

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มวัยเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเอเรชั่น วาย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน และ ศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีรายละเอียด ของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ณ โรงพยาบาลกรุงเทพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 658 คน (ข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม 2555)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 176 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกที่อยู่ภายใต้แต่ละกลุ่มงานต่าง ๆ ตามสัดส่วนของประชากรอย่างเท่าเทียมกัน จากจำนวนกลุ่มงานทางการพยาบาลทั้งหมด 10 กลุ่มงาน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

และสุ่มเลือกอย่างเป็นระบบ (Systematic s random sampling) ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละกลุ่มงาน โดยนำรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพมาเรียงตามรหัสพนักงานจากน้อยไปมาก แยกกลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ และกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย และหาอัตราส่วน (k) ระหว่างประชากร (N) และกลุ่มตัวอย่าง (n) แต่ละเจนเอเรชั่น จากสูตรการหาค่าช่วงกว้างของการสุ่มตัวอย่าง (sampling interval) ดังนี้

$$k = \frac{N}{n}$$

เช่น กลุ่มงานอายุรกรรม มีประชากร 130 คน ต้องการกลุ่มตัวอย่าง 35 คน จะได้อัตราส่วน

$$k = \frac{130}{35} = 3$$

หมายความว่า จำนวนประชากรทุก ๆ 3 คน จะได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง 1 คน

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G* Power version 3.1 (Faul and others, 2009) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน (α) = .05 และค่าขนาดอิทธิพลระดับกลาง (Effect size: ES) = 0.15 เพื่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 176 คนสำหรับการศึกษานี้ มีอำนาจการทดสอบ (Power of test) = 0.90

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มงาน

ลำดับ	กลุ่มงาน	แผนก	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
			Gen X	Gen Y	Gen X	Gen Y
1.	อายุรกรรม					
	ห้องฉุกเฉิน/ เวชศาสตร์การбин		19	25	5	7
	หออภิบาลอายุรกรรม		11	14	3	4
	หอผู้ป่วยอายุรกรรม		10	12	3	3
	ผู้ป่วยนอกอายุรกรรม		10	13	3	3
	ผู้ป่วยนอกทางเดินอาหารและตับ		4	5	1	1
	ผู้ป่วยนอกตา หู คอ จมูก		4	5	1	1
2.	ศัลยกรรม					
	ห้องผ่าตัด		23	29	6	8
	หออภิบาลศัลยกรรม		9	11	2	3
	หอผู้ป่วยศัลยกรรม/ กระดูก		8	10	2	3
	ผู้ป่วยนอกศัลยกรรม/ กระดูก		8	10	2	3

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	กลุ่มงาน	แผนก	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
			Gen X	Gen Y	Gen X	Gen Y
3.	หัวใจและหลอดเลือด					
	หออภิบาลอายุกรรมหัวใจ		11	15	3	4
	หออภิบาลศัลยกรรมหัวใจ		9	11	2	3
	หอผู้ป่วยหัวใจและหลอดเลือด		11	13	3	4
	ผู้ป่วยนอกหัวใจและหลอดเลือด		7	9	2	2
	ห้องผ่าตัด/ ห้องตรวจสวนหัวใจ		4	4	1	1
4.	ระบบประสาท/ ไขสันหลัง/ จิตเวช					
	หออภิบาลระบบประสาท		13	17	3	5
	หอผู้ป่วยระบบประสาท		9	11	2	3
	ผู้ป่วยนอกระบบประสาท/ไขสันหลัง/ จิตเวช		7	9	2	3
5.	มะเร็ง					
	ผู้ป่วยนอกมะเร็ง		18	24	5	7
	หอผู้ป่วยมะเร็ง		10	12	2	3
6.	ผู้ตรวจการณ์และผู้บริหารการพยาบาล		21	27	6	7
7.	กุมาร/ สูตินรีเวช					
	หออภิบาลทารกแรกเกิด/ เด็ก		6	8	1	2
	ผู้ป่วยนอกเด็ก		4	4	1	1
	ผู้ป่วยนอกสูตินรีเวช		3	4	1	1
	ผู้ป่วยนอกทารกแรกเกิด/ เด็ก		4	4	1	1
	หอผู้ป่วยสูตินรีเวช		3	4	1	1
	ห้องคลอด		3	4	1	1
8.	ผู้ป่วยต่างประเทศ					
	หอผู้ป่วยต่างประเทศ		12	16	3	4
	ผู้ป่วยนอกต่างประเทศ		4	4	1	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	กลุ่มงาน	แผนก	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
			Gen X	Gen Y	Gen X	Gen Y
9.	คลินิกเฉพาะโรค					
	ตรวจสุขภาพ		10	12	3	3
	ผู้ป่วยนอกโรคผิวหนัง		3	3	1	1
	หอผู้ป่วยพิเศษ		3	3	1	1
10.	งานสนับสนุนอื่น ๆ					
	ศูนย์บริการข้อมูล/ โทรศัพท์		4	4	1	1
	ศูนย์คุณภาพ		3	3	1	1
	อื่น ๆ		5	6	1	2
	รวม		658		176	

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สำหรับพยาบาลวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นลักษณะให้เลือกตอบ แบบกำหนดคำตอบให้ (check-list) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ กลุ่มวัย สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

1.1 กลุ่มวัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ และกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย โดยกลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2522 - 2508 และกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย เกิดระหว่างปี 2523 - 2535

1.2 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ โสด สมรส และหม้าย/ หย่าร้าง

1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 แบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ เครเมอร์ ชมาเลนเบิร์ก และแมคไควร์ (Kramer; Schmalenberg and

Maquire, 2004; 2008) ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 38 ข้อ ให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ตรงกับข้อความนั้นเป็นประจำ อย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 81 ขึ้นไป)
4	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ตรงกับข้อความนั้นบ่อยครั้ง (ร้อยละ 61 - 80)
3	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ตรงกับข้อความนั้นเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 41 - 60)
2	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ตรงกับข้อความนั้นน้อยครั้ง (ร้อยละ 21 - 40)
1	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ตรงกับข้อความนั้นน้อยมากหรือ ไม่ได้รับรู้เลย (ร้อยละ 1 - 20)

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มีค่าในระดับมาตรฐานค่า 5 ระดับ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตินรากร 2550)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	รับรู้กับข้อความนั้นในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	รับรู้กับข้อความนั้นในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	รับรู้กับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	รับรู้กับข้อความนั้นในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	รับรู้กับข้อความนั้นในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบวัดความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความสุขระดับบุคคล (2552) ที่พัฒนาโดย ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต มาใช้เนื่องจาก ผู้วิจัยเห็นว่า มีเนื้อหาที่ครอบคลุมครบถ้วนเหมาะสมกับบริบทขององค์การไทยในปัจจุบัน และสามารถวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัย ได้ขออนุญาตใช้แบบวัดความสุขระดับบุคคลจากศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (ภาคผนวก) ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 55 ข้อ ให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพรับรู้และปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 81 ขึ้นไป) |
| 4 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพรับรู้และปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นบ่อยครั้ง (ร้อยละ 61 - 80) |
| 3 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพรับรู้และปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 41 - 60) |
| 2 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพรับรู้และปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นน้อยครั้ง (ร้อยละ 21 - 40) |
| 1 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพรับรู้และปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นน้อยมากหรือไม่ได้ปฏิบัติเลย (ร้อยละ 1 - 20) |

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดระดับการรับรู้ความสุขในการทำงาน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มีค่าในระดับมาตรฐานค่า 5 ระดับ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2550)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	รับรู้กับข้อความนั้นในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	รับรู้กับข้อความนั้นในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	รับรู้กับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	รับรู้กับข้อความนั้นในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	รับรู้กับข้อความนั้นในระดับต่ำมาก

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1.1 การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัย นำแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษา หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำแบบวัดเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีประสบการณ์ด้านวิชาการ 1 ท่าน ด้านบริหาร 1 ท่าน และด้านการบริการ 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบการตีความของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับโครงสร้างของกรอบแนวคิดของตัวแปร และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบวัดให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด โดยนำมาหาค่าความตรงโดยวิธี IOC (Item Objective Congruence) ซึ่งค่าดัชนีความ

สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับค่านิยมตัวแปรที่ยอมรับได้ คือ 0.5 – 1.00 เท่านั้น จึงจะนำมาพิจารณาเป็นข้อคำถาม (นิรัตน์ อิมามิ 2549)

โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับค่านิยมตัวแปร

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

IOC ของแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน = 0.97

จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบวัดไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3.2 การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

3.2.1 นำแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว และแบบวัดความสุขในการทำงานไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2.2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบวัด โดยหาค่าความเที่ยงในแต่ละด้านและโดยรวมด้วยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยค่าความเที่ยงในระดับที่ยอมรับได้ คือ ต้องไม่ต่ำกว่า 0.65 (นิรัตน์ อิมามิ 2549) จากนั้น นำแบบวัดที่ปรับแก้ไขจนได้คุณภาพตามที่ต้องการแล้ว ไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกัน

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบวัด	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้ (n = 30 คน)	ข้อมูลจริง (n = 176 คน)
สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน	0.913	0.919
ความสุขในการทำงาน	0.915	0.917

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และส่งจดหมายถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกรุงเทพและผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงนำเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของโรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตและการตอบรับให้เก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบวัด จากนั้นผู้วิจัย ส่งมอบแบบวัดให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองเป็นรายบุคคล โดยกำหนดรับคืนภายหลังแจกแบบวัดไปแล้ว 2 สัปดาห์ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบวัด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (statistical package for the social sciences) และใช้สถิติ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มวัย สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

5.3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มวัย 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบที (Independent t-test)

5.3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square)

5.3.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ใช้สถิติเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า r ได้ ดังนี้

ทิศทางความสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากเครื่องหมาย + หรือ - ที่อยู่หน้าค่าสหสัมพันธ์
 ดังนี้ + หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก
 - หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ
 ส่วนเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้
 (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล 2549)

1.00	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
0.80 - 0.99	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.60 - 0.79	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.40 - 0.59	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.20 - 0.39	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.10 - 0.19	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
0.00 - 0.09	หมายถึง	ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.3.4 วิเคราะห์อำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจใน

การทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

6. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัย ตระหนักว่าการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานและแบบวัดความสุขในการทำงาน เป็นการสอบถามการรับรู้และความรู้สึกของผู้ตอบแบบวัด ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านจิตใจในการตอบ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ ประโยชน์จากการวิจัย และจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล มีการรักษาความลับของผู้ตอบแบบวัด โดยในการตอบแบบวัด ผู้ตอบไม่ต้องระบุชื่อนามสกุล แต่ผู้วิจัยจะวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบวัด และผู้วิจัยจะทำลายแบบวัดเมื่อสิ้นสุดการทำวิจัย