

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวอย่างประชากร (ตารางที่ 3)
- ตอนที่ 2 พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพและการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม (ตารางที่ 4-7)
- ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม (ตารางที่ 8-12)
- ตอนที่ 4 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม (ตารางที่ 13-18)
- ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 19)
- ตอนที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ และ สมการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 20-25)

เพื่อให้เกิดความกระชับรัดในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแทนต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอย
R^2 Change	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป อัตราส่วนเอฟ(F) ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์
S.Eb	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
S.Eest	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y	แทน	การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการพยากรณ์ต่าง ๆ ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการพยากรณ์ต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส

วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แผนก เงินเดือน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21 - 25 ปี	89	27.05
26 - 30 ปี	92	27.96
31 - 35 ปี	71	21.58
36 - 40 ปี	40	12.16
40 ปีขึ้นไป	37	11.25
รวม	329	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	225	68.39
สมรส	99	30.09
หม้าย หย่า	5	1.52
รวม	329	100.00
วุฒิการศึกษา		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	20	6.08
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	306	93.01
ปริญญาโท	3	0.91
รวม	329	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	135	41.03
6 - 10 ปี	99	30.09
11 ปีขึ้นไป	95	28.88
รวม	329	100.00

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
สตินรีเวชกรรม	61	18.54
ศัลยกรรม	125	37.99
โอสถกรรม	59	17.93
กุมารเวชกรรม	48	14.60
ผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ	36	10.94
รวม	329	100.00
เงินเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7999 บาท	105	31.92
8000 - 9999 บาท	71	21.58
10000 - 11999 บาท	77	23.40
12000 บาทและมากกว่า	76	23.10
รวม	329	100.00
ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน		
เฉพาะเวรเช้า	76	23.10
ปฏิบัติงานทั้ง 3 เสร (เวรเช้า-บ่าย-ดึก)	253	76.90
รวม	329	100.00
ผู้ที่มีโครงการย้ายออกจากหอผู้ป่วย		
มีโครงการ	118	35.87
ไม่มีโครงการ	211	64.13
รวม	329	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าตัวอย่างประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่คือร้อยละ 27.96 เป็นผู้มีอายุ 26 - 30 ปี รองลงมาคืออายุระหว่าง 21 - 25 ปี 31 - 35 ปี 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.05 21.58 และ 12.16 ตามลำดับ และที่น้อยที่สุด คือ อายุ 40 ปีขึ้นไป

คิดเป็นร้อยละ 11.25 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 68.39 รองลงมาคือสมรส คิดเป็นร้อยละ 30.09 และน้อยที่สุดคือหม้าย หย่า คิดเป็นร้อยละ 1.52 พยาบาลวิชาชีพมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.01 รองลงมาคือ อนุปริญญาหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 6.08 และระดับปริญญาโทน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.91

ในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้นพบว่าส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพ มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.03 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.09 และน้อยที่สุดคือ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.88 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากปฏิบัติงานในแผนก ศัลยกรรมคิดเป็นร้อยละ 37.99 รองลงมาคือ แผนกสูติรีเวชกรรม โอสถกรรม กุมารเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 18.54 17.93 และ 14.60 ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ ร้อยละ 10.94 ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ ทางด้านเงินเดือนนั้นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,999 บาท มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 31.92 รองลงมาคือ 10,000 - 11,999 บาท 8,000 - 9,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.40 และ 21.58 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ 12,000 บาท และมากกว่าคิดเป็นร้อยละ 23.10 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ปฏิบัติงานทั้ง 3 เวร (เวรเช้า - บ่าย - ดึก) คิดเป็นร้อยละ 76.90 และปฏิบัติงานเฉพาะเวรเช้า คิดเป็นร้อยละ 23.10 และตัวอย่างประชากรไม่มีโครงการที่จะย้ายออกจากหอผู้ป่วยปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 64.13 ส่วนผู้ที่มีโครงการจะย้ายออกจากหอผู้ป่วยปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 35.87

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ
และการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการดูแลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย ตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน

พฤติกรรมการดูแล	คะแนน เต็ม (N=329)	Max	Min	\bar{X}	ค่า เฉลี่ย ต่อข้อ	S.D.	ระดับ
ความยืดหยุ่นผูกพันฯ	85	85	17	53.03	3.12	12.02	บางครั้ง
การสร้างคุณค่าในตน	60	60	12	42.28	3.52	9.02	บ่อยครั้ง
การเปิดใจ	100	100	20	70.99	3.55	14.67	บ่อยครั้ง
การนำศักยภาพของบุคคลฯ	70	70	14	48.46	3.46	9.92	บางครั้ง
รวม	315	315	63	53.69	3.41	10.59	บางครั้ง

จากตารางที่ 4 แสดงว่าพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับ
บางครั้ง มีค่าเฉลี่ย 53.69 โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การสร้างคุณค่าในตน การเปิดใจ
อยู่ในระดับบ่อยครั้ง มีคะแนนเฉลี่ย 42.28 และ 70.99 ตามลำดับ ส่วนความยืดหยุ่น
ผูกพันต่อผู้ร่วมงาน การนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์อยู่ในระดับบางครั้ง มี
คะแนนเฉลี่ย 53.03 และ 48.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการดูแล
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนก
ที่ปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการดูแล	แผนกที่ปฏิบัติงาน										F
	สูตินรีเวช		ศัลยกรรม		โสตถยกรรม		กุมาร		ผู้ป่วยนอก		
	(n = 61)		(n = 125)		(n = 59)		(n = 48)		(n = 36)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความขีตมั่นผูกพัน	52.64	10.29	53.55	13.06	55.69	12.40	51.90	10.54	49.00	11.49	1.94
การสร้างคุณค่า	42.41	9.01	42.73	9.47	44.08	8.74	42.02	7.25	35.89	10.58	2.76*
การเปิดใจ	71.82	13.08	71.99	15.79	73.73	13.18	70.00	12.76	62.97	15.76	3.56*
การนำศักยภาพ	48.49	8.85	49.07	10.73	50.36	8.88	47.04	8.94	45.03	10.97	2.00
รวม	53.84	9.42	54.33	11.29	55.96	9.95	52.74	9.04	48.72	11.68	2.95*

* $p < .05$

จากตารางที่ 5 แสดงว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวมและในด้านการสร้างคุณค่าในตน ด้านการเปิดใจพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างกัน รายงานถึงพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการขีตมั่นผูกพันต่อผู้ร่วมงานและการนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างกัน รายงานถึงพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยรวมเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกโสตถยกรรม รายงานถึงพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการรายงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการสร้างคุณค่าในตนเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนก

โอสถกรรมรายงานถึง พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการสร้างคุณค่าในตน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการรายงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนทางด้านการเปิดใจ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกโอสถกรรม รายงานถึงพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการเปิดใจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแผนกผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรมรายงานค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการดูแลด้านการเปิดใจสูงกว่าแผนกผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการดูแล	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						F
	1-5 ปี		6-10 ปี		11ปีขึ้นไป		
	(n=135)		(n=99)		(n=95)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความขีตมั่นผูกพันฯ	53.02	11.82	52.45	11.63	53.63	12.77	.23
การสร้างคุณค่าในตน	41.92	8.89	43.01	8.43	42.03	10.37	.45
การเปิดใจ	72.37	14.81	71.41	13.65	68.60	15.35	1.91
การนำศักยภาพของบุคคลฯ	48.96	9.64	48.55	10.03	47.65	10.24	.48
รวม	54.07	10.41	53.85	10.05	52.98	11.43	.31

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 แสดงว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รายงานถึงพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวม และด้านความขีตมั่นผูกพันต่อผู้ร่วมงาน การสร้างคุณค่าในตน การเปิดใจ และการนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการดูแลของ
หัวหน้าผู้ป่วย ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามเงินเดือน

พฤติกรรมการดูแล	เงินเดือน								F
	< 7999 บาท		8000-9999 บาท		10000-11999 บาท		> 12000 บาท		
	(n=105)		(n=71)		(n=77)		(n=76)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความยึดมั่นผูกพันฯ	53.83	11.36	53.48	12.54	51.12	12.14	53.43	12.32	.86
การสร้างคุณค่าในตน	42.38	8.85	42.86	8.41	41.93	9.65	41.95	10.02	.17
การเปิดใจ	74.28	14.46	70.44	13.09	69.08	14.87	68.92	15.62	2.77 *
การนำศักยภาพฯ	49.92	9.71	48.35	9.11	47.53	10.53	47.76	47.46	1.25
รวม	55.10	10.18	53.78	9.97	52.41	10.91	52.94	11.32	1.12

* $p < .05$

จากตารางที่ 7 แสดงว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน รายงานถึงพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการเปิดใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและด้านความยึดมั่นผูกพันต่อผู้ร่วมงาน การสร้างคุณค่าในตน การนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน รายงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านการเปิดใจเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,999 บาท รายงานถึงพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการเปิดใจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการรายงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท และสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือน 10,000 - 11,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพและการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม
 ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาล
 วิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน

ความพึงพอใจในงาน	คะแนน เต็ม (n=329)	Max	Min	\bar{X}	ค่าเฉลี่ย ต่อข้อ	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ							
ความสำเร็จในงาน	30	30	12	21.58	3.60	2.97	มาก
การยอมรับนับถือ	40	40	16	27.26	3.41	3.72	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	35	35	14	24.70	3.53	4.02	มาก
ความรับผิดชอบในงาน	30	30	13	21.58	3.60	3.44	มาก
ความก้าวหน้า	30	30	7	17.06	2.84	4.00	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย							
เงินเดือน	30	27	6	13.76	2.29	3.80	น้อย
โอกาสได้รับความก้าวหน้า	25	25	5	13.26	2.65	3.66	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	45	45	16	32.12	3.57	5.08	มาก
สถานะทางอาชีพ	25	25	5	17.86	3.57	3.34	มาก
นโยบายและการบริหาร	35	35	7	19.54	2.79	4.11	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	30	30	6	16.79	2.80	3.98	ปานกลาง
ชีวิตส่วนตัว	25	23	5	14.52	2.90	3.30	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	25	25	5	17.68	3.54	2.93	มาก
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	60	60	12	40.04	3.34	8.00	ปานกลาง
รวม	465	460	185	21.27	3.20	9.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ

วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยคะแนน 27.26 17.06 13.26 19.54 16.79 14.52 40.04 ตามลำดับ นอกจากนี้มีความพึงพอใจในงานในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ และความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยคะแนน 21.58 24.70 21.58 32.12 17.86 17.68 ตามลำดับ ส่วนด้านเงินเดือนนั้นพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานในระดับน้อย มีคะแนนเฉลี่ย 13.76

ถ้าพิจารณาโดยรวม สรุปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานในระดับ ปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 21.27

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ ในงาน	แผนกที่ปฏิบัติงาน										F
	สูตินรีเวช (n=61)		ศัลยกรรม (n=125)		โสตถยกรรม (n=59)		กุมาร (n=48)		ผู้ป่วยนอก (n=36)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยจริงใจ											
ความสำเร็จในงาน	22.13	2.57	21.42	3.22	21.12	2.81	21.60	2.70	21.92	3.23	1.10
การยอมรับนับถือ	27.39	3.68	27.17	3.88	27.42	3.42	26.79	3.46	27.64	4.14	.34
ลักษณะของงาน	25.05	3.35	24.78	4.23	24.00	4.13	24.29	3.83	25.56	4.33	1.10
ความรับผิดชอบ	22.12	3.15	21.59	3.49	20.69	3.03	21.71	3.67	21.94	3.91	1.47
ความก้าวหน้า	16.93	3.33	17.50	4.31	17.51	3.68	15.79	3.75	16.67	4.53	1.90
รวม	113.36	11.98	112.46	15.02	110.75	13.23	110.19	12.98	113.72	15.70	.68
ปัจจัยอ้อมยัย											
เงินเดือน	13.64	3.56	14.07	3.85	13.25	3.73	13.29	3.34	14.33	4.65	.87
โอกาสความก้าวหน้า	12.80	3.50	13.24	3.97	13.36	2.96	12.96	2.74	14.31	4.73	1.07
ความสัมพันธ์	32.13	4.64	32.68	5.57	31.85	4.61	31.37	4.79	31.61	5.21	.77
สถานะทางอาชีพ	18.49	2.75	17.66	3.48	17.56	3.38	17.98	3.47	17.78	3.51	.79
นโยบายยา	19.92	3.45	19.85	4.26	19.20	4.29	18.83	3.56	19.33	4.92	.78
สภาพการทำงาน	17.39	2.89	17.22	4.28	16.08	4.14	15.62	3.77	17.00	4.22	2.27
ชีวิตส่วนตัว	15.33	2.66	14.86	3.34	13.49	3.31	12.81	3.46	15.94	2.60	8.25 *
ความมั่นคงในงาน	17.92	2.33	17.93	2.78	17.19	3.50	16.98	3.10	18.17	2.99	1.69
วิธีการปกครองฯ	39.92	6.79	40.71	8.54	41.37	7.04	38.54	8.32	37.75	8.58	1.81
รวม	187.54	21.04	188.23	28.34	183.36	24.96	178.40	23.19	186.22	28.71	1.46
รวม	21.51	2.16	21.48	2.89	21.01	2.52	20.61	2.07	21.42	2.90	1.29

* $p < .05$

จากตารางที่ 9 แสดงว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างกัน รายงานถึงความพึงพอใจในงานทั้งโดยรวมและด้านต่าง ๆ ยกเว้นด้านชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความพึงพอใจในงานด้านชีวิตส่วนตัวนั้น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกแตกต่างกัน รายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ด้านชีวิตส่วนตัวเป็นรายคู่ โดยวิธีเซฟเฟ่ (Scheffe's method) จำแนกตาม
แผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน	สูตินรีเวช ($\bar{x}=15.33$)	ศัลยกรรม ($\bar{x}=14.86$)	โสตกรรม ($\bar{x}=13.49$)	กุมาร ($\bar{x}=12.81$)	ผู้ป่วยนอก ($\bar{x}=15.94$)
สูตินรีเวช	-	0.47	1.84*	2.52*	0.61
ศัลยกรรม		-	1.37	2.05*	1.08
โสตกรรม			-	0.68	2.45*
กุมาร				-	3.13*
ผู้ป่วยนอก					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านชีวิตส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก และอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวชกรรมและแผนกโสตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และความพึงพอใจในงานด้านชีวิตส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกสูตินรีเวชกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในแผนกโสตกรรม และกุมารเวชกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันกับค่าเฉลี่ยของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรมสูงกว่าแผนกกุมารเวช

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						F
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
	(n = 135)		(n = 99)		(n = 95)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยจิตใจ							
ความสำเร็จในงาน	20.96	2.80	21.70	2.81	22.33	3.19	6.19*
การยอมรับนับถือ	26.57	3.87	27.45	3.01	28.02	4.02	4.53*
ลักษณะของงาน	24.67	3.85	24.02	4.43	25.46	3.71	3.17*
ความรับผิดชอบ	21.32	3.25	21.34	3.51	22.21	3.57	2.24
ความก้าวหน้า	17.39	3.70	16.31	3.88	17.36	4.45	2.48
รวม	110.91	13.12	110.83	13.21	115.38	15.40	3.58*
ปัจจัยอนามัย							
เงินเดือน	13.66	3.79	13.47	3.22	14.20	4.34	.96
โอกาสความก้าวหน้า	13.47	3.50	12.75	3.38	13.48	4.11	1.37
ความสัมพันธ์	32.42	5.31	32.38	4.67	31.42	5.15	1.27
สถานะทางอาชีพ	17.76	3.32	17.70	3.27	18.16	3.45	.55
นโยบายและการบริหาร	19.11	4.05	19.15	3.50	20.56	4.59	4.18*
สภาพการทำงาน	16.74	4.28	16.36	3.48	17.32	4.01	1.41
ชีวิตส่วนตัว	14.56	3.20	13.64	3.53	15.40	2.96	7.20*
ความมั่นคงในงาน	17.44	3.05	17.76	2.63	17.94	3.07	.83
วิธีการปกครอง	40.18	8.05	40.09	7.19	39.79	8.76	.07
รวม	185.35	26.31	183.30	22.02	188.26	28.96	.90
รวม	21.61	2.60	20.01	2.31	21.69	2.84	1.86

* p < .05

จากตารางที่ 11 แสดงว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รายงานถึงความพึงพอใจในงานในด้านปัจจัยจิตใจ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร และด้านชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความพึงพอใจในงานโดยรวม ปัจจัยอนามัย และด้านอื่นๆ นอกจากนี้ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์แตกต่างกันรายงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ พบว่าความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 6 -10 ปี และ 1 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารนั้น เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และเมื่อนำค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านชีวิตส่วนตัว มาทดสอบด้วยวิธีการของเซฟเฟพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 6 -10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามเงินเดือน

ความพึงพอใจ ในงาน	เงินเดือน								F
	< 7999 บาท		8000-9999 บาท		10000-11999 บาท		> 12000 บาท		
	(n = 105)		(n = 71)		(n = 77)		(n = 76)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยเชิงใจ									
ความสำเร็จในงาน	20.67	2.93	21.68	2.82	21.82	2.67	22.50	3.14	6.23*
การยอมรับนับถือ	26.22	3.80	27.22	2.92	27.74	3.60	28.22	4.09	5.05*
ลักษณะของงาน	24.49	3.93	24.55	4.39	24.30	3.82	25.54	3.94	1.49
ความรับผิดชอบ	21.20	3.49	21.38	3.30	21.91	3.24	21.97	3.65	1.08
ความก้าวหน้า	17.32	3.66	17.01	4.02	16.47	3.82	17.33	4.59	.83
รวม	109.90	13.38	111.84	13.68	112.23	12.43	115.56	15.89	2.47
ปัจจัยภายนอก									
เงินเดือน	13.45	3.82	13.75	3.52	13.73	3.68	14.22	4.16	.60
โอกาสความก้าวหน้า	13.46	3.56	13.58	3.41	12.74	3.56	13.20	4.10	.80
ความสัมพันธ์	32.49	5.48	32.60	4.86	31.91	4.74	31.37	5.06	1.00
สถานะทางอาชีพ	17.64	3.52	17.62	3.43	18.36	2.91	17.87	3.39	.86
นโยบายและการบริหาร	19.14	3.96	19.22	3.87	19.52	3.53	20.41	4.93	1.61
สภาพการทำงาน	16.45	4.34	16.86	3.70	16.82	3.68	17.18	4.05	.51
ชีวิตส่วนตัว	14.47	3.13	13.77	3.55	14.36	3.38	15.46	3.03	3.41*
ความมั่นคงในงาน	17.52	2.95	17.56	3.05	17.86	2.47	17.83	3.24	.29
วิธีการปกครอง	40.74	7.73	40.45	8.04	38.51	7.87	40.25	8.39	1.30
รวม	185.37	25.89	185.42	25.36	183.80	22.85	187.79	29.50	.31
รวม	21.09	2.57	21.23	2.63	21.15	2.30	21.67	2.88	.82

* p < .05

จากตารางที่ 12 แสดงว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน รายงานถึงความพึงพอใจในงานในด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และด้านชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความพึงพอใจในงานทั้งโดยรวมและด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน รายงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,999 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านชีวิตส่วนตัว สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือน 8,000 - 9,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพและการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม
 ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการคงอยู่ในงานของพยาบาล
 วิชาชีพ จำแนกตามสภาพการณ์ปัจจุบันรายด้าน

การคงอยู่ในงาน	คะแนน เต็ม (N=329)	Max	Min	\bar{X}	ค่าเฉลี่ย ต่อข้อ	S.D	ระดับการ คงอยู่ในงาน
ด้านส่วนตัว	24	24	6	15.02	2.50	4.13	คาดว่าจะอยู่
ด้านสภาพงานฯ	40	40	10	25.45	2.54	6.16	คาดว่าจะอยู่
ด้านการนิเทศงาน	20	20	5	11.94	2.39	3.23	คาดว่าจะไม่อยู่
ด้านระบบบริหารฯ	44	44	11	26.94	2.45	7.18	คาดว่าจะไม่อยู่
รวม	128	128	32	19.84	2.48	4.79	คาดว่าจะไม่อยู่

จากตารางที่ 13 แสดงว่าเมื่อพิจารณาการคงอยู่ในงานโดยรวมแล้ว พบว่าพยาบาลวิชาชีพคาดว่าจะไม่อยู่ปฏิบัติงานต่อไป มีคะแนนเฉลี่ย 19.84 และเมื่อพิจารณาสภาพการณ์ปัจจุบันในด้านต่างๆ พบว่า ทางด้านการนิเทศงาน และด้านระบบบริหารและการประสานงาน พยาบาลวิชาชีพก็คาดว่าจะไม่อยู่ปฏิบัติงานต่อไปเช่นกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 11.94 และ 26.94 ตามลำดับ ส่วนด้านส่วนตัว และด้านสภาพงานและความรับผิดชอบนั้น พยาบาลวิชาชีพคาดว่าจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป มีคะแนนเฉลี่ย 15.02 และ 25.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนการคงอยู่ในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามที่ปฏิบัติงาน

การคงอยู่ในงาน	แผนกที่ปฏิบัติงาน										F
	สูตินรีเวช		ศัลยกรรม		โสตกรรม		กุมาร		ผู้ป่วยนอก		
	(n=61)		(n=125)		(n=59)		(n=48)		(n=36)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านส่วนตัว	15.66	3.91	15.03	4.14	13.88	4.31	14.83	4.07	16.56	3.84	2.55*
ด้านสภาพงาน	26.51	5.36	25.34	6.51	23.36	6.27	25.31	5.67	27.61	5.85	3.37*
ด้านการนิเทศงาน	12.21	2.75	12.06	3.49	10.81	3.00	11.87	3.11	13.03	3.21	3.03*
ด้านระบบบริหาร	28.02	5.86	26.90	7.61	24.10	7.13	27.25	6.56	29.53	7.39	3.98*
รวม	20.60	4.09	18.04	5.10	18.04	4.80	19.81	4.32	21.68	4.62	3.85*

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งโดยรวม และสภาพการณ์ปัจจุบันรายด้านทุกด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกที่ต่างกัน รายงานถึงการคงอยู่ในงานอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุมีแนวโน้มการคงอยู่ในงานสูงสุด และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกโสตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยรวมของทุกแผนกใกล้เคียงกันมาก ($\bar{X} = 18 - 21$) จึงไม่สามารถบ่งชี้ได้ชัดเจนจากค่าเฉลี่ย สิ่งที่น่าสังเกตคือ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของทุกแผนก แสดงถึงความหลากหลายของความคิดต่อปัจจัยการคงอยู่ในงาน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่าการคงอยู่ในงานทั้งโดยรวม และสภาพการณ์ด้านต่างๆของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกโสตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนการคงอยู่ในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การคงอยู่ในงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
	(n = 135)		(n = 99)		(n = 95)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านสภาพส่วนตัว	13.99	3.58	14.40	4.09	17.14	4.16	19.84*
ด้านสภาพงาน	24.62	4.91	24.38	6.82	27.73	6.50	9.66*
ด้านการนิเทศงาน	11.56	2.60	11.48	3.73	13.97	3.29	6.98*
ด้านระบบบริหาร	25.36	5.95	26.30	7.88	29.86	7.22	12.34*
รวม	18.88	3.76	19.14	5.28	21.92	4.98	13.69*

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งโดยรวมและสภาพการณ์รายด้านทุกด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รายงานถึงการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มการคงอยู่ในงานสูงสุด และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการคงอยู่ในงานจะสูงขึ้นตามปีของประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แต่ค่าเฉลี่ยรวมของพยาบาลวิชาชีพที่มี ประสบการณ์แตกต่างกันใกล้เคียงกันมาก ($\bar{X} = 18 - 21$) จึงไม่สามารถบ่งชี้ได้ชัดเจน ข้อที่น่าสังเกตคือ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของทุกประสบการณ์ แสดงถึงความคิดเห็นที่หลากหลายต่อปัจจัยการคงอยู่ในงาน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานทั้งโดยรวม และโดยด้านทุกด้านสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนการคงอยู่ในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามเงินเดือน

การคงอยู่ในงาน	เงินเดือน								F
	< 7999 บาท		8000-9999 บาท		10000-11999 บาท		> 12000 บาท		
	(n = 105)		(n = 71)		(n = 77)		(n = 76)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านส่วนตัว	14.33	3.71	13.34	3.80	15.00	3.87	17.58	4.09	16.76*
ด้านสภาพงานฯ	24.42	6.23	23.42	6.23	25.93	6.09	27.80	6.72	7.25*
ด้านการนิเทศงาน	11.66	2.59	10.94	3.18	12.09	3.54	13.12	3.43	6.22*
ด้านระบบบริหารฯ	25.58	6.11	24.52	6.85	28.00	7.48	30.13	7.38	9.88*
รวม	19.08	3.89	18.05	4.70	20.26	4.83	22.13	5.10	11.04*

จากตารางที่ 16 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งโดยรวมและสภาพการณ์ปัจจุบันรายด้านทุกด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนต่างกัน รายงานถึงการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท มีแนวโน้มการคงอยู่สูงสุด ส่วนพยาบาลวิชาชีพ ได้รับเงินเดือน 8,000 - 9,999 บาทมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยรวมของทุกแผนกใกล้เคียงกันมาก ($\bar{X} = 18 - 22$) จึงไม่สามารถบ่งชี้การคงอยู่ในงานได้อย่างชัดเจน แต่ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มเงินเดือน ก็แสดงถึงความหลากหลายของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่า การคงอยู่ในงานตามสภาพการณ์ปัจจุบัน ด้านส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่รับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,999 บาท 8,000 - 9,999 บาท และ 10,000 - 11,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ การคงอยู่ในงานตามสภาพการณ์

ปัจจุบันด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ และด้านการนิเทศงานโดยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานทั้งด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ และด้านการนิเทศงาน สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,999 บาท และ 8,000 - 9,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมเป็นรายคู่
โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	< 7999 บาท ($\bar{X} = 19.08$)	8000-9999 บาท ($\bar{X} = 18.05$)	10000-11999 บาท ($\bar{X} = 20.26$)	> 12000 บาท ($\bar{X} = 22.13$)
< 7999 บาท	-	1.03	1.18	3.05*
8000 - 9999 บาท		-	2.21*	4.08*
10000 - 11999 บาท			-	1.87*
> 12000 บาท				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ พบว่าการคงอยู่ในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าหรือ เท่ากับ 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,999 บาท และ 8,000 - 9,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือน 10,000 - 11,999 บาท มีค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานโดยรวมสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือน 8,000 - 9,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อที่น่าสังเกตคือ เมื่อระดับเงินเดือนสูง ก็จะมีระดับการคงอยู่ในงานสูง ถึงแม้ว่าคะแนนเฉลี่ยของทุกกลุ่มจะใกล้เคียงกันคือ 18-22

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านระบบบริหาร และการประสานงานเป็นรายคู่ โดยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's method) จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	< 7999 บาท ($\bar{X} = 25.58$)	8000-9999 บาท ($\bar{X} = 24.52$)	10000-11999 บาท ($\bar{X} = 28.00$)	> 12000 บาท ($\bar{X} = 30.13$)
< 7999 บาท	-	1.06	2.42	4.55*
8000 - 9999 บาท		-	3.48*	5.61*
10000 - 11999 บาท			-	2.13
> 12000 บาท				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่พบว่า การคงอยู่ในงานด้านระบบบริหารและการประสานงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,999 บาท และ 8,000 - 9,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือน 10,000 - 11,999 บาท มีค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานด้านระบบบริหารและการประสานงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินเดือน 8,000 - 9,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าผู้ป่วยและ ความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	Exptim	Commit	Selfwo	Open	Ability	Caring	Ach	Recog	Work	Respon	Advan	Motiv	Salary	Poss	Rela	Status	Policy	Condi	Per	Sec	Tech	Hyg	Jobsat	Reten	
ประสบการณ์ (Exptim)	1.00																								
ความยึดมั่นผูกพัน (Commit)	.01	1.00																							
การสร้างคุณค่าในตน (Selfwo)	-.03	.78*	1.00																						
การเปิดใจ (Open)	-.12	.76*	.86*	1.00																					
การนำศักยภาพ (Ability)	-.06	.77*	.82*	.84*	1.00																				
พฤติกรรมการดูแล (Caring)	-.06	.90*	.93*	.94*	.92*	1.00																			
ความสำเร็จในงาน (Ach)	.20*	.26*	.37*	.32*	.35*	.35*	1.00																		
การยอมรับนับถือ (Recog)	.19*	.33*	.42*	.34*	.38*	.39*	.74*	1.00																	
ลักษณะของงาน (Work)	.11	.33*	.30*	.32*	.35*	.35*	.49*	.46*	1.00																
ความรับผิดชอบ (Respon)	.11	.32*	.38*	.37*	.37*	.39*	.58*	.56*	.69*	1.00															
ความก้าวหน้า (Advan)	.04	.52*	.44*	.43*	.52*	.52*	.24*	.36*	.42*	.42*	1.00														
ปัจจัยจูงใจ (Motiv)	.17*	.47*	.50*	.47*	.52*	.52*	.76*	.80*	.80*	.83*	.65*	1.00													
เงินเดือน (Salary)	.11	.16*	.10	.12	.11	.14*	.04	.08	.15*	.19*	.42*	.24*	1.00												
โอกาสความก้าวหน้า (Poss)	.02	.24*	.20*	.18*	.22*	.23*	.12	.18*	.29*	.32*	.51*	.38*	.49*	1.00											
ความสัมพันธ์ (Rela)	-.09	.53*	.59*	.62*	.58*	.63*	.38*	.43*	.46*	.51*	.42*	.57*	.14*	.24*	1.00										
สถานะทางอาชีพ (Status)	.04	.11	.15*	.15*	.12	.14*	.30*	.24*	.36*	.44*	.24*	.41*	.24*	.42*	.33*	1.00									
นโยบายและการบริหาร (Policy)	.14*	.36*	.31*	.36*	.35*	.38*	.19*	.22*	.34*	.35*	.46*	.42*	.42*	.47*	.39*	.39*	1.00								
สภาพการทำงาน (Condi)	.06	.26*	.24*	.27*	.24*	.28*	.14*	.11	.33*	.36*	.40*	.36*	.43*	.38*	.34*	.35*	.61*	1.00							
ชีวิตส่วนตัว (Per)	.12	.20*	.16*	.23*	.19*	.22*	.21*	.20*	.33*	.37*	.35*	.39*	.34*	.30*	.33*	.36*	.42*	.48*	1.00						
ความมั่นคงในงาน (Sec)	.03	.31*	.37*	.42*	.38*	.40*	.39*	.35*	.41*	.52*	.32*	.52*	.12	.27*	.57*	.53*	.45*	.40*	.46*	1.00					
วิธีการปกครอง (Tech)	-.06	.66*	.71*	.78*	.73*	.78*	.28*	.31*	.32*	.38*	.49*	.47*	.15*	.27*	.67*	.21*	.47*	.37*	.31*	.58*	1.00				
ปัจจัยอนามัย (Hyg)	.04	.53*	.54*	.60*	.56*	.61*	.35*	.37*	.49*	.57*	.61*	.63*	.51*	.60*	.72*	.58*	.76*	.70*	.62*	.72*	.76*	1.00			
ความพึงพอใจในงาน (Jobsat)	.09	.56*	.58*	.61*	.60*	.64*	.54*	.57*	.66*	.72*	.69*	.83*	.46*	.58*	.73*	.57*	.70*	.64*	.59*	.71*	.73*	.95*	1.00		
การคงอยู่ในงาน (Reten)	.30*	.18*	.08	.10	.12	.13*	.15*	.15*	.28*	.27*	.24*	.29*	.21*	.20*	.23*	.29*	.29*	.26*	.34*	.27*	.18*	.36*	.37*	1.00	

* p < .05

จากตารางที่ 19 พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .30$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ทางด้านพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวม และในด้านความยึดมั่นผูกพันต่อผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .13, .18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างคุณค่าในตน การเปิดใจ การนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนความพึงพอใจในงานนั้น ปัจจัยจูงใจทั้งโดยรวม และในด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และ ความก้าวหน้าต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .29, .15, .15, .28, .27, .24$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยอื่นามัยนั้นโดยรวม และด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .36, .34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชานั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .21, .20, .23, .29, .29, .26, .27, .18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พฤติกรรมดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวม และในด้านความยึดมั่นผูกพันต่อผู้ร่วมงาน การสร้างคุณค่าในตน การเปิดใจ และการนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .64, .56, .58, .61, .60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์และ
สมการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 20 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปรโดยรวมในการพยากรณ์
การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวพยากรณ์	B	SEb	Beta	t
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	.7236	.4923	.2558	1.470
พฤติกรรมการดูแล	-.0507	.0294	-.1119	-1.726
ปัจจัยจิตใจ	.0997	.0915	.0725	1.090
ปัจจัยอนามัย	.2731	.0518	.3690	5.277*
R = .4692 R ² = .2202 F = 18.24*				

* P < .05

จากตารางที่ 20 แสดงว่าเมื่อนำตัวพยากรณ์โดยรวมทั้งหมด จำนวน 4 ตัว มา
พยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าสามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของ
พยาบาลวิชาชีพได้ โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 22.02 และเมื่อพิจารณาคุณสมบัติ
ถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์
การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ปัจจัยอนามัย

ตารางที่ 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรโดยรวมที่ได้รับ การคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และ ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อใช้ Stepwise Solution

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F
ปัจจัยอนามัย	.3566	.1272	.1272	47.66*
ปัจจัยอนามัย, ประสบการณ์	.4601	.2117	.0845	43.78*

* $p < .05$

จากตารางผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยอนามัย สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .1272 ($R^2 = .1272$) แสดงว่าปัจจัย อนามัยสามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 12.72

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเข้าไป สัมประสิทธิ์การ พยากรณ์เพิ่มเป็น .2117 ($R^2 = .2117$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้อย่างมี ระดับ .05 นั่นคือ ปัจจัยอนามัย และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสามารถร่วมอธิบายความ แปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 21.17 โดยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นสามารถ อธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.45 (R^2 change = .0845)

นอกจากนี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .4601 ซึ่งมีค่าสูงกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัว พยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ แสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของการคงอยู่ในงานได้ดีกว่าการใช้ตัวพยากรณ์ตัวเดียว โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวพยากรณ์	Beta	b	S.E. _b	t
ปัจจัยอนามัย (HYG)	.3454	.2556	.0364	7.019*
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (EXPTIME)	.2910	.8231	.1392	5.913*

R = .4601	S.E. _{est} = 17.0818
R ² = .2117	Constant = 24.8353
F overall = 43.7824*	

* p < .05

จากตาราง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ปัจจัยอนามัย (Beta = .3454) รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Beta = .2910)

แสดงว่า ปัจจัยอนามัย มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ การคงอยู่ในงานได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 24.8353 + .2556 \text{ HYG} + .8231 \text{ EXPTIME}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .3454 \text{ HYG} + .2910 \text{ EXPTIME}$$

ตารางที่ 23 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปรรายด้านในการพยากรณ์
การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	.7875	.1529	.2784	5.151*
ความยึดมั่นผูกพัน	.2543	.1438	.1594	1.769
การสร้างคุณค่าในตน	-.3787	.2405	-.1815	-1.574
การเปิดใจ	-.0429	.1613	-.0328	-.266
การนำศักยภาพของบุคคลฯ	.0292	.2028	.0151	.144
ความสำเร็จในงาน	-.3060	.5099	-.0473	-.600
การยอมรับนับถือ	-.2316	.4098	-.0449	-.565
ลักษณะของงาน	.3829	.3461	.0803	1.106
ความรับผิดชอบ	.1819	.4502	.0326	.404
ความก้าวหน้า	.2396	.3479	.0500	.689
เงินเดือน	.1469	.3156	.0291	.466
โอกาสได้รับความก้าวหน้า	-.1490	.3463	-.0284	-.430
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.4802	.2900	.1273	1.662
สถานะทางอาชีพ	.7933	.3762	.1380	2.109*
นโยบายและการบริหาร	.0899	.3371	.0192	.267
สภาพการทำงาน	.0751	.3300	.0156	.228
ชีวิตส่วนตัว	.8631	.3612	.1484	2.389*
ความมั่นคงในงาน	.1552	.5075	.0237	.306
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	.0348	.2349	.0145	.148

R = .5147 R² = .2649 F = 5.86*

* p < .05

จากตารางที่ 23 แสดงว่า เมื่อนำตัวพยากรณ์ทั้งหมดจำนวน 19 ตัว มาพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 26.49 และเมื่อพิจารณาคุณสมบัติถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สถานะทางอาชีพ และชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นองค์ประกอบของปัจจัยนามัยในความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรรายด้านที่ได้รับ การคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และทดสอบ ความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการ พยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อใช้วิธี Stepwise Solution

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F
ชีวิตส่วนตัว	.3444	.1186	.1186	44.01*
ชีวิตส่วนตัว ประสบการณ์	.4330	.1877	.0691	37.68*
ชีวิตส่วนตัว ประสบการณ์ สถานะ	.4670	.2181	.0304	30.22*
ชีวิตส่วนตัว ประสบการณ์ สถานะ ความสัมพันธ์	.4833	.2335	.0154	24.68*

* $p < .05$

จากตาราง ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ชีวิตส่วนตัว (PER) ของปัจจัยนามัยในความพึงพอใจในงานนั้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคง อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์เท่ากับ .1186 ($R^2 = .1186$) แสดงว่าชีวิตส่วนตัวสามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 11.86

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (EXPTIME) เข้าไป สัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .1877 ($R^2 = .1877$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการ พยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั่นคือ ชีวิตส่วนตัว และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 18.77 โดยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.91 (R^2 change = .0691)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์สถานะทางอาชีพ (Status) เข้าไปอีก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เพิ่มเป็น .2181 ($R^2 = .2181$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั่นคือ ชีวิตส่วนตัว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานะทางอาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 21.81 โดยที่สถานะทางอาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.04 (R² change = .0304)

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Rela) เข้าไปอีกพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .2335 (R² = .2335) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือชีวิตส่วนตัว ประสบการณ์การปฏิบัติงาน สถานะทางอาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 23.35 โดยที่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.54 (R² change = .0154)

นอกจากนี้ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .4833 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ แสดงว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ดีกว่าการใช้ตัวพยากรณ์ตัวเดียว โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวพยากรณ์	Beta	b	S.E. _b	t
ชีวิตส่วนตัว (PER)	.2075	1.2066	.3161	3.817*
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (EXPTIME)	.2845	.8048	.1403	5.737*
สถานะทางอาชีพ (STATUS)	.1541	.8857	.3087	2.869*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (RELA)	.1370	.5168	.2024	2.554*

R	=	.4833	S.E _{est}	=	16.89
R ²	=	.2335	Constant	=	22.49
			F overall	=	24.68*

* p < .05

จากตาราง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Beta = .2845) รองลงมา คือ ชีวิตส่วนตัว (Beta = .2075) สถานะทางอาชีพ (Beta = .1541) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Beta = .1370) ตามลำดับ

แสดงว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาคือ ชีวิตส่วนตัว สถานะทางอาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์การคงอยู่ในงานได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 22.49 + 1.2066 \text{ PER} + .8048 \text{ EXPTIME} + .8857 \text{ STATUS} + .5168 \text{ RELA}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .2075 \text{ PER} + .2845 \text{ EXPTIME} + .1541 \text{ STATUS} + .1370 \text{ RELA}$$