

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมายในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการในสังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยมีอายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี ได้รับตำแหน่งพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยรายได้คณะฯ(พร.) จำนวน 316 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 96.83 ของแบบสอบถามที่ส่งไป พบว่ามีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการวิจัยจำนวน 304 ชุดคิดเป็นร้อยละ 96.20 ของแบบสอบถามที่ส่งไป โดยเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอตามการคำนวณด้วยขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าตัวแปรและได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	10	3.3
หญิง	294	96.7
อายุ		
20-23 ปี	147	48.3
24-27 ปี	157	51.6
งานการพยาบาลที่สังกัด		
งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	34	10.9
งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	14	4.6
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	33	10.9
งานการพยาบาลผ่าตัด	42	13.8
งานการพยาบาลรังสีวิทยา	20	6.6
งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โทปิดิกส์	42	13.8
งานการพยาบาลสูติศาสตร์ นรีเวชวิทยา	17	5.6
งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ และจิตเวชศาสตร์	73	24
งานการพยาบาลปฐมภูมิ	0	0
ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล		
เริ่มทำงาน2547 (ประสบการณ์ 2ปี)	100	32.9
เริ่มทำงาน2548 (ประสบการณ์ 1ปี)	155	51.0
เริ่มทำงาน2549 (ประสบการณ์ น้อยกว่า 1ปี)	49	16.1
ได้ทำงานในหอผู้ป่วยที่เลือก		
ได้ตามที่เลือก	207	68.1
ไม่ได้ตามที่เลือก	97	31.9

ตารางที่ 4.1(ต่อ)
การแจกแจงความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N)	ร้อยละ(%)
ความพึงพอใจในงานโดยรวม		
พึงพอใจในงาน	276	90.8
ไม่พึงพอใจในงาน	28	9.2
ภูมิลำเนาเดิม		
ต่างจังหวัด	254	83.6
กรุงเทพและปริมณฑล	50	16.4
รวม	304	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 96.7 มีช่วงอายุระหว่าง 24-27 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 73 คนคิดเป็นร้อยละ 24.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ทำงานในหอผู้ป่วยที่ตนเลือกในเวลาสัมฤทธิ์จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 มีความพอพึงใจในงานโดยรวมจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 90.8 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป้าหมายส่วนบุคคล
และความผูกพันต่อเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่าง (n=304)

ตัวแปร	คะแนนเฉลี่ย	S.D.
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.42	0.64
เป้าหมายส่วนบุคคล 8 ด้าน	3.57	0.25
เป้าหมายด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.72	0.35
เป้าหมายด้านความต้องการรายได้	3.11	0.46
เป้าหมายด้านความต้องการใช้เวลาว่าง	3.54	0.40
เป้าหมายด้านความต้องการดำเนินชีวิตด้านครอบครัว	3.65	0.59
เป้าหมายด้านความมั่นคงทางอาชีพ	3.68	0.48
เป้าหมายด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	3.81	0.48
เป้าหมายด้านโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	3.50	0.43
เป้าหมายด้านการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	3.57	0.55
ความผูกพันต่อเป้าหมาย	3.68	0.32

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.42 (S.D.= 0.64) ความคิดเห็นในด้านเป้าหมายส่วนบุคคลในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้านส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ เป้าหมายด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.81 (S.D.= 0.48) เป้าหมายด้านความมีอิสระในการทำงานมีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.72 (S.D.= 0.35) ด้านความมั่นคงทางอาชีพมีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.68 (S.D.= 0.48) เป้าหมายด้านความต้องการดำเนินชีวิตด้านครอบครัวมีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.65 (S.D.= 0.59) เป้าหมายด้านการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานมีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.57 (S.D.= 0.55) เป้าหมายด้านความต้องการใช้เวลาว่างมีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.54 (S.D.= 0.40) และเป้าหมายด้านโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพมีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.50 (S.D.= 0.43) ตามลำดับ ยกเว้นระดับความคิดเห็นต่อเป้าหมายด้านความต้องการรายได้อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.11 (S.D.= 0.46) ส่วนระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อเป้าหมายอยู่ในระดับสูงคะแนนเฉลี่ย 3.68 (S.D.= 0.48)

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1, 2 และ 3 เป็นการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ คือตัวแปรทำนาย ได้แก่เป้าหมายส่วนบุคคลในด้านต่างๆรวม 8 ด้าน ตัวแปรกำกับ ได้แก่ความผูกพันต่อเป้าหมาย และตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ในการหาความสัมพันธ์ ส่วนในการทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของความผูกพันต่อเป้าหมายระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้ใช้ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานข้อนี้

สมมติฐานที่ 1 การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลของพยาบาลใหม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 4.3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล
กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
เป้าหมายส่วนบุคคล	.485**

**p<.01(1-tailed)

จากตารางที่ 4.3 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลของพยาบาลใหม่กับความตั้งใจคงอยู่ในงานได้โดยได้ใช้ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์พบว่าเป้าหมายส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .485, p < .01$)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลของพยาบาลใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 4.4
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลทั้ง 8 ด้าน
กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (n = 304)

	ค่าเฉลี่ย	S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Intenstay	3.42	0.64	1.00	.223**	.264**	.077	.090	.407**	.370**	.410**	.294**
2.Autonomy	3.72	0.35		1.00	.201**	.120*	.149**	.242**	.294**	.326**	.266**
3.Income	3.11	0.46			1.00	.124*	.162**	.167**	.143**	.285**	.118*
4.Time	3.54	0.40				1.00	.029	.223**	.198**	.187**	.091
5.Family	3.65	0.59					1.00	.128*	.179**	.093	.150**
6.Security	3.68	0.48						1.00	.255**	.324**	.163**
7.Recognition	3.81	0.43							1.00	.333**	.364**
8.Development	3.50	0.55								1.00	.415**
9.Supervisor	3.57	0.32									1.00

หมายเหตุ: * คือมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (1- tailed)

** คือมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (1- tailed)

1. Intenstay	คือ	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
2. Autonomy	คือ	เป้าหมายด้านความมีอิสระในการทำงาน
3. Income	คือ	เป้าหมายด้านความต้องการรายได้
4. Time	คือ	เป้าหมายด้านความต้องการใช้เวลว่าง
5. Family	คือ	เป้าหมายด้านความต้องการดำเนินชีวิตด้านครอบครัว
6. Security	คือ	เป้าหมายด้านความมั่นคงทางอาชีพ
7. Recognition	คือ	เป้าหมายด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
8. Development	คือ	เป้าหมายด้านโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
9. Supervisor	คือ	เป้าหมายด้านการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน

ยอมรับจากผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .307$, $p < .01$)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.6

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ว่าการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลด้านโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติดังแสดงในตารางที่ 4.4 พบว่าพยาบาลใหม่ที่มีการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลด้านโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .410$, $p < .01$)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.7

สมมติฐานย่อยที่ 1.8 ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ว่าการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลด้านการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติดังแสดงในตารางที่ 4.4 พบว่าพยาบาลใหม่ที่มีการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลด้านการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .294$, $p < .01$)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.8

สมมติฐานที่ 2 พยาบาลที่มีความผูกพันต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 4.5

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล
กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
ความผูกพันต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล	.345**

** $p < .01$ (1-tailed)

จากตารางที่ 4.5 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลของพยาบาลใหม่กับความตั้งใจคงอยู่ในงานได้โดยใช้ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์พบว่าความผูกพันต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .345$, $p < .01$)

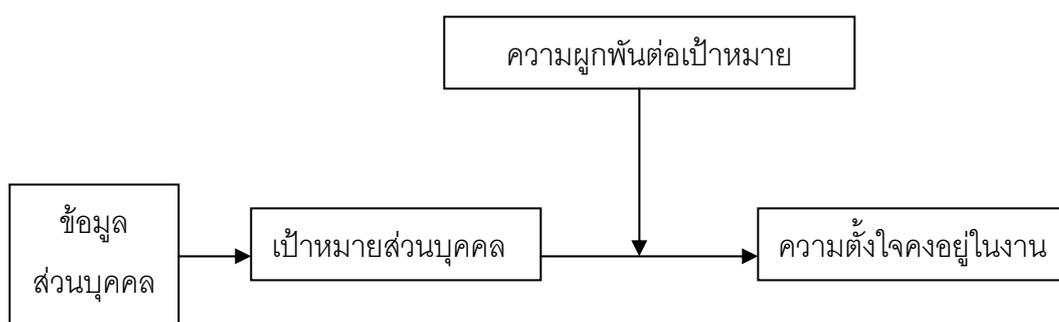
ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการทดสอบสมมติฐานสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าความผูกพันต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลของพยาบาลใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานข้อนี้ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical multiple regression analysis) เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการทดสอบสมมติฐานที่ 3 จึงใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้ Standard β หมายถึงสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปค่ามาตรฐาน R^2 หมายถึง สัมประสิทธิ์การตัดสินใจสัดส่วนที่ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรตามได้ R^2 Increment หมายถึง สัมประสิทธิ์การตัดสินใจสัดส่วนที่ตัวแปรอิสระที่เพิ่มขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ซึ่งมีรูปแบบการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ภาพที่ 4.1

รูปแบบการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลและความตั้งใจคงอยู่ในงาน



ดังนั้นสมการถดถอยพหุคูณเชิงชั้นในรูปคะแนนดิบ ซึ่งมาจากสมการมาตรฐานดังนี้

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 (X_2 \times X_3)$$

ลำดับการใส่ตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้นมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใส่ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ขั้นตอนที่ 2 ใส่ตัวแปรเป้าหมายส่วนบุคคลในแต่ละด้าน โดยควบคุมตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ขั้นตอนที่ 3 ใส่ตัวแปรความผูกพันต่อเป้าหมายโดยควบคุมตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลและตัวแปรเป้าหมายส่วนบุคคลในแต่ละด้านเพื่อทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ขั้นตอนที่ 4 ใส่ตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคล และความผูกพันต่อเป้าหมายโดยควบคุมตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล ตัวแปรเป้าหมายส่วนบุคคลและตัวแปรความผูกพันต่อเป้าหมายเพื่อทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ซึ่งความผูกพันต่อเป้าหมายส่วนบุคคลจะเป็นตัวแปรกำกับเมื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคล และความผูกพันต่อเป้าหมายส่วนบุคคลในขั้นตอนที่ 4 คือ β_4 มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถ้าปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความผูกพันต่อเป้าหมายไม่ใช่ตัวแปรกำกับ (Dewberry, 2004, pp.277-281; Baron & Kenny, 1986, pp.1173 - 1182)

โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เสนอมาข้างต้น และนำเสนอในตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.6

วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น เพื่อทำนายความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคล ความผูกพันต่อเป้าหมายกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตัวแปร	Std β ชั้นที่ 1	Std β ชั้นที่ 2	Std β ชั้นที่ 3	Std β ชั้นที่ 4	R ²	R ² Increment	p -value
1. ข้อมูลส่วนบุคคล							
เพศชาย	.004	.003	.007	.008			
อายุ	-.071	.005	.012	.010			
ระยะเวลาที่ทำงาน	-.182*	.011	.012	.014			
ได้ทำงานในหอผู้ป่วยที่เลือก	.146*	.121*	.118*	.119**			
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	-.345**	-.193**	-.194**	-.196**			
ภูมิลำเนาต่างจังหวัด	.127*	.111**	.112*	.111**			
					.175	.175	.00
2. เป้าหมายส่วนบุคคล							
2.1 ความมีอิสระในการทำงาน		.012	.006	-.033			
2.2 ความต้องการรายได้		.096	.093	.031			
2.3 ความต้องการใช้เวลาว่าง		-.058	-.064	-.110			
2.4 ความต้องการดำเนินชีวิต ด้านครอบครัว		-.003	-.014	-.084			
2.5 ความมั่นคงทางอาชีพ		.269**	.268**	.207*			
2.6 การได้รับการยอมรับจาก ผู้ร่วมงาน		.154**	.147**	.094			
2.7 โอกาสในการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ		.168**	.145**	.088			
2.8 การได้รับการยอมรับจาก หัวหน้างาน		.115*	.113	.048			
					.408	.233	.00
3. ความผูกพันต่อเป้าหมาย							
			.052	-.250			
					.409	.001	.44
4. เป้าหมายส่วนบุคคล X ความผูกพันต่อเป้าหมาย							
				.497			
					.410	.001	.50

*p<.05, **p<.01

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าในขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยส่งผลให้สมการมีอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 17 ($R^2 = .175$)

ขั้นตอนที่ 2 ใส่ตัวแปรเป้าหมายส่วนบุคคลในแต่ละด้าน โดยควบคุมตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล ส่งผลให้สมการมีอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 40 ($R^2 = .408$) เพิ่มขึ้น 23% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 3 ใส่ตัวแปรความผูกพันต่อเป้าหมายโดยควบคุมตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลและตัวแปรเป้าหมายส่วนบุคคลในแต่ละด้านส่งผลให้สมการมีอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 40 ($R^2 = .409$) เพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 4 ใส่ตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคล และความผูกพันต่อเป้าหมายโดยควบคุมตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล ตัวแปรเป้าหมายส่วนบุคคลและตัวแปรความผูกพันต่อเป้าหมายส่งผลให้สมการมีอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 41 ($R^2 = .410$) เพิ่มขึ้น 1%อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = .44$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม พบว่าในขั้นตอนที่ 4 มีการเพิ่มขึ้น .001 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าความผูกพันต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3.1 การสร้างสมการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ผู้วิจัยสร้างสมการอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานจากตัวแปรทำนายคือ ข้อมูลส่วนบุคคล เป้าหมายส่วนบุคคลทั้ง 8 ด้าน ความผูกพันต่อเป้าหมาย โดยการใช้การถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.6

ดังนั้นสมการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่เหมาะสมคือ
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน = .121 (การได้ทำงานในหอผู้ป่วยที่เลือก)

- .193 (ความพึงพอใจในงาน)

+ .111 (ภูมิลำเนาในต่างจังหวัด)

+ .269 (เป้าหมายด้านความมั่นคงในอาชีพ)

+ .168 (เป้าหมายด้านโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ)

+ .154 (เป้าหมายด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน)

+ .115 (เป้าหมายด้านการได้รับการยอมรับจากหัวหน้า)

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ การได้ทำงานในหอผู้ป่วยที่เลือกในเวลาสัมภาระณ์ การมีความพึงพอใจในงาน การมีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เป้าหมายด้านความมั่นคงในอาชีพ เป้าหมายด้านโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ เป้าหมายด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและเป้าหมายด้านการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนความผูกพันต่อเป้าหมายไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.7

สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปรทำนาย
กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตัวแปร	B	Standard Error	Std β	t
ข้อมูลส่วนบุคคล	.			
ได้ทำงานในหอผู้ป่วยที่เลือก	.168	.070	.121	2.402*
มีความพึงพอใจในงาน	-.438	.118	-.193	-3.721**
มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด	.192	.087	.111	2.201**
เป้าหมายส่วนบุคคล				
ความมั่นคงทางอาชีพ	.356	.070	.269	5.052**
การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	.206	.074	.154	2.776**
โอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	.251	.090	.168	2.785**
การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	.138	.069	.115	2.000*
R=.639	R ² =.408			F=13.08**

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Std β) พบว่าตัวแปรทำนายที่มีค่า Std β สูงสุด คือเป้าหมายส่วนบุคคลด้านความมั่นคงทางอาชีพ (Std β = .269) รองลงมาคือโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Std β = .168) การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน (Std β = .154) การได้ทำงานในหอผู้ป่วยที่เลือก (Std β = .121) การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน (Std β = .115) และการมีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด (Std β = .111) ตามลำดับ

ส่วนการมีความพึงพอใจในงานโดยรวม (Std β = -.193) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยตัวแปรทำนายที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)