

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออก โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลทางเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งซึ่งเป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางทำการรักษาผู้ป่วยทางด้านระบบประสาท ซึ่งโรงพยาบาลเฉพาะทางของรัฐที่รักษาโรคทางด้านนี้มีทั้งหมด 3 แห่งในประเทศไทย คือที่กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่และสงขลา ผู้วิจัยได้เลือกโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครมาเป็นตัวอย่าง เนื่องจากในโรงพยาบาลดังกล่าวนี้มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 135 คน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด ซึ่งสามารถจำแนกจำนวนประชากรตามหอผู้ป่วยได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามหอผู้ป่วย

หอผู้ป่วย	จำนวนประชากร
ประสาทวิทยาหญิง	12
ประสาทวิทยาชาย	13
ICU. ประสาทวิทยา	17
พิเศษประสาทวิทยา	6
ศัลยกรรมหญิง	15
ศัลยกรรมชาย	16
Stroke Unit	7

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)
แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามหอผู้ป่วย

หอผู้ป่วย	จำนวนประชากร
ICU. ประสาทศัลยกรรม	20
พิเศษศัลยกรรม	6
จักษุพิเศษ	5
กุมารประสาทวิทยา	6
เวชกรรมฟื้นฟู	5
จิตเวช	7
รวม	135

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 อายุการทำงาน
 - 1.2 ระดับเงินเดือน
2. การรับรู้บรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านโครงสร้างขององค์การ
 - 2.2 ด้านลักษณะของงาน
 - 2.3 ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
 - 2.4 ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน
 - 2.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. การประเมินสุขภาพตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่
 - 3.1 ด้านร่างกาย
 - 3.2 ด้านจิตใจ
4. ความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 3.2
แสดงตัวแปรและระดับการวัดของตัวแปร

ตัวแปร	ระดับการวัด
อายุการทำงาน	อัตราส่วน
ระดับเงินเดือน	อัตราส่วน
การรับรู้บรรยากาศองค์การ	อันดับภาค
การประเมินสุขภาพตนเอง	อันดับภาค
ความตั้งใจลาออก	อันดับภาค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเอกสาร และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างข้อคำถามขึ้น โดยลักษณะของแบบสอบถามมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน การทำงานพิเศษ รายได้จากการทำงานพิเศษ และภูมิปัญญา ลักษณะการตอบแบบสอบถามคือ ให้ผู้ตอบเขียนตัวเลขและเครื่องหมาย ✓ ใน ตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การ ประกอบด้วย 2 ส่วนย่อยคือ

2.1 แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามของประธีร์ ธีรจิตตยากร (2549) เพื่อประเมินการรับรู้บรรยากาศองค์การ 5 ด้าน คือ โครงสร้างขององค์การ ลักษณะของงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.2 แบบสอบถามวัดความตั้งใจลาออก ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของเปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความคิดที่เป็นความตั้งใจลาออก และพฤติกรรมในการหางานใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่น .935 และเพื่อเป็นการป้องกันอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกในการตอบแบบสอบถามวัดความตั้งใจลาออก ผู้วิจัยจะไม่แยก

ข้อคำถามส่วนนี้ออกเป็นหนึ่งส่วน แต่จะใช้วิธีแทรกข้อคำถามที่เกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากองค์การลงไปข้อคำถามที่วัดการรับรู้บรรยากาศขององค์การ

แบบสอบถามส่วนที่ 2.1 และ 2.2 เป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ โดยหลักเกณฑ์การให้คะแนน แสดงไว้ในตารางที่ 3.3

การแปลผลจากคะแนนแบบสอบถาม ทำโดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อเข้าด้วยกัน ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในเชิงบวก ได้คะแนนรวมสูง หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นสูง แต่ถ้าเป็นไปในทางลบ คะแนนรวมที่ได้ต่ำ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นต่ำ

การพิจารณการวัดระดับความคิดเห็น พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนน ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของแบบสอบถามทุกข้อมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของความคิดเห็นตามระดับคะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนเฉลี่ย } 1.00 - 2.33 = \text{ระดับต่ำ}$$

$$\text{คะแนนเฉลี่ย } 2.34 - 3.66 = \text{ระดับปานกลาง}$$

$$\text{คะแนนเฉลี่ย } 3.67 - 5.00 = \text{ระดับสูง}$$

ตารางที่ 3.3

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ
และความตั้งใจลาออก

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน ข้อคำถามในเชิงบวก	ระดับคะแนน ข้อคำถามในเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ส่วนที่ 3 เป็นแบบประเมินสุขภาพตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสำรวจสุขภาพทั่วไป (Thai SF-36) ของ น.พ.รณชัย คงสกนธ์ และ น.พ.ชัชวาล ศิลปกิจ (Kongsakon and Silpakit, 2000) ซึ่งได้พัฒนามาจากแบบสำรวจสุขภาพ Rand 36-Item Health Survey 1.0 ของแวร์และเชอร์เบิร์น (Ware and Sherbourne, 1992) และแบบสำรวจสุขภาพ Rand 36-Item Health Survey 2.0 ของแวร์และคณะ (Ware et al., 2000) มาเป็นต้นแบบในการพัฒนาแบบสอบถามในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ โดยมีรายละเอียดของจำนวนข้อคำถาม ความหมายของคะแนนต่ำสุดและสูงสุดในแต่ละมิติย่อยขององค์ประกอบทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งเกณฑ์การให้คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3.4 และ 3.5

ตารางที่ 3.4

แสดงการวัดองค์ประกอบทางด้านร่างกายและจิตใจของแบบสำรวจสุขภาพทั่วไป SF-36

องค์ประกอบ (จำนวนข้อ)	ความหมายของระดับคะแนน	
	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด
สมรรถภาพทางกาย (ข้อที่ 3a – 3j รวม 10 ข้อ)	มีข้อจำกัดมากในการทำกิจกรรมทางกายเกือบทั้งหมด แม้แต่การอาบน้ำหรือแต่งตัว	ทำกิจกรรมทางกายได้ทั้งหมดรวมไปถึงกิจกรรมที่ต้องออกแรงมากโดยไม่มีข้อจำกัดทางสุขภาพเลย
ร่างกายกับความสามารถในการทำงาน (ข้อที่ 4a – 4d รวม 4 ข้อ)	มีปัญหาในการทำงานหรือทำกิจวัตรประจำวันเนื่องมาจากสุขภาพร่างกาย	ไม่มีปัญหาในการทำงานหรือทำกิจวัตรประจำวัน
ความเจ็บปวดทางกาย (ข้อที่ 7-8 รวม 2 ข้อ)	เจ็บปวดทางกายอย่างรุนแรง	ไม่มีอาการเจ็บปวดทางกาย
สุขภาพกายโดยทั่วไป (ข้อที่ 1, 2, 11a – 11d รวม 6 ข้อ)	ประเมินสุขภาพร่างกายว่าแย่และเชื่อว่าสุขภาพของตนมีแนวโน้มที่จะแย่ลงเรื่อย ๆ	ประเมินสุขภาพร่างกายว่าดีเลิศ
ความมีชีวิตชีวา (ข้อที่ 9a,9e,9g,9i รวม 4 ข้อ)	รู้สึกเหนื่อยและวิตกกังวลตลอดเวลา	รู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีกำลังวังชาตลอดเวลา
สมรรถภาพทางสังคม (ข้อที่ 6, 10 รวม 2 ข้อ)	มีข้อจำกัดมากในการทำกิจกรรมทางสังคม เนื่องจากปัญหาทางร่างกายและอารมณ์	ทำกิจกรรมทางสังคมได้ตามปกติโดยไม่มีอุปสรรคที่มาจากปัญหาทางกายและอารมณ์
อารมณ์กับความสามารถในการทำงาน (ข้อที่ 5a – 5c รวม 3 ข้อ)	มีปัญหากับการทำงานหรือทำกิจวัตรประจำวันอันเป็นผลจากปัญหาทางอารมณ์	ไม่มีปัญหาในการทำงานหรือทำกิจวัตรประจำวัน
สุขภาพจิต (ข้อที่ 9b,9c,9d,9f,9h รวม 5 ข้อ)	รู้สึกประสาทเครียดและซึมเศร้าตลอดเวลา	รู้สึกสงบ มีความสุขตลอดเวลา
สรุปองค์ประกอบด้านร่างกาย (22 ข้อ)	มีข้อจำกัดในการดูแลสุขภาพตนเอง มีปัญหาทางร่างกาย สังคม และการทำงาน เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า เจ็บปวดร่างกาย และประเมินสุขภาพกายว่าแย่	ไม่มีข้อจำกัดทางกาย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และประเมินสุขภาพกายว่าดีเลิศ
สรุปองค์ประกอบด้านจิตใจ (14 ข้อ)	รู้สึกหดหู่ใจ ไม่สามารถทำงานหรือเข้าสังคมได้เนื่องจากปัญหาทางอารมณ์ ประเมินสุขภาพจิตว่าแย่	ไม่มีความรู้สึกหดหู่ใจ สามารถทำงานและเข้าสังคมได้ตามปกติ ประเมินสุขภาพจิตว่าดีเลิศ

ที่มา : เวย์, โคซินสกี และ เคลเลอร์ (Ware, Kosinski, and Keller, 1994 quoted in Ware, online, 2002)

ตารางที่ 3.5

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามด้านการประเมินสุขภาพตนเอง

ข้อคำถามที่	ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
3a,3b,3c,3d,3e,3f,3g,3h,3i,3j	1	0
	2	50
	3	100
4a,4b,4c,4d,5a,5b,5c,9b,9c,9f,9g,9i,10,11a,11c	1	0
	2	25
	3	50
	4	75
	5	100
1,2,6,7,8,9a,9d,9e,9h,11b,11d	1	100
	2	75
	3	50
	4	25
	5	0

จากตารางที่ 3.5 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามด้านการประเมินสุขภาพตนเองเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น 3 และ 5 ระดับ แต่เนื่องจากระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามมีการเขียนที่แตกต่างกัน (พิจารณาจากแบบสอบถามจริงประกอบ) จึงถือว่าระดับความคิดเห็นช่องแรกคือระดับ 1 และมีการให้คะแนนเรียงไปตามลำดับจนถึงระดับความคิดเห็นช่องสุดท้ายคือ 5 ยกเว้นในข้อคำถามที่ 3a-3j ที่ระดับความคิดเห็นช่องสุดท้ายคือ 3

ผู้วิจัยได้กำหนดกำหนดการแปลความหมายของการประเมินสุขภาพตามระดับคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0 – 33 = ระดับต่ำ (ประเมินสุขภาพตนเองในทางลบ)

คะแนนเฉลี่ย 34 – 66 = ระดับปานกลาง (ประเมินสุขภาพตนเองปานกลาง)

คะแนนเฉลี่ย 67 – 100 = ระดับสูง (ประเมินสุขภาพตนเองในทางบวก)

แนวทางการพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบสอบถามโดย

1.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การ ปรับปรุงจากงานวิจัยของ ประธีร์ ธีรจิตยางกูร (2549)

1.2 การประเมินสุขภาพตนเอง ปรับปรุงจากแบบสำรวจสุขภาพทั่วไป (Thai SF-36) ของ น.พ.รณชัย คงสกนธ์ และ น.พ.ชัชวาล ศิลปกิจ (Kongsakon and Silpakit, 2000) ซึ่งได้พัฒนามาจากแบบสำรวจสุขภาพ Rand 36-Item Health Survey 1.0 ของแวร์และเชอร์เบิร์น (Ware and Sherbourne, 1992) และแบบสำรวจสุขภาพ Rand 36-Item Health Survey 2.0 ของแวร์และคณะ (Ware et al., 2000)

2. ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยนำมาหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาแบบสอบถามให้สามารถวัดได้ครอบคลุมตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยนำแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การไปให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 15 คน เป็นผู้พิจารณาข้อความแต่ละข้อว่ามีความสำคัญสำหรับแบบสอบถามหรือไม่ แล้วนำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio ; CVR) ตามสูตรของลอว์รี่ (Lawshe, 1975, p.563-575) จากนั้นจึงนำค่าที่ได้จากการคำนวณไปเทียบกับตารางค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจะตัดข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ทิ้งไป ซึ่งพบว่าไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออก (รายละเอียดการหาค่าความตรงตามเนื้อหาเป็นรายชื่อแสดงไว้ที่ภาคผนวก ข)

3. นำแบบสำรวจสุขภาพทั่วไป มาปรับรูปแบบตารางให้อ่านได้ง่าย และป้องกันการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามทั้งสอง ไปทดสอบก่อนใช้จริง (Pre-Test) กับพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 60 คน จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) โดยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) โดยนำคะแนนที่ได้มาเรียงลำดับจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด แล้ววิเคราะห์ระหว่างกลุ่มผู้ได้คะแนนสูงสุด และรอง ๆ ลงมา 27 % (กลุ่มสูง) และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำสุดและรอง ๆ ลงมา 27 %

(กลุ่มต่ำ) แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป โดยถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง ส่วนข้อใดที่มีค่า t ต่ำกว่า 1.75 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป ผลเป็นดังนี้

- แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร ตัดข้อคำถามออก 2 ข้อ คือ ข้อ 5 และ 23 เหลือข้อคำถาม 38 ข้อ

- แบบสำรวจสุขภาพทั่วไป ไม่มีข้อใดถูกตัดออก (รายละเอียดการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ แสดงไว้ที่ภาคผนวก ข)

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาพิจารณาค่า Corrected Item-Total Correlation ของข้อคำถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha Coefficient) และตัดข้อคำถามที่มีค่า Corrected Item-Total Correlation ต่ำกว่า .21 ทิ้งไป ซึ่งพบว่าไม่มีข้อใดถูกตัดออกเลย (รายละเอียดการหาค่า Corrected Item-Total Correlation แสดงไว้ที่ภาคผนวก ข)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha Coefficient) จะได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6
แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
1. การรับรู้บรรยากาศองค์กร	38	.927
ด้านโครงสร้างขององค์กร	13	.830
ด้านลักษณะของงาน	6	.769
ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	7	.815
ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	6	.831
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	6	.799
2. การประเมินสุขภาพตนเอง	36	.949
ด้านร่างกาย	22	.926
ด้านจิตใจ	14	.906
3. ความตั้งใจลาออก	10	.935

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มวิจัยและพัฒนาของโรงพยาบาล และทำหนังสือขออนุมัติ ดำเนินการวิจัยอย่างเป็นทางการ จากนั้นจึงไปติดต่อกับหัวหน้าแผนกการพยาบาล และหัวหน้า กลุ่มงานวิชาการพยาบาลเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งแจ้งถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการนำเสนอผลการวิจัยซึ่งออกมาเป็นภาพรวม และเป็นการวิจัยเพื่อ ประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อจากนั้นจึงแจก แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจึงทำการตรวจสอบ ความเรียบร้อยของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ กำหนดไว้ และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการประมวลผล เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การหาค่าความถี่และ ร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อายุการทำงาน ระดับ เงินเดือน การรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจที่จะลาออก สถิติ ที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากข้อใดพบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบทีละคู่ตามวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญ น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เพื่อเปรียบเทียบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
4. การสร้างสมการทำนายการประเมินสุขภาพตนเองและความตั้งใจลาออก ใช้การ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 3.7
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และ ระดับเงินเดือนมีผลต่อความตั้งใจลาออก</p>	
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 พยาบาลที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : พยาบาลที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พยาบาลที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน</p>	One - Way ANOVA
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 พยาบาลที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : พยาบาลที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พยาบาลที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน</p>	One - Way ANOVA
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 2</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p>	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p>	<p>Pearson's</p> <p>Product Moment</p> <p>Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p>	<p>Pearson's</p> <p>Product Moment</p> <p>Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การประเมินสุขภาพตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การประเมินสุขภาพตนเองไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>H_1 : การประเมินสุขภาพตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p>	<p>Pearson's</p> <p>Product Moment</p> <p>Correlation</p>

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>H_1 : การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p>	<p>Pearson's</p> <p>Product Moment</p> <p>Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p> <p>H_1 : การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก</p>	<p>Pearson's</p> <p>Product Moment</p> <p>Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง</p>	<p>Pearson's</p> <p>Product Moment</p> <p>Correlation</p>

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินคุณภาพตนเอง</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินคุณภาพตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินคุณภาพตนเอง</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินคุณภาพตนเอง</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินคุณภาพตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินคุณภาพตนเอง</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินคุณภาพตนเอง</p> <p>กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินคุณภาพตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินคุณภาพตนเอง</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้</p> <p>H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>