังนี้

1.7.1 โครงร่างการวิจัยได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัยมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และได้รับอนุญาตให้ดำเนินการวิจัยจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชนแดน

1.7.2 ในการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอนได้แก่การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย ดังนี้

1) การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

(1) ผู้วิจัยจะเป็นผู้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือด้วยตนเอง โดยชี้แจงให้ผู้ให้ข้อมูลหรือผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นไปตามความสมัครใจเท่านั้น การตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่ส่งผลใดๆต่อการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน

(2) การสัมภาษณ์เชิงลึกทุกครั้งจะดำเนินการในห้องที่เป็นสัดส่วน ไม่มีบุคคลอื่นอยู่ด้วย คำถามใช้คำถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ผู้สัมภาษณ์จะหลีกเลี่ยงคำถามที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกทางลบต่อผู้ให้ข้อมูลและหากผู้ให้ข้อมูลไม่พร้อมที่จะตอบคำถามใดผู้วิจัยจะยุติการสัมภาษณ์ในประเด็นนั้นโดยทันที

(3) การสนทนากลุ่มมีการชี้แจงวัตถุประสงค์เป้าหมายการสนทนาเปิดโอกาสให้ทุกคนพูดได้โดยไม่ต้องกังวลเรื่องผิดถูกและเป็นไปตามความสมัครใจของพยาบาลแต่ละคนที่เป็นสมาชิกกลุ่ม หากกลุ่มต้องการยุติความรู้สึกไม่พร้อมก็สามารถยุติได้โดยผู้วิจัยจะไม่ซักถามเหตุผลการยุติใดๆทั้งสิ้น พร้อมทั้งเคารพในความคิดเห็นของสมาชิกทุกคน

(4) การเข้ากลุ่มในขั้นตอนการใช้กระบวนการสนทนากลุ่มจะอธิบายถึงสถานที่ระยะเวลา และกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะร่วมกันดำเนินกิจกรรมโดยขอความร่วมมือให้เข้าร่วมโครงการ 1-2 ครั้งต่อเดือน ประมาณ ครั้ง- 1 ชั่วโมงและให้โอกาสผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้กำหนดวันเวลากันเองรวมทั้งเปิดโอกาสให้การสนทนากันเป็นไปอย่างเป็นอิสระทั้งด้านความคิดเห็น การตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงงานที่เป็นปัญหามากที่สุด

(5) การตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยตอบแบบสอบถามด้วยตนเองเป็นไปตามความสมัครใจ ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม การแปลผลแบบสอบถามจะดำเนินในภาพรวมเท่านั้น

2) การรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลหรือผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

(1) ในการสัมภาษณ์ทุกครั้งผู้วิจัย จะแจ้งผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้าเพื่อขออนุญาตจดบันทึก และบันทึกเทปเสียง ข้อมูลที่ได้จะถือว่าเป็นความลับและเทปเสียงจะถูกทำลายเมื่อการวิจัยสิ้นสุดลง และจะสัมภาษณ์ในสถานที่ปลอดภัยต่อผู้ให้ข้อมูล ระหว่างการสัมภาษณ์หากผู้ให้ข้อมูลไม่ต้องการให้คำตอบหรือไม่ให้บันทึกเทปหรือต้องการยุติได้ทุกขณะ

(2) ในคำนิพนธ์สนทนากลุ่ม ผู้วิจัยทำการขออนุญาตบันทึกเทปเสียงและขอความร่วมมือให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไม่ให้เปิดเผยข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการสนทนากลุ่มกับบุคคลภายนอกไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

(3) ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปบันทึกเสียงหรือจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้โดยใส่รหัส ไม่มีชื่อ และเก็บแยกไว้ต่างหากจากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

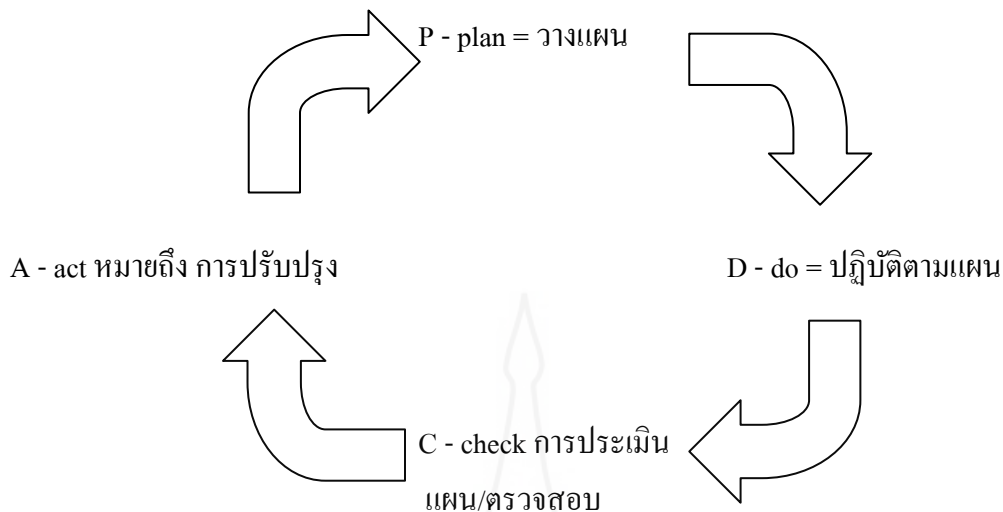
3) ประโยชน์ที่ผู้ให้ข้อมูลหรือผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยพึงได้รับ คือการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนางาน เกิดความพึงพอใจสูงสุดและสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขแบบยั่งยืน

1.8 การสรุปข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2554 ถึง 31 มกราคม 2554 ผู้วิจัยได้รวบรวมวิเคราะห์และสรุปข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร สังเกตการณ์ และแบบสอบถาม เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นประเด็นในการดำเนินการสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรียสนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดน

ระยะที่ 2 ระยะพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรียสนทนา

สนทนา

ในระยะพัฒนาโปรแกรมนี้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความรู้เรื่องสุนทรียสนทนาแก่แกนนำและพยาบาลวิชาชีพ ขั้นตอนที่ 2 จัดประชุมเพื่อกำหนดประเด็นสุนทรียสนทนา ขั้นตอนที่ 3 การทดลองทำสุนทรียสนทนา ประเมินและปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการสุนทรียสนทนาจนได้รูปแบบที่ทุกคนเห็นพ้องกัน
 ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะนำ วงจรของ Deming คือวงจร PDCA มาใช้โดยเริ่มจากการวางแผนอย่างรอบคอบ มีการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กำหนดแนวทางปฏิบัติ สังเกต ประเมินผล แก้ไขข้อบกพร่อง การเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการและสะท้อนคิด การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกิดจากการประเมินผลลัพธ์ และการวางแผนการพัฒนา
 ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ในปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีประเด็นที่สอดคล้องกับบริบท ความต้องการและ ปัญหาเฉพาะของหน่วยงาน ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ภาพกระบวนการพัฒนาการใช้สุนทรียสนทนาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามวงจรของเดมมิง

ที่มา: The Deming Cycle สืบค้นคืนวันที่ 12 มีนาคม 2554 จาก

<http://www.quality-improvement-matters.com/deming-cycle.html>

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความรู้เรื่องสุนทรียสนทนาของแกนนำและพยาบาลวิชาชีพ มีดังนี้

1. ให้น้องงานแต่ละแห่งคัดเลือกบุคลากรเพื่อเป็นแกนนำน้องงานละ 2-3 คน จำนวน 18 คนพยาบาลวิชาชีพจากน้องงานอื่นๆ 20 คนและพยาบาลวิชาชีพจากหอผู้ป่วยในพิเศษ 9 คน (รวมผู้วิจัย) รวมทั้งหมด 47 คนเพื่อรับความรู้และดำเนินจัดสุนทรียสนทนา
2. ผู้วิจัยมอบเอกสารความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสุนทรียสนทนาเพื่อให้แกนนำและพยาบาลวิชาชีพนำไปศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้าก่อนการอบรมจากนั้นได้เขียนโครงการเพื่อขอเสนองบประมาณการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยสุนทรียสนทนา
3. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการใช้สุนทรียสนทนาสำหรับบุคลากรที่เป็นแกนนำและพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในพิเศษทุกคน ใช้ระยะเวลา 1 วัน คือวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2554 สถานที่จัดอบรมสุนทรียสนทนาคือห้องประชุมโรงพยาบาลชนแดน กลุ่มเป้าหมายในระยะพัฒนาโปรแกรม ได้แก่ แกนนำจากทุกน้องงานของโรงพยาบาลชนแดน 18 คน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยในพิเศษอย่างน้อย 1 ปีจำนวน 9 คน(รวมผู้วิจัย) พยาบาลวิชาชีพ จากน้องงานอื่นๆ 20 คน รวมทั้งหมด จำนวน 47 คน มีการแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติการใช้สุนทรียสนทนา ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในพิเศษและสามัญจำนวน

14 คน

กลุ่มที่ 2 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยนอก , แผนกอุบัติเหตุและ

ฉุกเฉิน, แผนกสูติกรรม, แผนกผ่าตัด, จำนวน 15 คน

กลุ่มที่ 3 บุคลากรที่ปฏิบัติงานแผนกเปลยาม คนสวน และแผนกหน่วยจ่าย

กลาง จำนวน 9 คน

กลุ่มที่ 4 บุคลากรที่ปฏิบัติงานแผนกเภสัชกร, ทันตกรรม, เอกซเรย์, ส่งเสริม

สุขภาพ และสุขภาพจิตจำนวน 9 คน

เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมและการฝึกปฏิบัติการใช้สุนทรียสนทนา วิทยากรได้สรุปประเด็นและเน้นย้ำแนวทางการใช้สุนทรียสนทนาอีกครั้ง ผู้เข้าร่วมการอบรมเข้าใจกันดีจึงได้ปิดการอบรมและฝึกปฏิบัติการใช้สุนทรียสนทนา ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยหลักได้กำหนดวันในการนำไปใช้ในหอผู้ป่วยในพิเศษ หลังอบรม 2 สัปดาห์

ขั้นตอนที่ 2 จัดประชุมเพื่อกำหนดประเด็นสุนทรียสนทนา

จัดสุนทรียสนทนาในหอผู้ป่วยพิเศษครั้งแรก โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวย (Facilitator) และแกนนำที่ผ่านการอบรม 2 คน เป็นผู้จัดบันทึกและสังเกตการณ์ และสะท้อนให้พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยพิเศษรับฟังหลังเสร็จสิ้นสุนทรียสนทนา เพื่อปรับปรุงกระบวนการในครั้งต่อไป และจากสุนทรียสนทนาครั้งที่ 1 พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในพิเศษได้ร่วมกันกำหนดประเด็นจากการปฏิบัติงานที่ต้องการจัดกลุ่มสุนทรียสนทนาเป็นกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ตามความสมัครใจของสมาชิกทุกคนผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมาย ได้สรุปประเด็นร่วมกันและพบว่าสมาชิกทีมต้องการให้พัฒนาส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องที่ผลการประเมินที่มีค่าคะแนนต่ำและเป็นเรื่องที่สามารถพัฒนาได้ก่อน สามารถเห็นผลได้ในระยะเวลา 6 เดือนได้แก่ 1) การจัดอัตรากำลังและตารางปฏิบัติงาน 2) สถิติการ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน 3) การสื่อสารในการปฏิบัติงาน และ 4) การใช้คอมพิวเตอร์ร่วมกับงานประจำ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายได้แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มตามประเด็นที่จะพัฒนาซึ่งสมาชิกทีมมาจากความสมัครใจเป็นสมาชิกทีมของแต่ละกลุ่มซึ่งสมาชิกคนหนึ่งอาจจะเป็นสมาชิกทีมได้มากกว่า 1 กลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินและปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการสุนทรียสนทนาจนได้รูปแบบที่ทุกคนเห็นพ้องกัน

พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในพิเศษเริ่มดำเนินการสุนทรียสนทนาในกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มตามที่ตกลงไว้มาดำเนินการในประเด็นที่ต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดย มีการดำเนินการและปรับปรุงประเมินผล แก่ไขข้อบกพร่องในแต่ละครั้ง จากนั้นสมาชิกทีมแต่ละกลุ่มได้นำการทำ

สุนทรียสนทนาที่ได้ประเมินผลแล้วในแต่ละกลุ่มมาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินการสุนทรียสนทนาซึ่งใช้เวลาทั้งหมด 11 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน 2554 ถึง เดือน กุมภาพันธ์ 2555 และได้รูปแบบสุนทรียสนทนาจากการความเห็นพ้องกัน ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้เข้าร่วมทำสุนทรียสนทนาดัดเลือกประธานของแต่ละกลุ่มเพื่อทำหน้าที่แจ้งประเด็นการสนทนาในแต่ละครั้ง ทำกลุ่มสัมพันธ์หรือสร้างพลังในทีมเพื่อให้สมาชิกทีมเป็นกันเองและผ่อนคลาย การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้การพูดคุย ทักทายกันของสมาชิกทีม และนั่งสมาธิ 5 -10 นาที ก่อนการทำสุนทรียสนทนา (BAR : Before Action Review)
2. ประธานของแต่ละกลุ่มดำเนินการสุนทรียสนทนาโดยสมาชิกทีมทุกคนนั่งล้อมเป็นวงกลมไม่มีสิ่งใดกีดขวาง ให้ทุกคนมีความเป็นอิสระเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูด พูดกันทีละคน ไม่มีการขัดแย้งหรือใครต้องการพูดให้ยกมือขึ้น ไม่มีการสอดแทรกขณะผู้อื่นพูด มีการกำหนดระยะเวลาประมาณ 45 – 60 นาทีในการทำสุนทรียสนทนาแต่ละครั้งสมาชิกในกลุ่มจะปลัดกันพูดถึงประเด็นปัญหา ประสบการณ์การปฏิบัติงานรวมทั้งการร่วมกันวางแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปรับปรุงในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย และประธานของแต่ละกลุ่มก็จะทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมทั้งทฤษฎีการปฏิบัติและลงมติกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติ โดยบางครั้งประธานกลุ่มได้ลดบทบาทการกระตุ้นสมาชิกทีมหลังจากดำเนินสุนทรียสนทนาในครั้งนั้นมีการลื่นไหลไม่ติดขัด
3. คัดเลือกสมาชิกจากทีมเข้าร่วมสุนทรียสนทนาคนใดคนหนึ่งโดยหมุนเวียนกันเป็นผู้จัดบันทึกข้อมูล อาทิ ปฏิกิริยาของสมาชิกทีมตลอดจนบรรยากาศในการทำสุนทรียสนทนา
4. ประธานของแต่ละกลุ่มสรุปประเด็นที่ได้จากการทำสุนทรียสนทนาแต่ละครั้งอ่านบันทึกทวนให้สมาชิกทีมรับทราบอีกครั้ง (AAR : After Action Review) หากเป็นเรื่องที่ซ้ำซ้อนอาจต้องสรุปเป็นแผนภูมิถ้าสมาชิกทีมจะให้เห็นชัดเจนและลงมติกิจกรรมการปฏิบัติของกลุ่มเพื่อนำลงสู่การปฏิบัติต่อไป
5. สมาชิกกลุ่มทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติและสังเกตผลการปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดรวมทั้งปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปทำสุนทรียสนทนาครั้งต่อไป
6. ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยหลักต้องร่วมกันอภิปรายถึงสิ่งที่สังเกตได้จากกระบวนการปฏิบัติ ปัญหาที่เกิดขึ้นและสิ่งจูงใจให้มีการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมและประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการสะท้อนการปฏิบัติที่มีการประเมินผลด้วยเพื่อการวางแผนแก้ไข ปรับปรุงกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติต่อไป
7. สมาชิกทีมมีมติยุติการดำเนินการสุนทรียสนทนาจึงได้สรุปผลการดำเนินงานในแต่ละเรื่อง

8. ผู้วิจัยทำการถอดเทปแบบคำต่อคำและวิเคราะห์เนื้อหาในการดำเนินการทำสุนทรียสนทนาทุกครั้ง

ระยะที่ 3 ระยะประเมินผล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมิน โปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรียสนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยในพิเศษ โรงพยาบาลชนแดน ดังนี้

ประเมินด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ประเมินผลแบบสอบถามด้วยการสัมภาษณ์และใช้แบบสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในพิเศษ ตั้งแต่ 1 ปีจำนวน 8 คน ด้วยตนเองโดยมีการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งเป็น

3.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้จำนวนร้อยละ

3.1.2 เปรียบเทียบข้อมูลแบบสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนและหลังพัฒนาโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเชิงพรรณนาเพื่อแจกแจงความถี่ ร้อยละของประชากร ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบ Z

3.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การตั้งเคราะห์ การตีความหมายและการสรุปประเด็น