

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ใช้วิธีวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน จากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ประมวลสรุปเป็นแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นกรอบโครงสร้างในการสัมภาษณ์
- ขั้นที่ 2 รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน และรายการสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ในระดับและประสบการณ์ต่างๆ
- ขั้นที่ 3 กำหนดกรอบโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ และรายการสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์
- ขั้นที่ 4 สร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- ขั้นที่ 5 สุ่มตัวอย่าง รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

## ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน จากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานจาก ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง (Walton, 1973; Lewin, 1981; Huse, 1985; Arnold, 1986; Kast and Rosenzweig, 1988; Cascio, 1989; Werther and Davis, 1989; Kerce and Kewley, 1993; Hood and Smith, 1994; Knox and Irving, 1997; Schermerhorn, 1999; จินตนา ยูนิพันธุ์, 2534; เสนาะ ตีเยาว์, 2543) และประมวลสรุปเป็นแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบโครงสร้างในการสัมภาษณ์สำหรับการศึกษาคั้งนี้

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ด้าน พร้อมรายการสำคัญดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานและรายการสำคัญ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายการสำคัญ
1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิต และยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นที่คล้ายคลึงกัน</li> <li>2. การได้รับรางวัลที่เหมาะสมกับผลงาน</li> <li>3. มีการแบ่งปันผลกำไร</li> <li>4. ส่งเสริมสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน</li> </ol>
2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้รับมอบหมายงานเพื่อเพิ่มความสามารถ</li> <li>2. การเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ๆเพื่อเตรียมสำหรับงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>3. โอกาสในการก้าวหน้าในงานหรือทางอาชีพ ซึ่งได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ครอบครัว หรือสังคม</li> </ol>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายการสำคัญ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงาน</li> <li>2. สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้</li> <li>3. มีอำนาจหน้าที่ในงานที่ทำ</li> <li>4. ทำให้งานสำเร็จตามความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล</li> </ol>
4. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมการทำงาน</li> <li>2. มีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ของใช้อย่างพอเพียง</li> </ol>
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการทำงานร่วมกัน</li> <li>2. มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น</li> <li>3. ได้รับการยอมรับ</li> <li>4. มีการลดความเครียดในการทำงาน</li> <li>5. มีความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน</li> <li>6. ไม่มีระบบชนชั้นและการบีบบังคับ</li> <li>7. มีการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มทำงาน</li> <li>8. มีการสื่อสารที่ดีกับผู้บังคับบัญชา</li> </ol>
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ในด้านความเป็นส่วนตัว ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน</li> <li>2. มีอิสระในการพูดแสดงความคิดเห็น</li> <li>3. มีความเสมอภาคในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา</li> </ol>
7. ด้านงานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เวลาในการทำงานที่สมดุลกับบทบาทของชีวิต</li> <li>2. แบ่งเวลาทำงานและช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงานอย่างเหมาะสมสำหรับ งาน ตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมทางสังคม</li> </ol>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายการสำคัญ
8. ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กิจกรรมการทำงานของตนและขององค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคม</li> <li>2. กิจกรรมการทำงานของตนและขององค์การเป็นงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม</li> </ol>
9. ด้านความพึงพอใจในงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีอิสระในการทำงาน ในการตัดสินใจ</li> <li>2. รับผิดชอบในขอบเขตงานของตน</li> <li>3. มีโอกาสแสดงความคิดเห็น</li> <li>4. มีกิจกรรมระหว่างการทำงาน</li> <li>5. พึงพอใจกับนโยบายและการปฏิบัติงาน</li> <li>6. ความสามารถของผู้บังคับบัญชา</li> <li>7. เพื่อนร่วมงาน</li> <li>8. ความสำเร็จในการทำงาน</li> </ol>
10. ด้านลักษณะงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. งานที่น่าสนใจและมีความหมาย</li> <li>2. มีเกียรติและศักดิ์ศรี</li> <li>3. ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ</li> <li>4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</li> <li>5. มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ</li> <li>6. งานที่มีความท้าทาย</li> <li>7. ทำให้มีโอกาสดำเนินความสามารถ</li> <li>8. โอกาสการสร้างมิตรภาพ</li> <li>9. งานมีความหลากหลายมีทางเลือก</li> <li>10. งานที่ทำประจำหรือคาดการณ์ได้</li> <li>11. มีเอกลักษณ์</li> <li>12. มีความสำคัญของงาน</li> <li>13. มีความเป็นวิชาชีพ</li> <li>14. มีข้อขัดแย้งในบทบาทระดับต่ำ</li> <li>15. มีการปรับปรุงงานในหน่วยงานอยู่เสมอ</li> </ol>

ผู้วิจัยได้นำกรอบโครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน จากแนวคิดทฤษฎีสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน และรายการสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดมีข้อคำถามหลักและข้อคำถามย่อย โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การสอนทางด้านการวิจัยเชิงคุณภาพอีก 3 ท่าน (ตั้งรายนามในภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสัมภาษณ์ มีแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ทั้งแบบที่ไม่มีโครงสร้างและแบบกึ่งมีโครงสร้างทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ คือ

#### แนวคำถามการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

1. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้พยาบาลประจำการทำงานอย่างมีความสุขพึงพอใจในชีวิตการทำงาน
2. หากกล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ท่านคิดว่า มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

#### แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured interviews)

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน
  - 1.1 ในทัศนะของท่าน ท่านคิดอย่างไรเกี่ยวกับรายได้และผลตอบแทนในการทำงานของพยาบาลประจำการในปัจจุบัน (ความเพียงพอ ความเหมาะสม ความยุติธรรม และอื่นๆ)
2. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
  - 2.1 ในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสำคัญอย่างไรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอย่างไรบ้าง
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
  - 3.1 พยาบาลประจำการควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างไร ในด้านใดบ้าง
  - 3.2 การที่พยาบาลประจำการมีโอกาสได้รับการพัฒนาความสามารถมีความสำคัญอย่างไรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
4. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
  - 4.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรเป็นอย่างไรจึงจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

## 5. การบูรณาการทางสังคม

5.1 ในการทำงานของพยาบาลประจำการ มีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่นอย่างไร ในด้านใดบ้าง

5.2 การสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวกับการทำงาน มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหรือไม่ อย่างไร

## 6. สิทธิส่วนบุคคล

6.1 การที่พยาบาลประจำการได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ อย่างไร

## 7. งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต

7.1 ช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หรือไม่ อย่างไร

7.2 ช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน ของพยาบาลประจำการควรมีลักษณะอย่างไร หรือแบ่งเวลาอย่างไร

## 8. ความสัมพันธ์กับสังคม

8.1 การให้บริการทางการแพทย์ ให้ประโยชน์ต่อสังคมอย่างไร

8.2 การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าการจัดการทำงานของตนและของโรงพยาบาลเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหรือไม่ อย่างไร

## 9. ความพึงพอใจในงาน

9.1 ในการทำงานให้มีความสุข พยาบาลประจำการจะพึงพอใจ เกี่ยวกับงานที่ทำ ในด้านใด อย่างไรบ้าง

## 10. ลักษณะงาน

10.1 พยาบาลประจำการจะทำงานได้อย่างมีความสุข ลักษณะงานที่ควรเป็นอย่างไร

10.2 ลักษณะงาน มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หรือไม่ อย่างไร

## ขั้นที่ 2 รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลจำนวน 8 ท่าน เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ตามความคิดเห็น ประสบการณ์และสภาพความเป็นจริง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนากรอบแนวคิดและรายการสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยมีรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

### 1. กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล 8 ท่านที่ให้สัมภาษณ์ คือ

1.1 อาจารย์พยาบาล จำนวน 2 ท่านที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการพยาบาล มีประสบการณ์การสอนทางด้านการบริหารการพยาบาล 5 ปีขึ้นไป

1.2 นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 2 ท่าน เป็นผู้ศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ ได้แก่ การเขียนบทความ ตำรา หรือผลงานวิจัย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล

1.3 ผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 2 ท่านที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการพยาบาล 5 ปีขึ้นไป

1.4 พยาบาลประจำการ จำนวน 2 ท่านที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการพยาบาล เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป

2. การเตรียมการสัมภาษณ์ คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติที่กำหนด ติดต่อขออนุญาตโดยตรงจากผู้เชี่ยวชาญ แจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งนัดวัน เวลาและสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ ทำหนังสือขออนุญาตอย่างเป็นทางการจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้บังคับบัญชาของผู้เชี่ยวชาญ และส่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์โดยสังเขป ให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ การเตรียมตัวของผู้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยได้ศึกษาขั้นตอน เทคนิค วิธีการสัมภาษณ์ จากเอกสาร ตำรา และมีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์จากการฝึกงานภาคสนาม (Field study) และเป็นผู้ช่วยวิจัยในการสัมภาษณ์

3. การดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยแนะนำตัว บอกวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์อีกครั้ง ขออนุญาตบันทึกเทปและจดบันทึก จากนั้นจึงดำเนินการสัมภาษณ์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามอย่างอิสระตามความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยกล่าว

ทบทวนข้อมูลหรือประเด็นสำคัญ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้ให้สัมภาษณ์ เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละ 60-90 นาที

**ขั้นที่ 3 กำหนดกรอบโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบและรายการสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์**

ผู้วิจัยได้ถอดเทป รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา จัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รายการที่ซ้ำซ้อน และรวบรวมรายการที่แตกต่าง จำแนกเป็นองค์ประกอบแต่ละด้าน และจัดโครงสร้างขององค์ประกอบเหล่านั้นได้ 10 ด้าน มีรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานและรายการสำคัญ จากการสัมภาษณ์

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายการสำคัญ
1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รายได้ที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมเหมาะสมกับงานที่ทำและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นที่คล้ายคลึงกัน</li> <li>2. ผลตอบแทนที่ส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน</li> <li>3. สวัสดิการที่ดีสำหรับตนเองและครอบครัว</li> <li>4. การพิจารณาความดีความชอบในระบบของการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม</li> </ol>
2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีโอกาสแสดงความสามารถ</li> <li>2. ได้เพิ่มความรู้และทักษะใหม่ๆ</li> <li>3. โอกาสในการศึกษาต่อ</li> <li>4. ได้รู้ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ</li> <li>5. ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าตามลำดับขั้นของการทำงาน</li> <li>6. มีความมั่นคงของการทำงาน</li> </ol>



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายการสำคัญ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะในงานที่รับผิดชอบ</li> <li>2. สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง</li> <li>3. มีอำนาจหน้าที่ในงานที่ทำ</li> <li>4. มีต้นแบบที่ดี</li> <li>6. โอกาสได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับงาน ความต้องการของบุคลากรและตามกรอบนโยบายขององค์กร</li> <li>7. บัณฑิตขององค์กรส่งเสริมให้หาความรู้ได้ง่าย</li> <li>8. โอกาสสร้างเสริมความรู้ ทักษะด้านอื่นที่นอกเหนืองานประจำ</li> </ol>
4. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมการทำงาน</li> <li>2. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน</li> <li>3. มีอุปกรณ์ของใช้เพียงพอเพียงและใช้งานได้ดี</li> <li>4. มีระเบียบการดูแลถ้าเจ็บป่วยจากการทำงาน</li> <li>5. มีการตรวจสุขภาพประจำปี</li> </ol>
5. ด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ช่วยเหลือกันในการทำงาน</li> <li>2. มีสัมพันธภาพที่ดี</li> <li>3. มีการยอมรับ</li> <li>4. มีทักษะในการสื่อสารและการประสานงานที่ดี</li> <li>5. มีการสนับสนุนทางสังคม</li> </ol>
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลหรือความมีอิสระในงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ในด้านความเป็นส่วนตัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน</li> <li>2. มีอิสระในการพูดแสดงความคิดเห็น</li> </ol>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายการสำคัญ
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลหรือความมีอิสระในงาน (ต่อ)	3. มีความเสมอภาคในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน 4. มีอิสระในการทำงาน
7. ด้านงานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต	1. จัดแบ่งเวลาทำงานและเวลาอิสระจากงานได้อย่างเหมาะสมสำหรับงาน ส่วนตัว ครอบครัว 2. ได้ทำงานตามเวลาที่เลือกให้สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิต 2. มีเวลาพักผ่อนที่เป็นอิสระจากงานเพียงพอ
8. ด้านความพึงพอใจในงาน	1. ได้ทำงานตรงตามความต้องการ 2. ทีมงานที่มีความสามารถ 3. บรรยากาศการทำงานที่ดี 4. ปริมาณงานไม่มากเกินไป 5. รับผิดชอบในขอบเขตหน้าที่ของตน 6. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นริเริ่ม 7. ได้ทำงานเชิงสร้างสรรค์ 8. มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ 9. มีความสำเร็จในการทำงาน 10. มีโอกาสสั่งสมประสบการณ์ที่หลากหลาย 11. องค์กรใช้ระบบคุณธรรมในการดูแล 12. มีความรักในวิชาชีพ
9. ด้านลักษณะงาน	1. งานเฉพาะที่ต้องใช้องค์ความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นเข้ามาประยุกต์ 2. งานที่ต้องใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล 3. งานมีความสำคัญ 4. งานมีคุณค่า 5. งานมีเกียรติและศักดิ์ศรี



## ขั้นที่ 4 สร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ตามกรอบโครงสร้างที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยมีกระบวนการดังนี้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

- |          |   |
|----------|---|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล                      |
| ตอนที่ 2 | แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ |

### ลักษณะเครื่องมือและการสร้าง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมข้อความลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์ด้านสังคม สิทธิส่วนบุคคลหรือความมีอิสระในงาน งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และด้านจินตภาพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา ค้นคว้า ทบทวน แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน จากตำรา วารสาร เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประมวลสรุปเป็นแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ด้าน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ได้แก่ รายได้และประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต ความสัมพันธ์กับสังคม ความพึงพอใจในงาน และลักษณะงาน

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ซึ่งมีลักษณะกึ่งโครงสร้าง (Semi - structure) โดยกำหนดกรอบในการเขียนคำสัมภาษณ์ ตามแนวคิดที่ได้จากการประมวลสรุป จากการรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว ประกอบด้วยข้อคำถามหลักและข้อคำถามย่อย (ให้ตอบอย่างอิสระตามความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ และการรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน) โดยนำแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลซึ่งสอนทางด้านการบริหารการพยาบาล และนักวิชาการทางการพยาบาล จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ภาษา และปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลซึ่งสอนทางด้านการบริหารการพยาบาล 2 ท่าน นักวิชาการทางการพยาบาล จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 2 ท่าน และพยาบาลประจำการ จำนวน 2 ท่าน

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษานำมาจัดหมวดหมู่ ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน คือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์ด้านสังคม สิทธิส่วนบุคคลหรือความมีอิสระในงาน งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และด้านจินตภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามปลายปิดในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 สร้างแบบสอบถามปลายปิด ผู้วิจัยนำเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสร้างเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ข้อคำถามจำนวน 85 ข้อ ดังนี้

- |  |        |
|--|--------|
| 1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน                 | 7 ข้อ  |
| 2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน          | 9 ข้อ  |
| 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล              | 10 ข้อ |
| 4. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 7 ข้อ  |
| 5. ด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม                   | 11 ข้อ |
| 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลหรือความมีอิสระในงาน      | 5 ข้อ  |
| 7. ด้านงานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต           | 5 ข้อ  |
| 8. ด้านความพึงพอใจในงาน                        | 13 ข้อ |
| 9. ด้านลักษณะงาน                               | 14 ข้อ |
| 10. ด้านจินตภาพ                                | 4 ข้อ  |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนน ในแต่ละระดับ ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
4 = เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
3 = เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2 = เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

### คุณภาพของเครื่องมือ

#### 1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 85 ข้อ และผ่านการพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก) ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และ/หรือด้านปฏิบัติการพยาบาล พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษา และให้ข้อเสนอแนะโดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องกันและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80

โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้คือ

1. อาจารย์พยาบาล มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการพยาบาล มีประสบการณ์การสอนทางด้านการบริหารการพยาบาล 5 ปีขึ้นไป
2. นักวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ ได้แก่การเขียนบทความ ตำรา หรือผลงานวิจัย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล
3. ผู้บริหารการพยาบาล มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป มีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการพยาบาล 5 ปีขึ้นไป

หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่าคงข้อความเดิมไว้จำนวน 13 ข้อ ปรับปรุงและแก้ไขจำนวน 66 ข้อ และตัดออกจำนวน 6 ข้อ ได้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ จำนวน 79 ข้อ

## 2. การหาความตรงเชิงความสัมพันธ์

โดยการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item correlation analysis) ในข้อคำถามทั้งหมด โดยใช้เกณฑ์ค่าความสัมพันธ์มากกว่า 0.2 ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

## 3. การหาความเที่ยง (Reliability)

นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่จะศึกษา ซึ่งเป็นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครปฐม จำนวน 30 คน

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ทั้งฉบับ .95 นำค่าที่ได้มาพิจารณาปรับข้อคำถามของแบบสอบถามโดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยใช้เกณฑ์ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item correlation analysis) มากกว่า 0.2 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ได้ผลคือ ตัดข้อคำถามออกจำนวน 5 ข้อ เหลือข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 74 ข้อ และนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยง .95 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง และนำมาหาค่าความเที่ยงหลังจากเก็บข้อมูล ได้ค่าความเที่ยง .96

## ขั้นที่ 5 การสุ่มตัวอย่าง รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 25 โรงพยาบาล ประชากรรวมทั้งสิ้น 7,294 คน (ข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการส่งแบบสำรวจขอข้อมูลจำนวนบุคลากรผ่านกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์โดยตรง ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2544)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานทุกแผนกในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปและมีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จำแนกโรงพยาบาลศูนย์ ตามเขตจังหวัดที่ตั้ง ได้แก่ ส่วนภูมิภาค 12 เขต
2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) สุ่มโรงพยาบาลในแต่ละเขต โดยกำหนดสัดส่วนจำนวนโรงพยาบาลเขตละ 1 : 2 เขตที่มีเพียง 1 โรงพยาบาล จะนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ต้องสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ 4
3. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) คือ 5 -10 เท่าของจำนวนตัวแปร (Tinsley and Tinsley, 1987 cited in DeVellis, 1991) ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งหมด 74 ข้อ คือจำนวนตัวแปร 74 ตัวแปร จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10 เท่าของจำนวนตัวแปร คือ 740 คน

จากการทบทวนงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวประกอบ และเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พบว่า ส่งแบบสอบถาม 907 ฉบับ ได้ข้อมูลกลับคืนมา จำนวน 745 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.13 (นฤมล กิจจามนธ์, 2540) และส่งแบบสอบถาม 400 ฉบับ ได้ข้อมูลกลับคืนมาจำนวน 364 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91 (จารุวรรณ ศรีทอง, 2543) ข้อมูลขาดความสมบูรณ์และสูญหายประมาณ ร้อยละ 10-20 เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอจากการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 900 คน

4. หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนกับประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ แสดงดังตารางที่ 5

5. หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการในแต่ละแผนก โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนกับพยาบาลทั้งหมดในแต่ละแผนก ตามสัดส่วนที่คำนวณได้จากข้อ 4



6. พยาบาลที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ทาง  
โรงพยาบาลจัดสุมให้โดยกำหนดคุณสมบัติ คือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป  
และมีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4 แสดงรายชื่อโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขต 12 เขต

เขต	โรงพยาบาลศูนย์	โรงพยาบาลศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
1	โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา	1. โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา
2	โรงพยาบาลสระบุรี	2. โรงพยาบาลสระบุรี
3	โรงพยาบาลเจ้าพระยามรราช สุพรรณบุรี	3. โรงพยาบาลพระปกเกล้า 4. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร์
	โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	
	โรงพยาบาลชลบุรี	
	โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร์	
4	โรงพยาบาลระยอง	5. โรงพยาบาลราชบุรี
	โรงพยาบาลนครปฐม	
	โรงพยาบาลราชบุรี	
5	โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	6. โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา 7. โรงพยาบาลบุรีรัมย์
	โรงพยาบาลบุรีรัมย์	
	โรงพยาบาลสุรินทร์	
6	โรงพยาบาลขอนแก่น	8. โรงพยาบาลขอนแก่น
	โรงพยาบาลอุดรธานี	
7	โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์	9. โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์
8	โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์	10. โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์
9	โรงพยาบาลพุทธชินราช	11. โรงพยาบาลอุตรดิตถ์
	โรงพยาบาลอุตรดิตถ์	
10	โรงพยาบาลเชียงใหม่ประจักษ์	12. โรงพยาบาลเชียงใหม่ประจักษ์
	โรงพยาบาลลำปาง	
11	โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช	13. โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี
	โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	
12	โรงพยาบาลตรัง	14. โรงพยาบาลตรัง 15. โรงพยาบาลยะลา
	โรงพยาบาลยะลา	
	โรงพยาบาลหาดใหญ่	

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ที่สุ่มได้ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ  
ที่จัดส่งแบบสอบถามและที่ตอบแบบสอบถามครบสมบูรณ์

โรงพยาบาลศูนย์	พยาบาลประจำการ (คน)		
	จำนวนพยาบาล ในโรงพยาบาลที่ สุ่มได้	กลุ่มตัวอย่าง	
		ที่จัดส่งแบบ สอบถาม	ที่ตอบแบบ สอบถามครบ สมบูรณ์
1. โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา	160	36	29
2. โรงพยาบาลสระบุรี	292	64	52
3. โรงพยาบาลพระปกเกล้า	273	60	49
4. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร์	179	39	32
5. โรงพยาบาลราชบุรี	337	74	60
6. โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	532	116	96
7. โรงพยาบาลบุรีรัมย์	192	42	34
8. โรงพยาบาลขอนแก่น	230	50	41
9. โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์	432	95	78
10. โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์	210	46	37
11. โรงพยาบาลอุดรดิตถ์	240	53	43
12. โรงพยาบาลเข็ญรายประชานุเคราะห์	351	77	63
13. โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	283	62	51
14. โรงพยาบาลตรัง	213	47	38
15. โรงพยาบาลยะลา	181	40	32
รวม	4,106	900	742

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 15 แห่ง
2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผ่านทางหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หรือหัวหน้าพยาบาล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล แก่พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานทุกแผนกและมีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป และจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกเพื่อให้ครอบคลุมประชากรทุกหน่วย พร้อมอุปกรณ์เพื่อให้ส่งกลับถึงผู้วิจัยทางไปรษณีย์
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ตรวจสอบและบันทึกข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2545 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2545 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 742 ฉบับ จากจำนวน 900 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.4

## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for the Social Science) ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ วิเคราะห์ด้วยสถิติ ความถี่ และร้อยละ
2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้
3. การวิเคราะห์ตัวประกอบ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้
  - 3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แสดงผลในรูปของเมทริกซ์สหสัมพันธ์

### 3.2 นำตัวแปรที่มีสหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ไปสกัดตัวประกอบ

(Factor extraction) โดยใช้วิธีตัวประกอบหลัก (Principle component analysis)

### 3.3 หมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีเวริแมกซ์

(Varimax) ผู้วิจัยพิจารณาตัวประกอบตามเกณฑ์คือ ตัวประกอบสำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป (อุทุมพร จามรมาน, 2532) โดยในแต่ละตัวแปรต้องมีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ .40 ขึ้นไป (Lindeman, 1980)

### 3.4 นำผลการวิเคราะห์ตัวประกอบไปแปรผลและกำหนดชื่อตัวประกอบ

### 3.5 ได้ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ