



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive research) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาล ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง จำนวน 3,042 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ สังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก (กัลยา วานิชย์ปัญญา, 2544: 62) คือ

$$\text{ขนาดตัวอย่าง } n \geq 30 p$$

$$n = \text{ขนาดตัวอย่าง}$$

$$p = \text{จำนวนตัวแปรอิสระ}$$

สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = 30 \times 14$$

$$= 420$$

การคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 420 คน

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน แต่ทั้งนี้เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายและให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกลุ่มประชากรมากที่สุด จึงเพิ่มแบบสอบถามอีกร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างจริง จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 462 คน

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 7 แห่ง โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละโรงพยาบาล}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 7 โรงพยาบาล}}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละโรงพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ชื่อโรงพยาบาล	นวนประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนแบบสอบถาม ร้อยละ ที่ตอบกลับ (ฉบับ)	ร้อยละ
- ศิริราช	1,146	174	99	56.90
- รามาธิบดี	687	104	89	85.57
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	436	66	62	93.93
- ศรีนครินทร์	20	31	29	93.54
- สงขลานครินทร์	200	30	26	86.66
- ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	187	29	26	89.65
- ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพฯ	184	28	25	89.28
รวม	3,042	462	356	77.05

3. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยระดับปฏิบัติการในแต่ละโรงพยาบาล โดยการสุ่มอย่างง่าย จากรายชื่อพยาบาลประจำการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิลำเนา โดยใช้ข้อความ 8 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านเวลาในการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล โดยใช้ข้อความ 10 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี การทบทวนแนวคิดการคงอยู่ในองค์กรของนักวิชาการต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบทฤษฎีประสงค์ของงานวิจัยที่ต้องการศึกษา ตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) และการสัมภาษณ์นำร่อง (Pilot study) กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ โรงพยาบาลรามาริบัติ ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำนวน 10 คน และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน โดยใช้คำถามปลายเปิด และแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามรวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้ คือ ให้คะแนน 5 - 1 จากระดับมากที่สุด - น้อยที่สุด

คะแนน	ความหมาย
5	หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของท่านมากที่สุด
4	หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของท่านมาก
3	หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของท่านปานกลาง

คะแนน	ความหมาย
2	หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของท่านน้อย
1	หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของท่านน้อยที่สุด

การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ของ ประคอง วรรณสูตร (2542) ดังนี้ คือ

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับคะแนน
4.50 – 5.00	ข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคงอยู่ในองค์กรมากที่สุด
3.50 – 4.49	ข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคงอยู่ในองค์กรมาก
2.50 – 3.49	ข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคงอยู่ในองค์กรปานกลาง
1.50 – 2.49	ข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคงอยู่ในองค์กรน้อย
1.00 – 1.49	ข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคงอยู่ในองค์กรน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้ข้อคำถาม 1 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของการวัดความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลง (Confidence in making a change) ของ Dibble (1999) ได้แก่

- ระดับความมั่นใจต่อการคงอยู่ในองค์กร โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้ คือ ให้คะแนน 7 - 1 จากระดับมากที่สุด - น้อยที่สุด ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
1	ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง
2	ไม่มีความมั่นใจ
3	ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ
4	เฉยๆ / ไม่แน่ใจ
5	ค่อนข้างมีความมั่นใจ
6	มีความมั่นใจ
7	มีความมั่นใจอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 3 ระดับ (Cozby, 2003) คือ

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับคะแนน
1 - 3	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร
4	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรในระดับ เฉยๆ / ไม่แน่ใจ
5 - 7	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร

ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 56 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านบวกทั้งหมด ประกอบด้วย

ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	8 ข้อ
ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	8 ข้อ
ด้านสวัสดิการ	8 ข้อ
ด้านค่าตอบแทน	8 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	8 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	8 ข้อ
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	8 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมของข้อความ หลังจากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) ซึ่งมีคุณสมบัติคือเป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำวิจัย และมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของขอบเขตเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ 1, 2, 3 และ 4 โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้ (Polit and Hungler, 1999)

ระดับ 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับค่านิยม

ระดับ 2 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับค่านิยมน้อย จำเป็นต้องได้รับการทบทวน และปรับปรุงอย่างมากจึงจะสอดคล้องกับค่านิยม

ระดับ 3 หมายถึง คำถามค่อนข้างสอดคล้องกับค่านิยม จำเป็นต้องได้รับการทบทวน และปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะสอดคล้องกับค่านิยม

ระดับ 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับค่านิยม

ผลการพิจารณาคำนวนหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) ได้จากสูตรดังนี้ คือ (Polit and Hungler, 1999)

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญ (5 ท่าน) เห็นว่าค่อนข้างสอดคล้อง/สอดคล้องมาก}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Polit และ Hungler, 1999) ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาได้ค่า CVI เท่ากับ .90, .62, .80, .90, .90, .80 และ .80 ตามลำดับ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามซึ่งใช้เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นมาปรับปรุงร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ดังมีรายละเอียดการปรับปรุงแบบสอบถามดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิสำเนา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ

ปรับปรุงสำนวนภาษา จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านเวลาในการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ จำนวน 10 ข้อ

ปรับปรุงสำนวนภาษา จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ด้านความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) จำนวน 56 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร		
จำนวนข้อคำถามเดิม		จำนวน 10 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา		จำนวน 2 ข้อ
เปลี่ยนข้อคำถาม		จำนวน 1 ข้อ
2. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง		
จำนวนข้อคำถามเดิม		จำนวน 8 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา		จำนวน 2 ข้อ
เปลี่ยนข้อคำถาม		จำนวน 2 ข้อ
3. ปัจจัยด้านสวัสดิการ		
จำนวนข้อคำถามเดิม		จำนวน 10 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา		จำนวน 4 ข้อ
4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน		
จำนวนข้อคำถามเดิม		จำนวน 10 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา		จำนวน 4 ข้อ
เปลี่ยนข้อคำถาม		จำนวน 1 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก		จำนวน 1 ข้อ
5. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน		
จำนวนข้อคำถามเดิม		จำนวน 10 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา		จำนวน 4 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก		จำนวน 1 ข้อ
6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน		
จำนวนข้อคำถามเดิม		จำนวน 10 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา		จำนวน 4 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก		จำนวน 1 ข้อ
7. ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา		
จำนวนข้อคำถามเดิม		จำนวน 10 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา		จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความมั่นใจต่อการคงอยู่ในองค์กร ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ (Rating scales) จำนวน 1 ข้อ

ไม่มีการปรับปรุง

ซึ่งแบบสอบถามที่ได้หลังการปรับปรุง ประกอบด้วยจำนวนข้อคำถามดังนี้ คือ

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	8	ข้อ
ปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน	10	ข้อ
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	จำนวน	10	ข้อ
ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	จำนวน	8	ข้อ
ปัจจัยด้านสวัสดิการ	จำนวน	10	ข้อ
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	จำนวน	9	ข้อ
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	จำนวน	9	ข้อ
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	จำนวน	9	ข้อ
ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	จำนวน	10	ข้อ

2. การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจหาความตรงตามเนื้อหาที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากร แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมีข้อมูลครบถ้วนทุกฉบับ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ .70 ขึ้นไป (Pilot และ Hunger, 1999; Burn และ Groves, 2001) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังนี้ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีค่าเท่ากับ .82, .75, .91, .94, .92, .93 และ .92 ตามลำดับ

การตรวจสอบคุณภาพรายข้อคำถาม

ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนของทุกข้อคำถาม (Corrected item - total correlation) ควรอยู่ระหว่าง .3 - .7 ถ้าข้อคำถามใดมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .3 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดหรือถามไม่ตรงกับข้อคำถามในชุดนั้นๆ หรือถ้าข้อคำถามใดมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า .7 แสดงว่าข้อคำถามนั้นอาจมีความซ้ำซ้อนกับข้อคำถามอื่นในชุดนั้นๆ ผู้วิจัยได้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตัดข้อคำถามนั้นๆออกไปเพื่อความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 10 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 2 ข้อ
2. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง
ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยด้านสวัสดิการ

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 10 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 2 ข้อ
4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 9 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 1 ข้อ
5. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 9 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 1 ข้อ
6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 9 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 1 ข้อ
7. ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 10 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 2 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามที่ได้หลังการปรับปรุง ประกอบด้วยจำนวนข้อคำถามดังนี้ คือ

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน 10 ข้อ
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านสวัสดิการ	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	จำนวน 8 ข้อ

ภายหลังจากได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพทั้งในด้านความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีเดียวกันกับขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ สำหรับความเที่ยงของเครื่องมือในขั้นทดลองใช้ และขั้นใช้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ปัจจัยด้านองค์การ	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	กลุ่มทดลองใช้ (n=30)	เก็บข้อมูลจริง (n=356)
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	.94	.93
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	.93	.83
ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.92	.95
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	.92	.88
ปัจจัยด้านสวัสดิการ	.91	.87
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ	.82	.88
ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	.75	.79
รวมทั้งฉบับ	.95	.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 แห่ง เพื่อขอรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์
2. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบรายละเอียดของโครงการวิจัย และตัวอย่างเครื่องมือวิจัย
3. ผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยส่งเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม แก่พยาบาล

วิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยติดแสตมป์ ให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับถึงผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์

4. นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาจำนวน 356 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.05 ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดย

1. ผู้วิจัยจัดส่งเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant information sheet) และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent form) แนบไปกับส่วนหน้าของแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัยและให้ทราบสิทธิ์ของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
2. ผู้วิจัยให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยคืนกลับทางไปรษณีย์ตามที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ โดยแบบสอบถามให้ใช้ซองสีน้ำตาล ส่วนหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเมื่อลงนามเรียบร้อยแล้ว ให้ใช้ซองจดหมายแยกจากแบบสอบถาม เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ในงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิลำเนา นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ในงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านเวลาในการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ในงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับความ

มั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (T - test)

5. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ คือการศึกษาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยด้านบุคคล ด้านครอบครัว และปัจจัยทางด้านองค์กร ที่มีต่อความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบ โลจิสติก ดังรายละเอียด คือ

5.1 ตัวแปรอิสระมีระดับการวัดอยู่ในระดับนามมาตรา (Nominal) และระดับอันตรภาค (Interval) ส่วนตัวแปรตามอยู่ในระดับนามมาตรา (Nominal) ซึ่งมีค่าเพียง 2 ค่า (Dichotomous) ดังนี้คือ

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ปัจจัยด้านบุคคล

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | ระดับช่วง (Interval scale) |
| - ระดับเงินเดือน | ระดับช่วง (Interval scale) |
| - ภูมิลำเนา | ระดับกลุ่ม (Nominal scale) |

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

ตัวแปรหุ่น (Dummy variables) คือ

- กลุ่มที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ = 0
- กลุ่มที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ = 1

ปัจจัยด้านครอบครัว

- | | |
|---|----------------------------|
| - รายได้ของครอบครัวต่อเดือน | ระดับช่วง (Interval scale) |
| - ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว
เกี่ยวกับด้านการเงิน | ระดับกลุ่ม (Nominal scale) |

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- ตัวแปรหุ่น คือ - กลุ่มที่ไม่มีภาระ = 0
- กลุ่มที่มีภาระ = 1

- | | |
|---|----------------------------|
| - ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว
เกี่ยวกับด้านการใช้เวลาในการดูแล | ระดับกลุ่ม (Nominal scale) |
|---|----------------------------|

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- ตัวแปรหุ่น คือ - กลุ่มที่ไม่มีภาวะ = 0
 - กลุ่มที่มีภาวะ = 1

- จำนวนสมาชิกในกรอบครวี่ที่ต้องรับผิดชอบดูแล ระดับช่วง (Interval scale)

ปัจจัยด้านองค์การ

- ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ ระดับช่วง (Interval scale)
- ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ระดับช่วง (Interval scale)
- ด้านสวัสดิการ ระดับช่วง (Interval scale)
- ด้านค่าตอบแทน ระดับช่วง (Interval scale)
- ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ระดับช่วง (Interval scale)
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ระดับช่วง (Interval scale)
- ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ระดับช่วง (Interval scale)

5.2 ทำการทดสอบค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix) ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่ โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-square)

5.3 ใช้เทคนิคการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการแบบเข้าพร้อมกัน (Enter method)

5.4 ใช้การแปลผลตามเกณฑ์ของ Odd Ratio (OR) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = .05$ ดังนี้ คือ

เกณฑ์การแปลผล Odd Ratio (OR)

ค่า Odd Ratio มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าปัจจัยนั้นไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ
 ค่า Odd Ratio มีค่าสูงกว่า 1 แสดงว่าปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ
 ค่า Odd Ratio มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในปัจจัยองค์การ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในปัจจัยองค์การน้อยกว่าปกติ หรือเป็น Protective factor