

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลในงานพยาบาลและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อเป้าหมายในฐานะตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ศึกษาผลของตัวแปรด้านการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมายที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งที่มีประสบการณ์ในงานพยาบาลไม่เกิน 2 ปี จำนวน 304 คน เครื่องมือได้รับการพัฒนาเพื่อใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน ส่วนแรกเป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการด้านรายได้ ความต้องการใช้เวลารว่าง ความต้องการดำเนินชีวิตด้านครอบครัว ความมั่นคงทางอาชีพ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดความผูกพันต่อเป้าหมาย และส่วนที่ 4 เป็นแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยมัธยฐาน คณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่า

1. การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลของพยาบาลใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการด้านรายได้ ความมั่นคงทางอาชีพ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ( $p < .01$ )

2. ความผูกพันต่อเป้าหมายไม่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3. ความผูกพันต่อเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $p < .01$ )

4. เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงชั้นพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 17 เมื่อเพิ่มตัวแปรการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 23 คือ ความมั่นคงทางอาชีพ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงาน

## Abstract

The purposes of this research were to study the relationships between Personal Work Goal and Intention to stay of Novice nurses, to examine the moderator effect of Goal Commitment on the relationship between Personal Work Goal and Intention to stay, and to investigate the impact of Personal Work Goal and Goal Commitment on Intention to stay. The population in this study was 304 nurses with less than two years experience working in a University Hospital. The questionnaires were developed to collect data consisted of four parts: part 1: demographic information, part 2: the 8 dimensions of Personal Work Goal (Professional Autonomy, Sufficient wage, Time off, Family Life, Job Security, Recognition, Career Development, and Trust between supervisor) part 3: Goal Commitment, and part 4: Intention to stay. Frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's Correlation, and Hierarchical multiple regression were used for data analysis. The results were as follows.

1. Personal Work Goal correlated positively with Intention to stay in 6 dimensions: Professional Autonomy, Sufficient wage, Job Security, Recognition, Career Development, and Trust between supervisor ( $p < .01$ ).

2. Goal Commitment was not the moderator variable of the relationship between Personal Work Goal and Intention to stay.

3. Goal Commitment correlated positively with Intention to stay ( $p < .01$ ).

4. Hierarchical multiple regression analysis has shown that Demographic variables explained for 17% of variance of intention to stay. Four out of eight dimensions of Personal Work Goal (Job Security, Career Development, Recognition, and Trust between supervisors) predicted intention to stay significantly, and explained for 23% of variance of intention to stay.

The findings from this research could be applied in human resource management in order to increase intention to stay in Novice nurses. In addition, the information could be used as the guideline for staff retention program.