

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยด้านในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากร ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ, สถานภาพสมรส, ระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ			
21 – 25	ปี	42	28.96
26 – 30	ปี	97	66.90
31 – 35	ปี	6	4.14

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รวม	145	100.00
$\bar{X} = 26.27$, S.D. = 2.04 , ค่าต่ำสุด = 22 ปี, ค่าสูงสุด = 33 ปี		
2. สถานภาพสมรส		
โสด	113	77.93
สมรส	30	20.69
หย่าร้าง	1	0.69
แยกกันอยู่	1	0.69
รวม	145	100.00
3. ระยะเวลาการทำงาน		
≤ 2 ปี	51	35.17
3 - 4 ปี	88	60.69
≥ 5 ปี	6	04.14
รวม	145	100.00
$\bar{X} = 2.72$, S.D. = 1.19 , ค่าต่ำสุด = น้อยกว่า 1 ปี ,ค่าสูงสุด = 5 ปี		
4. รายได้ต่อเดือน		
10,000 – 15,000 บาท	79	54.48
15,001 – 20,000 บาท	39	26.90
20,001 – 25,000 บาท	23	15.86
25,001 – 30,000 บาท	4	2.76
รวม	145	100.00
$\bar{X} = 16,766.68$, S.D. = 4,314.34 , ค่าต่ำสุด = 10,600 บาท ,ค่าสูงสุด = 30,000 บาท		

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม มีอายุเฉลี่ยประมาณ 26 ปี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.90 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 77.93 มีสถานภาพโสด และพบว่าร้อยละ 60.69 มีระยะเวลาทำงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นเวลา 3-4 ปี ปฏิบัติงานเฉลี่ยเป็นเวลา 2.72 ปี มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย ประมาณ 17,000 บาท

**ตอนที่ 2 ระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชน
และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม**

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการทำงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ในภาพรวมรายปัจจัยและรายด้านในแต่ละปัจจัย

แรงงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ปัจจัยงใจ			
- การยอมรับนับถือ	3.82	0.53	มาก
- ความสำเร็จในการทำงาน	3.76	0.37	มาก
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.64	0.43	มาก
- ความรับผิดชอบ	3.40	0.47	ปานกลาง
- ความก้าวหน้าของงาน	3.40	0.61	ปานกลาง
รวม	3.60	0.35	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน			
- นโยบายและการบริหารงาน	3.86	0.63	มาก
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.76	0.59	มาก
- ความมั่นคงในการทำงาน	3.74	0.68	มาก
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.72	0.61	มาก
- สภาพการทำงาน	3.70	0.71	มาก
- สถานภาพของอาชีพ	3.55	0.51	มาก
- ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.19	0.56	ปานกลาง
- ผลตอบแทนการทำงาน	3.00	0.75	ปานกลาง
รวม	3.56	0.42	มาก
ผลรวมปัจจัยงใจและปัจจัยค้ำจุน	3.36	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.34$) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานในส่วน ของปัจจัยจูงใจ พบว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยพบมีปัจจัย 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับ ด้านความสำเร็จในการ ทำงานและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่มีแรงจูงใจในระดับ ปานกลาง 2 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าของงาน ในส่วนของปัจจัยก้ำจุน พบว่า เมื่อพิจารณารายด้านพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลพบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้าน วิธีการปกครองบังคับ ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านสภาพการ ทำงานและสถานภาพของ ตามลำดับ และมีระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านผลตอบแทนการทำงาน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม ในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นรายข้อ

ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความภูมิใจในผลงานที่ทำแล้วสำเร็จตามเป้าหมาย	4.19	0.66	มาก
2. เป็นผู้มีส่วนร่วมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.97	0.64	มาก
3. ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเวลาที่กำหนด	3.94	0.60	มาก
4. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.93	0.67	มาก
5. เกิดปัญหาในหน่วยงานเป็นส่วนแก้ไขปัญหา	3.74	0.62	มาก
6. ทำผลงานเป็นที่น่าพอใจของทีมงาน	3.64	0.63	มาก
7. ภาระงานมีความเหมาะสมทำเสร็จตามเวลา	2.92	1.04	ปานกลาง
รวม	3.76	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง ในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปีงัยงใจด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นรายข้อพบว่ามืแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.37 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 2.92-4.19) โดยมืความงุมใจในผลงานที่ททำแล้วสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ เป็นผู้มีส่วนร่วมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ทงงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเวลาที่กำหนด แก่ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เกิดปัญหาในหน่วยงานเป็นส่วนแกไขปัญหา ทาผลงานเป็นที่น่าพอใจของทีมงาน ตามลำดับ และภาระงานมีความเหมาะสมทำเสร็จตามเวลามืแรงงใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปีงัยงใจด้านการยอมรับนับถือเป็นรายข้อ

การยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานที่รับผิดชอบสำเร็จเพื่อนร่วมงานพร้อมแสดง			
ความยินดี	4.05	0.76	มาก
2. การเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน	3.92	0.69	มาก
3. ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่อง	3.84	0.64	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังข้อเสนอ			
การทำงาน	3.79	0.68	มาก
5. เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญของหน่วยงาน	3.68	1.15	มาก
6. เคยได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.62	1.01	มาก
รวม	3.82	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง ในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปีงัยงใจด้านการยอมรับนับถือเป็นรายข้อพบว่ามืระดับแรงงใจในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.53 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 3.62-4.05) โดยมีงานที่รับผิดชอบสำเร็จเพื่อนร่วมงานพร้อมแสดงความยินดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ การเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังข้อเสนอการทำงาน เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญของหน่วยงานและเคยได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นรายชื่อ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลาย	4.22	0.65	มาก
2. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เสียสละเวลาใช้ความอดทนสูง ให้งานสำเร็จ	4.18	0.73	มาก
3. งานที่ทำท้าทายเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	4.04	0.69	มาก
4. งานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตามที่ได้ เรียนมา	4.00	0.72	มาก
5. ภาระงานที่ได้รับไม่มากเกินไปจนความรู้ความสามารถที่มี	2.73	1.14	ปานกลาง
6. งานที่ปฏิบัติแต่ละวันไม่น่าเบื่อหน่าย	2.65	1.10	ปานกลาง
รวม	3.64	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปัจจัยงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นรายชื่อพบว่ามึระดับแรงงใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D. = 0.43 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 2.65-4.22) โดยมีงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เสียสละเวลาใช้ความอดทนสูงให้งานสำเร็จ งานที่ทำท้าทายเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ งานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตามที่ได้เรียนมาตามลำดับ โดยมีภาระงานที่ได้รับไม่มากเกินไปจนความรู้ความสามารถที่มี และงานที่ปฏิบัติแต่ละวันไม่น่าเบื่อหน่าย มีระดับแรงงใจในการทำงานปานกลาง

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยงใจด้านความรับผิดชอบเป็นรายข้อ

ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. การได้รับมอบหมายงานตามภารกิจขององค์กร อย่างชัดเจน	3.79	0.70	มาก
2. อีสรในการทำงาน สามารถตัดสินใจในงาน ที่รับผิดชอบ	3.70	0.67	มาก
3. โอกาสในการรับผิดชอบงานใหม่ๆ นอกจากหน้าที่ รับผิดชอบ	3.60	0.79	มาก
4. มีโอกาสได้เสนอความคิดและตัดสินใจในการทำงาน	3.08	1.04	ปานกลาง
5. การตรวจสอบการทำงานจากผู้บังคับบัญชาไม่เข้มงวด	2.83	1.01	ปานกลาง
รวม	3.40	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปัจจัยงใจด้านความรับผิดชอบเป็นรายข้อพบว่าภาพรวมมีระดับแรงงใจปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 0.47 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 2.83-3.79) โดยพบว่า การได้รับมอบหมายงานตามภารกิจขององค์กรอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ อีสรในการทำงานสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โอกาสในการรับผิดชอบงานใหม่ๆ นอกจากหน้าที่รับผิดชอบ ตามลำดับ มีระดับแรงงใจในการทำงานมาก ส่วนมีโอกาสได้เสนอความคิดและตัดสินใจในการทำงาน และการตรวจสอบการทำงานจากผู้บังคับบัญชาไม่เข้มงวดมีระดับแรงงใจในการทำงานปานกลาง

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยงใจด้านความก้าวหน้าของงานเป็นรายชื่อ

ความก้าวหน้าของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.87	0.84	มาก
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม	3.80	0.87	มาก
3. หน่วยงานให้โอกาสในการลาศึกษาต่อ	3.51	1.22	มาก
4. พอใจกับการจัดระบบความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ของพยาบาล	3.44	0.99	ปานกลาง
5. โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือบรรจุเป็นข้าราชการในเวลา ที่เหมาะสม	3.01	1.03	ปานกลาง
6. มีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาก	2.79	0.89	ปานกลาง
รวม	3.40	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปัจจัยงใจด้านความก้าวหน้าของงานเป็นรายชื่อพบว่า มีระดับแรงงใจในการทำงานปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.61 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 2.79 – 3.87) โดยมีการได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม หน่วยงานให้โอกาสในการลาศึกษาต่อตามลำดับ และยังพบว่าพอใจกับการจัดระบบความก้าวหน้าทางวิชาชีพของพยาบาล โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือบรรจุเป็นข้าราชการในเวลาที่เหมาะสม มีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาก มีแรงงใจในการทำงานระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยคำจูนด้านผลตอบแทนการทำงานเป็นรายชื่อ

ผลตอบแทนการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.34	0.92	ปานกลาง
2. ผลตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ต้องทำและรับผิดชอบ	3.14	0.99	ปานกลาง
3. ผลตอบแทนที่ได้รับไม่ต่างจากพยาบาลวิชาชีพในระดับเดียวกัน	3.06	1.21	ปานกลาง
4. ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน	2.85	1.06	ปานกลาง
5. ผลตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายส่วนตัวและครอบครัว	2.75	1.04	ปานกลาง
6. ผลตอบแทนเพิ่มขึ้นเมื่อภาระความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น	2.61	1.13	ปานกลาง
รวม	3.00	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปัจจัยคำจูนด้านผลตอบแทนการทำงานเป็นรายชื่อ พบว่ามีระดับแรงงูใจในการทำงานปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.75 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 2.61-3.34) โดยพบว่าผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องทำและรับผิดชอบ ผลตอบแทนที่ได้รับไม่ต่างจากพยาบาลวิชาชีพในระดับเดียวกัน ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ผลตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายส่วนตัวและครอบครัว ผลตอบแทนเพิ่มขึ้นเมื่อภาระความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นรายข้อ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. เมื่อเกิดปัญหาพร้อมร่วมมือกันแก้ไข	3.94	0.71	มาก
2. การนับถือและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.81	0.72	มาก
3. หน่วยงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในลักษณะทำงานเป็นทีม	3.79	0.90	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพร้อมให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา	3.77	0.87	มาก
5. ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.60	1.10	มาก
6. ไม่รู้สึกกดดันเมื่อต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.43	1.13	ปานกลาง
รวม	3.72	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นรายข้อ พบว่ามีระดับแรงงใจในการทำงานมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.61 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 3.43–3.94) โดยพบว่าเมื่อเกิดปัญหาพร้อมร่วมมือกันแก้ไข มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การนับถือและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หน่วยงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในลักษณะทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพร้อมให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่าไม่รู้สึกกดดันเมื่อต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงงใจทำงานปานกลาง

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยคำจูนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นรายชื่อ

วิธีการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ยอมรับนับเชื่อมั่นในความสามารถการบริหารงานผู้บังคับบัญชา	4.07	0.73	มาก
2. ผู้บัญชามอบหมายงานชัดเจนและเหมาะสม	3.90	0.81	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาพร้อมให้ความช่วยเหลือแนะนำเมื่อเกิดปัญหา	3.77	0.77	มาก
4. อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.77	0.79	มาก
5. ไม่เคยมีปัญหาขัดแย้งกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.64	1.18	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมในการทำงาน	3.38	1.10	ปานกลาง
รวม	3.76	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปัจจัยคำจูนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นรายชื่อพบว่า มีระดับแรงงูใจทำงานมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.59 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 3.38-4.07) โดยพบว่า การยอมรับนับเชื่อมั่นในความสามารถการบริหารงานผู้บังคับบัญชามีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บัญชามอบหมายงานชัดเจนและเหมาะสม อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาพร้อมให้ความช่วยเหลือแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ไม่เคยเกิดปัญหาขัดแย้งกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และยังพบว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการทำงาน มีระดับแรงงูใจทำงานปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานเป็นรายข้อ

นโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. การชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.93	0.75	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาท่านมีการกำหนดนโยบายชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.87	0.72	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในนโยบายและการปฏิบัติงาน	3.83	0.77	มาก
4. เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี	3.82	0.72	มาก
รวม	3.86	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงงใจทำงานมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D. = 0.63 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 3.82-3.93) โดยพบว่า การชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาท่านมีการกำหนดนโยบายชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในนโยบายและการปฏิบัติงาน เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยคำจุนด้านสภาพการทำงานเป็นรายข้อ

สภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่ยิดถือปฏิบัติ ในหน่วยงาน	3.99	0.79	มาก
2. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สะอาด สะดวก เหมาะสม	3.84	0.85	มาก
3. ความมั่นใจในความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และโรคติดต่อในที่ทำงาน	3.68	0.93	มาก
4. หน่วยงานให้ความสำคัญกับสิ่งอำนวยความสะดวก	3.62	0.89	มาก
5. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ทำงานมีปริมาณเพียงพอ และมีคุณภาพ	3.53	0.99	มาก
6. จำนวนบุคลากรและปริมาณงานเหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	3.48	1.03	ปานกลาง
รวม	3.70	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปัจจัยคำจุนด้านสภาพการทำงานเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงงูใจทำงานมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D. = 0.71 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 3.48-3.99) โดยพบว่า ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่ยิดถือปฏิบัติในหน่วยงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สะอาด สะดวกเหมาะสม ความมั่นใจในความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและโรคติดต่อในที่ทำงาน หน่วยงานให้ความสำคัญกับสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ทำงานมีปริมาณเพียงพอและมีคุณภาพ ตามลำดับ ทั้งนี้จำนวนบุคลากรและปริมาณงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีระดับแรงงูใจทำงานปานกลาง

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยคำจุนด้านสถานภาพของอาชีพเป็นรายชื่อ

สถานภาพของอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า			
มีคุณค่า	4.28	0.66	มาก
2. ความภาคภูมิใจและรักในอาชีพ	4.26	0.68	มาก
3. อาชีพพยาบาลมีความเสมอภาคและโอกาสเท่ากับวิชาชีพอื่น ๆ	3.70	0.97	มาก
4. อยากประกอบอาชีพเป็นพยาบาลต่อไป	3.29	1.17	ปานกลาง
5. อาชีพพยาบาลทำงานหนักแต่ค่าตอบแทนมาก และมีความก้าวหน้า	2.20	1.13	น้อย
รวม	3.55	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปัจจัยคำจุนด้านสถานภาพของอาชีพเป็นรายชื่อพบว่า มีระดับแรงงใจทำงานมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D. = 0.51 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 2.20-4.28) โดยพบว่าอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจและรักในอาชีพ อาชีพพยาบาลมีความเสมอภาคและโอกาสเท่ากับวิชาชีพอื่นๆ ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่า อยากประกอบอาชีพเป็นพยาบาลต่อไปมีระดับแรงงใจทำงานปานกลาง และอาชีพพยาบาลทำงานหนักแต่ค่าตอบแทนมากและมีความก้าวหน้ามีแรงงใจทำงานอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นรายข้อ

ด้านความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. มั่นใจว่าหน่วยงานท่านมีความมั่นคง	3.86	0.72	มาก
2. ความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ต้องการ	3.86	0.77	มาก
3. มั่นใจว่างานที่ปฏิบัติถูกต้องจะได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงาน	3.77	0.76	มาก
4. ความมั่นใจในอนาคตการทำงานจะมีความก้าวหน้ากับหน่วยงาน	3.61	0.88	มาก
5. การได้รับการสนับสนุนทางด้านขวัญ กำลังใจ เป็นอย่างดี	3.57	0.96	มาก
รวม	3.74	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงงูใจทำงานมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D. = 0.68 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 3.57-3.86) โดยพบว่า ความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ต้องการ และมั่นใจว่าหน่วยงานท่านมีความมั่นคง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มั่นใจว่างานที่ปฏิบัติถูกต้องจะได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงาน ความมั่นใจในอนาคตการทำงานจะมีความก้าวหน้ากับหน่วยงาน การได้รับการสนับสนุนทางด้านขวัญ กำลังใจเป็นอย่างดี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยคำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นรายชื่อ

ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ที่พักระดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.90	0.88	มาก
2. มีโอกาสเลือกสถานที่ปฏิบัติงานตามประสงค์	3.60	1.01	มาก
3. งานที่รับผิดชอบมีความเครียดแต่ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน	2.67	1.05	ปานกลาง
4. รายได้มีเพียงพอต่อการครองชีพไม่ต้องหารายได้เสริมงานประจำ	2.59	1.12	ปานกลาง
รวม	3.19	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ในปัจจัยคำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นรายชื่อพบว่ามึระดับแรงงูใจในการทำงานปานกลาง ($\bar{X}$ =3.19, S.D. = 0.56 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 2.59-3.90) โดยพบว่าที่พักระดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีโอกาสเลือกสถานที่ปฏิบัติงานตามประสงค์ โดยพบว่างานที่รับผิดชอบมีความเครียดทำให้กระทบต่อการปฏิบัติงาน รายได้มีเพียงพอต่อการครองชีพไม่ต้องหารายได้เสริมงานประจำมึระดับแรงงูใจในการทำงานปานกลาง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีระดับความยึดมั่นผูกพันในระดับปานกลาง ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายด้าน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความยึดมั่นผูกพัน
1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	3.60	0.40	มาก
2. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.79	0.52	มาก
3. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	3.48	0.58	ปานกลาง
รวม	3.62	0.39	มาก

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านจิตใจเป็นรายข้อ

ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความยึดมั่นผูกพัน
1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีในการปฏิบัติงาน	4.08	0.62	มาก
2. การเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	3.97	0.67	มาก
3. ภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นพยาบาลปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้	3.95	0.75	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความยึดมั่นผูกพัน
4. รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แห่งนี้	3.93	0.77	มาก
5. พร้อมจะสละเวลามาทำงาน เมื่อโรงพยาบาลขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่	3.70	0.86	มาก
6. โรงพยาบาลแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัว ที่สอง	3.61	0.82	มาก
7. แต่ละวันที่ทำงานไม่เคยคิดเร่งเวลาให้เลิก งานเร็วๆ	2.94	1.07	ปานกลาง
8. การทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้แตกต่าง กับโรงพยาบาลแห่งอื่น	2.58	0.90	ปานกลาง
รวม	3.60	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.17 เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง ในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ในด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจเป็นรายข้อพบว่ามีระดับความยึดมั่นผูกพันในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.40 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 2.58-4.08) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีในการปฏิบัติงานมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นพยาบาลปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ พร้อมจะสละเวลามาทำงานเมื่อโรงพยาบาลขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่ โรงพยาบาลแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวที่สองตามลำดับ โดยมีแต่ละวันที่ทำงานไม่เคยคิดเร่งเวลาให้เลิกงานเร็วๆ และการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้แตกต่างกับโรงพยาบาลแห่งอื่น มีระดับความยึดมั่นผูกพันปานกลาง

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการคงอยู่ เป็นรายชื่อ

ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความยึดมั่นผูกพัน
1. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อคงความเป็นสมาชิก	3.91	0.78	มาก
2. ตัดสินใจถูกต้องที่มาทำงานกับโรงพยาบาล แห่งนี้	3.54	1.05	มาก
3. การทุ่มเททำงานให้ผลตอบแทนกลับมาคุ้มค่า กับการทุ่มเท เพื่อองค์กร	3.52	0.89	มาก
4. ทุ่มเททำงานกับโรงพยาบาลนี้มากจนไม่อยาก ไปทำงานที่อื่น	3.48	0.78	ปานกลาง
5. จะไม่ขอย้ายหรือลาออกที่แห่งนี้ เพราะไม่อยากไปเริ่มต้นใหม่	3.45	0.96	ปานกลาง
6. โอกาสที่จะได้ทำงานกับองค์กรที่ดีแบบนี้ น้อยหากลาออกหรือขอย้าย	3.43	0.83	ปานกลาง
7. โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นที่ๆดีเลือกที่นี่เพราะมี ผลตอบแทนที่คุ้มค่า	3.35	1.00	ปานกลาง
8. จะสูญเสียความมั่นคงในหน้าที่การงาน ถ้าลาออกจากโรงพยาบาล	3.19	0.81	ปานกลาง
รวม	3.48	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง
ในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ในด้านความยึดมั่น
ผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นรายชื่อพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันปานกลาง ($\bar{X}=3.48$, S.D. = 0.58
มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 3.19-3.91) โดยพบว่า เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อคงความเป็น
สมาชิกองค์กรมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ตัดสินใจถูกต้องที่มาทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ การทุ่มเท
ทำงานให้ผลตอบแทนกลับมาคุ้มค่ากับการทุ่มเทเพื่อองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่าทุ่มเททำงานกับ
โรงพยาบาลนี้มากจนไม่อยากไปทำงานที่อื่น จะไม่ขอย้ายหรือลาออกที่แห่งนี้เพราะไม่อยากไปเริ่มต้น
ใหม่ โอกาสที่จะได้ทำงานกับองค์กรที่ดีแบบนี้มีน้อยหากลาออกหรือขอย้าย โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นที่ๆ

ดีเลือกที่นี้เพราะมีผลตอบแทนที่คุ้มค่า จะสูญเสียความมั่นคงในหน้าที่การงานถ้าลาออกจากโรงพยาบาล มีระดับความยึดมั่นผูกพันปานกลาง

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านบรรทัดฐานเป็นรายชื่อ

ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์การ	4.16	0.76	มาก
2. พยายามรักษาชื่อเสียงของโรงพยาบาลอย่างเต็มความสามารถ	4.12	0.71	มาก
3. พร้อมจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานกันเพื่อสัมพันธภาพอันดี	4.11	0.71	มาก
4. ความภูมิใจที่คนในโรงพยาบาลรักใคร่ ผูกพันและช่วยเหลือกัน	3.84	0.79	มาก
5. รู้สึกไม่พอใจทุกครั้งที่ได้ยินคนอื่นพูดถึงโรงพยาบาลในทางเสื่อมเสีย	3.84	1.00	มาก
6. ถ้าที่อื่นให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าก็จะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลนี้	2.67	1.11	ปานกลาง
รวม	3.79	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.19 เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ในด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นรายชื่อพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.52 มีค่า $\bar{X}$ ระหว่าง 2.67-4.16) โดยพบว่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์การมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยายามรักษาชื่อเสียงของโรงพยาบาลอย่างเต็มความสามารถ พร้อมจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานกันเพื่อสัมพันธภาพอันดี ความภูมิใจที่คนในโรงพยาบาลรักใคร่ ผูกพันและช่วยเหลือกัน รู้สึกไม่พอใจทุกครั้งที่ได้ยินคนอื่นพูดถึงโรงพยาบาลในทางเสื่อมตามลำดับ และพบว่าถ้าที่อื่นให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าก็จะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลนี้มีระดับความยึดมั่นผูกพันปานกลาง

**ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตใจกับความยึดมั่นผูกพัน
ต่อการบริการของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม**

**4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อการ
บริการของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด
มหาสารคาม**

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล (อายุ ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือน
และสถานภาพ) กับความยึดมั่นผูกพันต่อการบริการของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง
ในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ปัจจัย	ความยึดมั่นผูกพันต่อการบริการของพยาบาลวิชาชีพ							
	ด้านจิตใจ		ด้านการคงอยู่		ด้านบรรทัด		รวม	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
อายุ	-0.047	0.573	0.080	0.340	-0.107	0.202	-0.013	0.879
ระยะเวลาที่ทำงาน	0.023	0.781	0.070	0.404	-0.102	0.224	0.009	0.911
รายได้ต่อเดือน	0.090	0.284	0.057	0.498	0.019	0.816	0.070	0.401
	χ^2	p-value	χ^2	p-value	χ^2	p-value	χ^2	p-value
สถานภาพสมรส	0.758	0.384	2.933	0.087	0.108	0.742	0.107	0.722

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาที่ทำงาน รายได้ต่อเดือน และ
สถานภาพสมรสพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ กับความยึดมั่นผูกพันต่อการบริการ ทั้งภาพรวมและ
ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวม

แรงจูงใจ	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ							
	ด้านจิตใจ		ด้านการคงอยู่		ด้านบรรทัดฐาน		รวม	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
ปัจจัยเชิงจิต	0.642	<0.001	0.467	<0.001	0.394	<0.001	0.628	<0.001
ปัจจัยด้าน	0.654	<0.001	0.709	<0.001	0.389	<0.001	0.761	<0.001
รวม	0.735	<0.001	0.729	<0.001	0.443	<0.001	0.820	<0.001

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจทั้งภาพรวมและรายปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
อัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดมหาสารคาม ในรายด้านของปัจจัยเชิงจิต

ปัจจัยเชิงจิต	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ							
	ด้านจิตใจ		ด้านการคงอยู่		ด้านบรรทัดฐาน		รวม	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
ความสำเร็จในการทำงาน	0.532	<0.001	0.393	<0.001	0.278	0.001**	0.506	<0.001
การยอมรับนับถือ	0.583	<0.001	0.294	<0.001	0.372	<0.001	0.505	<0.001
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.406	<0.001	0.183	0.028*	0.325	<0.001	0.364	<0.001
ความรับผิดชอบ	0.368	<0.001	0.218	<0.001	0.328	<0.001	0.370	<0.001
ความก้าวหน้าของงาน	0.424	<0.001	0.534	<0.001	0.144	<0.001	0.495	<0.001
รวม	0.642	<0.001	0.467	<0.001	0.394	<0.001	0.628	<0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงจิตรายด้านพบว่า ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้าน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้านด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้าน ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้าน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความก้าวหน้าของงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้าน ด้านจิตใจ และการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านบรรทัดฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
อัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดมหาสารคาม ในรายด้านของปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูน	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ							
	ด้านจิตใจ		ด้านการคงอยู่		ด้านบรรทัดฐาน		รวม	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน	0.233	0.005**	0.394	<0.001	0.086	0.306	0.328	<0.001
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.555	<0.001	0.437	<0.001	0.465	<0.001	0.605	<0.001
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.488	<0.001	0.425	<0.001	0.437	<0.001	0.568	<0.001
นโยบายและการบริหารงาน	0.545	<0.001	0.569	<0.001	0.293	<0.001	0.610	<0.001
สภาพการทำงาน	0.346	<0.001	0.631	<0.001	0.125	0.067	0.521	<0.001
สถานภาพของอาชีพ	0.551	<0.001	0.413	<0.001	0.390	<0.001	0.564	<0.001
ความมั่นคงในการทำงาน	0.484	<0.001	0.655	<0.001	0.208	0.012*	0.604	<0.001
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.316	<0.001	0.145	0.082	0.100	0.232	0.229	0.006**
รวม	0.654	<0.001	0.709	<0.001	0.389	<0.001	0.761	<0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการพิจารณาปัจจัยคำจูนเป็นรายด้านพบว่า ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวม ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านบรรทัดฐานไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 วิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวม

ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านบรรทัดฐานไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ สถานภาพของอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวม ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวม ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวม ด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ

