บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สำรวจระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการสำรวจระดับความสุข ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ งานบริการผู้ป่วยนอก งานบริการผู้ป่วยในทั้งสามัญและพิเศษ งานบริการผู้ป่วยวิกฤติ และงานโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล รวมทั้งหน่วยไตเทียม จำนวนทั้งหมด 61 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจความสุขของคนทำงานด้วยตนเอง (Happinometer) ฉบับเต็ม พัฒนาโดย ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามให้เหมาะกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการสมรส รายได้ ความพอเพียงของรายได้ และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ได้แก่ แบบสำรวจความสุขของคนทำงานด้วยตนเอง (Happinometer) ซึ่งให้ผู้ตอบ ตอบแบบสำรวจความสุขใน 9 มิติ จำนวน 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพ ร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความ พึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูบบุหรี่ ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถ บริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการ บริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้

ง่าย สบายๆ มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3. น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคน รอบข้าง มิตินี้ มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความ ช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อ ส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความ ตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึง การตอบแทนผู้มีพระคุณ

5.ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคคลมีความ รู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรม กับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

6. สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คน รอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และ การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือล้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนา ตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัย ในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการ ระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน มิตินี้ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้ เงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. การงานดี (Happy work-life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจ ในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร มิตินี้ มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความ เหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคง ในอาชีพ ความเสี่ยงจาก

การทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่าย ค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้เครื่องมือ

1. ความสุขของบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพียงแต่ มากหรือน้อย ช้าหรือเร็ว Happinometer สามารถวัด ความสุขได้เป็นความสุขระยะสั้น เป็นรายครึ่งปี

2. เป็นการประเมินประสบการณ์ด้านอารมณ์ และระดับความ ชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเอง ทั้งทางบวกและลบ

3. เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล มุ่งไปที่คนทำงาน

4. สามารถให้ภาพรวมสะท้อนเป็นความสุขขององค์กรได้

5. เป็นการวัดระดับความสุขโดยประเมิน จากองค์ประกอบ คุณภาพชีวิตและความสุข 9 มิติ 56 ตัวชี้วัด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

1) ผู้ตอบ ตอบตามความรู้สึกที่ใกล้เคียงความรู้สึกของ ตนเองมากที่สุด

2) ผู้ตอบ ให้ความหมายของแต่ละตัวชี้วัดด้วยความรู้สึก หรือประสบการณ์ของตนเอง

3) ผู้ตอบมีความซื่อสัตย์ในการตอบทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ที่ปรากฏเป็นคำถามใน Happinometer

4) ผู้ตอบ ตอบให้เสร็จในเวลาที่กำหนด (เวลาในการทำประมาณ 15 นาที)

การประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้นำแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านคุณภาพชีวิต ความสุข สุขภาพจิต โดยพิจารณาประเมิน จำนวน 9 ครั้ง คำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity index :CVI) ของแบบสอบถามรายข้อ ตามองค์ประกอบมากกว่า 0.80

ตารางที่ 3.1 ค่าคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์แบ่งระดับความสุข

คะแนนเฉลี่ย	**ความหมาย**
0.00 – 24.99	**ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy)** สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ**“ไม่มีความสุขเลย”** ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
25.00 – 49.99	**ไม่มีความสุข (Unhappy)** สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ**“ไม่มีความสุข”** ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง
50.00 – 74.99	**มีความสุข (Happy)** สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ**“มีความสุข”** ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป
75.00 – 100.0	**มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy)** ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ **“มีความสุขมาก”** ผู้บริหารควรสนับสนุน และยกย่องเป็นแบบอย่าง

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ทำหนังสือผ่านประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

2. เมื่อผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดลแล้ว จึงดำเนินการเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

3. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

4. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล แจ้งที่ประชุมฝ่ายการพยาบาล ติดต่อประสานชี้แจงกับหัวหน้าหอผู้ป่วย

5. ติดต่อพบพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ทำการแจกแบบสำรวจระดับความสุขให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดโครงการ และให้เวลาในการทำแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ และติดตามเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง หรือให้นำส่งผู้วิจัยได้ที่หอผู้ป่วยพิเศษ 1

6. ภายหลังได้รับแบบสำรวจตอบกลับแล้ว ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ผล โดยการป้อนข้อมูลจากแบบสอบถามรายบุคคล และบันทึกค่าคะแนนเฉลี่ยรายบุคคลในแต่ละมิติไว้

7. วิเคราะห์ผลคะแนนเฉลี่ยรายมิติ และคะแนนเฉลี่ยโดยรวม ประเมินตามเกณฑ์ของการสำรวจความสุข Happinometer โดยการป้อนข้อมูลคำตอบที่เลือกในโปรแกรมวัดความสุขสำเร็จรูปเอ็กซ์เซล (Happinometer Excel Programme :HEP)โดยป้อนคำตอบที่เลือกแต่ละข้อทีละราย

8.การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้านส่วนบุคคล ด้วยการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ระยะที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึกพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ เป็นประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และ การให้ความสำคัญ สามอันดับแรกของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การติดต่อแจ้งผ่านหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยรับทราบการดำเนินการ

2. การติดต่อพยาบาลวิชาชีพประจำแต่ละหน่วยงานเพื่อการขอนัดสัมภาษณ์รายเดี่ยว โดยการสุ่มจากแต่ละหน่วยงาน ซึ่งรวมทั้งหมด 31 คน ตามกำหนดของคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์

3. การเตรียมการเริ่มสัมภาษณ์ แนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ และการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง การเก็บและรักษาข้อมูลเป็นความลับ การแจ้งข้อตกลงขอให้การตอบคำถามด้วยความรู้สึกจริง เพื่อประโยชน์ต่อการวิจัย โดยมีการเตรียมประเด็นคำถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในทุกหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่อาจมีความแตกต่างกันของพยาบาลที่ต่างหน่วยงานกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเทปไว้ และทำการวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำเทปมาถอดข้อความแบบคำต่อคำ เป็นภาษาเขียน ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล สรุปประเด็นปัญหา โดยวิเคราะห์สรุปประเด็น เลือกคำบางคำ ประโยค หรือแนวคิด

มาจัดหมวดหมู่ เชื่อมโยง ให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้ ซึ่งเป็นประเด็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน และ ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และการให้ความสำคัญ สามอันดับแรกของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นส่วนบุคคล เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยจึงดำเนินการด้านจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำบันทึกเสนอผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้เอกสารรับรอง เลขที่ 46/2559

2. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยแล้ว โดยนำเอกสารชี้แจง การวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และขอความยินยอมในการร่วมการวิจัย และชี้แจงให้ทราบว่า ข้อมูลทุกอย่างเป็นความลับ และการบันทึกรายงานการวิจัยข้อมูล จะไม่มีการระบุชื่อ โดยจะเป็นรหัส ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปอภิปรายในภาพรวมของผลการวิจัยเท่านั้น ไม่เสนอข้อมูลที่บ่งบอกถึงตัวบุคคล ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ และเก็บโดยผู้วิจัยเท่านั้น การเข้าร่วมการวิจัยนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะไม่มีผลต่อการทำงานใดๆ แม้จะปฏิเสธก็ตาม

3. การดำเนินการเก็บข้อมูลจาก

3.1 กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน ที่ทำแบบสำรวจวัดความสุขคนทำงานด้วยตนเอง จำนวนทั้งหมด 61 คน โดยได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ชี้แจงการใช้รหัส การวิเคราะห์ผลในภาพรวม ไม่มีการระบุตัวตน และการเก็บเอกสารไว้ในตู้ลิ้นชักที่มีกุญแจปิด และสามารถเปิดใช้ได้เพียงคนเดียว คือ ผู้วิจัย

3.2 กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก 31 คน โดยการสุ่มแยกจากทุกหน่วยงาน และการประเมินคะแนนเฉลี่ยความสุข และการยินยอมให้ข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน ประกอบด้วย

3.2.1 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤติ 7 คน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีภาระงานหนัก จึงมีการนัดสัมภาษณ์ได้ในเวลาสั้นๆที่สามารถนัดได้ โดยแบ่งเป็น 3 และ 2 ครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบ

3.2.2 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนอก 3 คน สามารถนัดสัมภาษณ์ได้ในเวลา โดยใช้การสัมภาษณ์ คนละครั้งเดียวทุกราย

3.2.3 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสามัญ 8 คน สามารถนัดสัมภาษณ์ได้ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละครั้งเดียวทุกราย

3.2.4 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ 9 คน สามารถนัดสัมภาษณ์ได้ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละครั้งเดียวทุกราย

3.2.5 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยไตเทียม 3 คน สามารถนัดสัมภาษณ์ได้ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละครั้งเดียวทุกราย

3.2.6 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล 1 คน สามารถนัดสัมภาษณ์ได้ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละครั้งเดียวทุกราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกได้แก่ แนวทางการสัมภาษณ์ แบบสอบถามกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้สถิติ สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)