

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะจิตต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับ ความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 933 คน ในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำสถิติพื้นฐานของตัวพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์

ตอนที่ 2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ กับตัวแปรเกณฑ์ และสมการทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงาน

โดยกำหนดสัญลักษณ์ แทนตัวแปรต่างๆ ดังนี้

AGE	แทน	อายุ
MSTAT	แทน	สถานภาพสมรส
EDU	แทน	ระดับการศึกษา
TENU	แทน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
WARD	แทน	หอผู้ป่วยทั่วไป
ICU	แทน	หอผู้ป่วยภาวะวิกฤติ
OPD	แทน	หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก
ER	แทน	หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอกภาวะวิกฤติ
OR	แทน	หน่วยงานหัตถการ
ATTUN	แทน	ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล
TJSAT	แทน	ความพึงพอใจในงาน
ACHIEV	แทน	ความสำเร็จในหน้าที่การงาน
RECOGN	แทน	การได้รับการยอมรับนับถือ
WIDEN	แทน	ลักษณะงาน
RESPON	แทน	ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ADVANC	แทน	โอกาสและความก้าวหน้าในงาน
POLICY	แทน	นโยบายและการบริหาร
SUPERV	แทน	ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา
RESHIP	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
SALARY	แทน	เงินเดือนและค่าตอบแทน
JOBSEC	แทน	ความมั่นคงงานหน้าที่การงาน
WCOND	แทน	สภาพของการทำงาน
PLIFE	แทน	ชีวิตส่วนตัว
OVERSAT	แทน	ความพึงพอใจในงานโดยรวม
COMMIT	แทน	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
INTENT	แทน	ความตั้งใจที่จะออกจากงาน
X	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R ² change	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลง เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	อัตราส่วน เอฟ ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE B	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
SE Est	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
\hat{Y}	แทน	คะแนนความตั้งใจที่จะออกจากงาน ที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	คะแนนความตั้งใจที่จะออกจากงาน ที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวพหุภาคย์และตัวแปรเกนท์

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และแผนกงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21 - 25 ปี	217	23.26
26 - 30 ปี	230	24.65
31 - 35 ปี	230	24.65
36 - 40 ปี	154	16.51
41 - 45 ปี	84	9.00
มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	18	1.93
สถานภาพสมรส		
โสด	635	68.10
สมรส	277	29.70
หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	21	2.38
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	0.65
ปริญญาตรี	884	94.75
ปริญญาโท ขึ้นไป	43	4.61
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล		
1 - 5 ปี	339	36.33
6 - 10 ปี	232	24.87
11 - 15 ปี	191	20.47
16 - 20 ปี	129	13.83
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	42	4.50

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผนกงานที่ปฏิบัติงานอยู่		
หอผู้ป่วยทั่วไป	566	60.66
หอผู้ป่วยวิกฤติ	154	16.51
หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก	47	5.04
หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอกภาวะวิกฤติ	35	3.75
หน่วยงานหัตถการ	131	14.04

จากตารางที่ 2 ตัวอย่างประชากร มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ 31-35 ปี มีจำนวนเท่ากันและมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.65 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21-25 ปี 36-40 ปี และ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.26, 16.51 และ 9.00 ตามลำดับ และจำนวนน้อยที่สุด คือ มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.93 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.75 รองลงมา คือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 4.61 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.65 พยาบาลวิชาชีพมีสถานภาพสมรส โสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.10 รองลงมาคือ สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 29.70 และที่น้อยที่สุด คือ หม้าย หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 2.30

ในส่วนของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้น พบว่าตัวอย่างประชากรจำนวนมากที่สุด มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.33 รองลงมาคือ 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.87 , 20.47 และ 13.83 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.50 ส่วนแผนกงานที่ตัวอย่างประชากรปฏิบัติงานอยู่มากที่สุด คือ หอผู้ป่วยทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 60.66 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยภาวะวิกฤติ หน่วยงานหัตถการ และหน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก คิดเป็นร้อยละ 16.51, 14.04 และ 5.04 ตามลำดับ และที่น้อยที่สุดคือ หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอกภาวะวิกฤติ คิดเป็นร้อยละ 3.75

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาล ทักษะติดต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงาน

ตัวแปร	คะแนน เฉลี่ยจริง	X	S.D.	การแปลผล ค่าเฉลี่ย
ปัจจัยส่วนบุคคล				
อายุ	31.58		6.49	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	9.28		6.22	
ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล	67.74		47.35	น้อย
ความพึงพอใจในงาน	238.34	4.58	38.76	ปานกลาง
ความสำเร้จในหน้าที่การงาน	21.64	5.41	3.77	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	33.61	5.60	4.62	มาก
ลักษณะงาน	17.87	4.47	3.87	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	28.66	5.73	3.71	มาก
โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	14.59	3.65	5.55	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	13.82	3.46	5.52	ปานกลาง
ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา	26.81	4.47	8.80	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	34.89	4.98	7.57	ปานกลาง
เงินเดือนและค่าตอบแทน	13.32	3.33	5.70	ปานกลาง
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	8.69	4.35	3.06	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	15.26	3.82	5.23	ปานกลาง
ชีวิตส่วนตัว	9.18	4.59	2.86	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	4.98	4.98	1.08	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	66.41	4.43	11.55	ปานกลาง
ความตั้งใจที่จะออกจากงาน	18.20	3.64	7.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวอย่างประชากรมีอายุเฉลี่ย 31.58 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.49 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 9.28 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.22 ส่วนการมีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลพบว่า ตัวอย่างประชากรมีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวกในระดับน้อย คือ มีคะแนนเฉลี่ย 67.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 47.35

ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวอย่างประชากรมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 238.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 38.76 มีความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อันได้แก่ ความสำเร็จงานหน้าที่การงาน ลักษณะงาน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงงานหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีคะแนนเฉลี่ย 21.64 17.87 14.59 13.82 26.81 34.89 13.32 8.69 15.26 9.18 และ 4.90 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.77 3.87 5.55 5.52 8.80 7.57 5.70 3.06 5.23 2.86 และ 1.08 ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในระดับมาก ในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบงานหน้าที่การงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 33.61 และ 28.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.62 และ 3.71 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวอย่างประชากร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 66.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.55

ส่วนตัวแปรเกนท์ คือ ความตั้งใจที่จะออกจากงานนั้น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 18.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.12

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวพยากรณ์กับ
ตัวแปรเกณฑ์ และสมการทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงาน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน

ตัวพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผล ระดับความสัมพันธ์
อายุ	-0.236*	ต่ำ
สถานภาพ		
โสด	0.077*	ต่ำ
สมรส	-0.067	ต่ำ
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	-0.036	ต่ำ
ระดับการศึกษา	0.025	ต่ำ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	-0.239*	ต่ำ
แผนกงานที่ปฏิบัติงาน		
หอผู้ป่วยทั่วไป	0.094	ต่ำ
หอผู้ป่วยภาวะวิกฤติ	0.022	ต่ำ
หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก	-0.125*	ต่ำ
หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอกภาวะวิกฤติ	-0.011	ต่ำ
หน่วยงานคัดถาด	-0.077*	ต่ำ
ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล	-0.343*	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงาน	-0.499*	ปานกลาง
ความสำเร็จงานหน้าที่การงาน	-0.325*	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	-0.209*	ต่ำ
ลักษณะงาน	-0.386*	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	-0.249*	ต่ำ
โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	-0.288*	ต่ำ

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
นโยบายและการบริหาร	-0.423*	ปานกลาง
ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา	-0.282*	ต่ำ
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	-0.281*	ต่ำ
เงินเดือนและค่าตอบแทน	-0.321*	ปานกลาง
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	-0.613*	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	-0.328*	ปานกลาง
ชีวิตส่วนตัว	-0.270*	ต่ำ
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	-0.423*	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	-0.611*	ปานกลาง

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน พบว่าสถานภาพสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล การปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก หน่วยงานหัตถการ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพทนาย หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่ การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทั่วไป หอผู้ป่วยภาวะวิกฤติและหน่วยงานบริการผู้ป่วยภาวะวิกฤติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปรพยากรณ์ ความตั้งใจที่จะ
ออกจากงาน

ตัวพยากรณ์	B	SE B	Beta	t
อายุ	0.0650	0.0892	0.0620	0.763
สถานภาพสมรส (โสด)	0.5143	1.1657	0.0337	0.441
สถานภาพสมรส (สมรส)	1.0301	1.1696	0.0662	0.881
ระดับการศึกษา	0.7391	0.7466	0.0235	0.990
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	-0.1897	0.0926	-0.1659	-2.049*
หอผู้ป่วยทั่วไป	-2.9291	1.9589	-0.2013	-1.495
หอผู้ป่วยภาวะวิกฤติ	-3.1236	1.9849	-0.1632	-1.574
หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก	-2.7233	2.0733	-0.0838	-1.314
หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอกภาวะวิกฤติ	-3.3985	2.1287	-0.0909	-1.597
หน่วยงานหัตถการ	-3.7109	1.9935	-0.1772	-1.861
ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล	-0.0031	0.0042	-0.0205	-0.736
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	-0.0126	0.0619	-0.0067	-0.203
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.0488	0.0496	0.0316	0.984
ลักษณะงาน	-0.0232	0.0561	-0.0126	-0.413
ความรับผิดชอบ	-0.0106	0.0593	-0.0055	-0.178
โอกาสและความก้าวหน้า	0.0267	0.0399	0.0208	0.667
นโยบายและการบริหาร	-0.0880	0.0443	-0.0683	-1.985*
ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา	-0.0717	0.0392	-0.0888	-1.829
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.0383	0.0476	0.0407	0.805
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.0903	0.0390	0.0723	2.316*
ความมั่นคงงานหน้าที่การงาน	-0.8571	0.0726	-0.3687	-11.801*
สภาพการทำงาน	0.0665	0.0405	0.0489	1.640
ชีวิตส่วนตัว	-0.1339	0.0633	-0.0538	-2.116*

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	B	SE B	Beta	t
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	-0.6057	0.2107	-0.0840	-2.875*
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	-0.2067	0.0206	-0.3358	-10.020*
R = 0.7169		R ² = 0.5139		F = 38.3146
				Sig F = 0.0000

* $p < .05$

จากตารางที่ 5 แสดงว่า เมื่อนำตัวพยากรณ์ทั้งหมด 25 ตัว มาพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงาน พบว่า สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงานได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 51.39 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงานได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงาน เมื่อใช้วิธี Stepwise Solution

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F
JOBSEC	0.6132	0.3760	0.3760	560.339*
JOBSEC, COMMIT	0.6951	0.4832	0.1072	434.308*
JOBSEC, COMMIT, TENU	0.6999	0.4899	0.0067	297.095*
JOBSEC, COMMIT, TENU, OVERJSAT	0.7040	0.4956	0.0057	227.731*
JOBSEC, COMMIT, TENU, OVERJSAT, PLIFE	0.7060	0.4984	0.0028	184.005*
JOBSEC, COMMIT, TENU, OVERJSAT, PLIFE				
SALARY	0.7076	0.5007	0.0023	154.594*
JOBSEC, COMMIT, TENU, OVERJSAT, PLIFE				
SALARY, POLICY	0.7099	0.5040	0.0033	134.107*

* $P < .05$

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (JOBSEC) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .3760 ($R^2 = .3760$) แสดงว่าความมั่นคงในหน้าที่การงาน สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงานได้ร้อยละ 37.60

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (COMMIT) เข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .4832 ($R^2 = .4832$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้ร้อยละ 48.32

โดยที่ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.72 (R^2 change = .1072)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (TENU) เข้าไปอีกพบพหุค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .4899 ($R^2 = .4899$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความมั่นคงในงานหน้าที่การงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงานได้ร้อยละ 48.99 โดยที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.67 (R^2 change = .0067)

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานโดยรวม (OVERJSAT) เข้าไปอีกพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .4956 ($R^2 = .4956$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความมั่นคงในงานหน้าที่การงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และความพึงพอใจในงานโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้ร้อยละ 49.56 โดยที่ความพึงพอใจในงานโดยรวม สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.57 (R^2 change = .0057)

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ชีวิตส่วนตัว (PLIFE) เข้าไปอีกพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .4984 ($R^2 = .4984$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความมั่นคงในงานหน้าที่การงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความพึงพอใจในงานโดยรวม และชีวิตส่วนตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้ร้อยละ 49.84 โดยที่ชีวิตส่วนตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.28 (R^2 change = .0028)

ขั้นที่ 6 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์เงินเดือนและค่าตอบแทน (SALARY) เข้าไปอีก พบพหุค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .5007 ($R^2 = .5007$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความมั่นคงในงานหน้าที่การงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อ

องค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความพึงพอใจในงานโดยรวม ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน และค่าตอบแทน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้ร้อยละ 50.07 โดยที่เงินเดือนและค่าตอบแทน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.23 (R^2 change = .0023)

ขั้นที่ 7 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์นโยบายและการบริหาร (POLICY) เข้าไปอีก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .5040 ($R^2 = .5040$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความพึงพอใจในงานโดยรวม ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน และค่าตอบแทน และนโยบายและการบริหาร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้ร้อยละ 50.40 โดยนโยบายการบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.33 (R^2 change = .0033)

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว รวมกันนี้ กับตัวแปรเกณฑ์ คือ ความตั้งใจที่จะออกจากงาน มีค่า = .7099 (R) ซึ่งมีค่าสูงสุด และมากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ ระหว่างตัวพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ แสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงานได้ดีกว่าการใช้ตัวพยากรณ์ตัวเดียว โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ B

ตัวพยากรณ์	B	SE B	Beta	t
JOBSEC	-0.8445	0.0706	-0.3633	-11.954*
COMMIT	-0.2029	0.0198	-0.3297	-10.247*
TENU	-0.1088	0.0275	-0.0952	-3.956*
OVERJSAT	-0.6065	0.1983	-0.0841	-3.058*
PLIFE	-0.1457	0.0620	-0.0585	-2.349*
SALARY	0.0993	0.0358	0.0795	2.771*
POLICY	-0.0948	0.0384	-0.0736	-2.467*

R = 0.7099 SE Est = 5.0297

R² = 0.5000 Constant = 44.3182

Overall F = 134.1073

* P < .05

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความมั่นคงงานหน้าที่การทำงาน (Beta = -.3633) รองลงมา คือ (Beta = -.3297) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (Beta = -.0952) ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Beta = -.0841) เงินเดือนและค่าตอบแทน (Beta = .0795) นโยบายและการบริหาร (Beta = -.0736) และชีวิตส่วนตัว (Beta = -.0585) ในบรรดาตัวพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวนี้มีเพียงเงินเดือนและค่าตอบแทนเท่านั้น ที่มีผลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน (Beta แสดงเครื่องหมาย +) นอกนั้นมีผลเชิงลบต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน

แสดงว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากการ ร่องลงมา คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความพึงพอใจในงานโดยรวม เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร และชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ในบรรดาตัวแปรทั้ง 7 ตัวนี้ มีเพียงเงินเดือนและค่าตอบแทนเท่านั้นที่มีผลทำให้ความตั้งใจที่จะออกจากการเพิ่มขึ้น นอกนั้นมีผลทำให้ความตั้งใจที่จะออกจากการลดลง โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากการได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 44.3182 - 0.8445 \text{ JOBSEC} - 0.2029 \text{ COMMIT} - 0.1088 \text{ TENU} - 0.6065 \text{ OVERJSAT} - 0.1457 \text{ PLIFE} + 0.0993 \text{ SALARY} - 0.0948 \text{ POLICY}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = -0.3633 \text{ JOBSEC} - 0.3297 \text{ COMMIT} - 0.0952 \text{ TENU} - 0.0841 \text{ OVERJSAT} - 0.0585 \text{ PLIFE} + 0.0795 \text{ SALARY} - 0.0736 \text{ POLICY}$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย