

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 269 คน การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1, 2, 3 และ 4

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	86	31.97
หญิง	183	68.03
รวม	269	100.00
2. อายุ		
20-25 ปี	104	38.66
26-35 ปี	125	46.47
36-40 ปี	27	10.04
41-60 ปี	13	4.83
รวม	269	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)
แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. อายุงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	122	45.35
3-5 ปี	98	36.43
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	49	18.22
รวม	269	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	132	49.07
ปริญญาตรี	118	43.87
สูงกว่าปริญญาตรี	19	7.06
รวม	269	100.00
5. กลุ่มงาน		
กลุ่มงานบริการทางการแพทย์หลัก	66	24.53
กลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์	101	37.55
กลุ่มงานบริหาร/ธุรการ	102	37.92
รวม	269	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 183 คน หรือร้อยละ 68.03 มีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.47 และมีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี ถึงร้อยละ 45.35 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานบริหาร/ธุรการ ร้อยละ 37.92 และอยู่ในกลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์ร้อยละ 37.55 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 132 คน หรือร้อยละ 49.07 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 118 คน หรือร้อยละ 43.87

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
และระดับการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การรับรู้บรรยากาศองค์การ	3.42	0.34	ปานกลาง
โครงสร้างองค์การ	3.56	0.48	ปานกลาง
ลักษณะงาน	3.57	0.48	ปานกลาง
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.58	0.38	ปานกลาง
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.70	0.50	สูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.68	0.67	ปานกลาง
การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล	3.70	0.44	สูง
ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ	3.69	0.52	สูง
ความสอดคล้องต้องกัน	3.79	0.49	สูง
ความสลับซับซ้อน	3.53	0.52	ปานกลาง
ความสามารถที่จะทดลองใช้ได้	3.80	0.52	สูง
ความสามารถสังเกตได้	3.69	0.50	สูง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากตารางที่ 4.2 พบว่า ตัวแปร การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมของบุคลากรทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยหากพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพ ภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ 3.70 และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.68 นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้บรรยากาศ องค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่ามีการ กระจายของข้อมูลการตอบแบบสอบถามมากที่สุด ในขณะที่ตัวแปรการยอมรับการพัฒนาและ รับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวมของบุคลากรทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยการยอมรับ การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ด้านความสอดคล้อง

ต้องกัน ด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้ และด้านความสามารถสังเกตได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดถึง 3.80 ในขณะที่การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสลับซับซ้อนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเพียง 3.53 และหากพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะพบว่า การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ด้านความสลับซับซ้อน และด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงถึง 0.52 ในขณะที่การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวมมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำที่สุด

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ระหว่างเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามเพศ

ตัวแปร	ชาย		หญิง		t-test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.35	0.35	3.44	0.34	1.98
ด้านโครงสร้างองค์การ	3.48	0.54	3.60	0.45	1.61
ด้านลักษณะงาน	3.51	0.46	3.60	0.49	1.43
ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.54	0.40	3.60	0.37	1.02
ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	3.68	0.48	3.71	0.51	0.43
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.56	0.76	2.73	0.61	1.79

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.3 พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 3.44 ซึ่งสูงกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณาถึงการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่างๆ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้านสูงกว่าเพศชาย โดยด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน และด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.60 ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดถึง 3.71 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.73 เมื่อทดสอบค่าที (t-test) แล้วพบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้านของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อวิเคราะห์ว่าช่วงอายุมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ

หรือไม่ และถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะใช้วิธีวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของ
ค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามช่วงอายุของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.25	0.08	0.70	0.56
ภายในกลุ่ม	265	31.42	0.12		
รวม	268	31.67			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.71	0.24	1.02	0.38
ภายในกลุ่ม	265	61.06	0.23		
รวม	268	61.76			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.64	0.21	1.49	0.22
ภายในกลุ่ม	265	38.05	0.14		
รวม	268	38.69			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.01	0.67	2.71*	0.04
ภายในกลุ่ม	265	65.53	0.25		
รวม	268	67.54			

* p < .05

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของ
ค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามช่วงอายุของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การรับรู้บรรยากาศองค์การค่าตอบแทน และสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.27	0.09	0.20	0.89
ภายในกลุ่ม	265	118.99	0.45		
รวม	268	119.27			

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน
รับรู้บรรยากาศองค์การด้านด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ
บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศองค์การค่าตอบแทน
และสวัสดิการ บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันรับรู้ไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน
ของบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันโดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD) ได้ผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์กร
ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันโดยวิธีผลต่าง
นัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD)

อายุ	N	\bar{X}	20-25 ปี	26-35 ปี	36-40 ปี	41-60 ปี
การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านสัมพันธภาพ						
20-25 ปี	104	3.63		*		
26-35 ปี	125	3.79	*		*	
36-40 ปี	27	3.58		*		
41-60 ปี	13	3.63				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านสัมพันธภาพสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) รองลงไปคือบุคลากรที่มีอายุ 20-25 ปีและ 41-60 ปี ($\bar{X} = 3.63$) และบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านสัมพันธภาพต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.58$) แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่าง 2 คู่ ระหว่างบุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 20-25 ปีและ 36-40 ปี โดยบุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-25 ปี และ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านลักษณะงานนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test เนื่องจากความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.6 ซึ่งจะเห็นว่าค่า Mean Rank ของช่วงอายุ 20-25 ปี, 26-35 ปี, 36-40 ปีและ 36-40 ปี มีค่า 119.53, 139.78, 156.87, 167.35 ตามลำดับ และพบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.6

แสดงการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test ของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
ด้านลักษณะงาน จำแนกตามช่วงอายุของบุคลากร

อายุ	N	Mean Rank	Chi-Square	Asymp. Sig
การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านลักษณะงาน			9.04	0.03*
20-25 ปี	104	119.53		
26-35 ปี	125	139.78		
36-40 ปี	27	156.87		
41-60 ปี	13	167.35		

* $p < .05$

ดังนั้นจากการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ผลการศึกษาที่ได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศองค์การค่าตอบแทน และสวัสดิการ แต่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้านแตกต่างกัน เพียงบางส่วน

สมมติฐานที่ 1.3 อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อวิเคราะห์ว่าอายุงานมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การหรือไม่ และถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.7

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของ
ค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามอายุงานของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.54	0.27	2.32	0.10
ภายในกลุ่ม	266	31.13	0.12		
รวม	268	31.67			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	1.27	0.28
ภายในกลุ่ม	266	61.18	0.23		
รวม	268	61.76			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.71	0.85	3.76*	0.03
ภายในกลุ่ม	266	60.30	0.23		
รวม	268	62.00			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.39	1.57	0.21
ภายในกลุ่ม	266	66.75	0.25		
รวม	268	67.54			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.54	0.27	0.61	0.55
ภายในกลุ่ม	266	118.73	0.45		
รวม	268	119.27			

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน รับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ บรรยากาศองค์การ ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน มีเพียงการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานเท่านั้นที่บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน รับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานของบุคลากรที่มี ช่วงอายุงานต่างกันโดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านลักษณะงาน ของบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD)

อายุงาน	N	\bar{X}	ต่ำกว่า 3 ปี	3-5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านลักษณะงาน					
ต่ำกว่า 3 ปี	122	3.50		*	
3-5 ปี	98	3.67	*		
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	49	3.55			

* $p < .05$

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.55$) และบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา นั้นใช้วิธีการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test เนื่องจากความ

แปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุงานไม่เท่ากัน ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.9 พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

แสดงการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test ของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงานของบุคลากร

อายุงาน	N	Mean Rank	Chi-Square	Asymp. Sig
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา			2.98	0.23
ต่ำกว่า 3 ปี	122	137.23		
3-5 ปี	98	140.72		
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	49	118.02		

* $p < .05$

ดังนั้นจากการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 ผลการศึกษาที่ได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แต่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3 อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้านแตกต่างกัน เพียงบางส่วน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อวิเคราะห์ว่าระดับการศึกษามีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การหรือไม่ และถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะใช้วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	0.51	4.40*	0.01
ภายในกลุ่ม	266	30.66	0.12		
รวม	268	31.67			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.35	0.70
ภายในกลุ่ม	266	61.60	0.23		
รวม	268	61.76			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.03	0.52	3.64*	0.03
ภายในกลุ่ม	266	37.66	0.14		
รวม	268	38.69			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.79	1.39	5.72*	0.004
ภายในกลุ่ม	266	64.75	0.24		
รวม	268	67.54			

* $p < .05$

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของ
ค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การรับรู้บรรยากาศองค์การค่าตอบแทน และสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	0.97	0.38
ภายในกลุ่ม	266	118.41	0.45		
รวม	268	119.27			

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.10 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม, บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของ
ผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ บรรยากาศ
องค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้
ไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี
ผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด
(Least Significant Difference, LSD)

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	132	3.35		*	
ปริญญาตรี	118	3.48	*		
สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.46			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	132	3.54		*	
ปริญญาตรี	118	3.64	*		*
สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.43		*	
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัม พันธภาพในหน่วยงาน					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	132	3.60		*	
ปริญญาตรี	118	3.82	*		
สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.68			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.11 พบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.48$) รองลงไปคือบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.46$) ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.35$) แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบความแตกต่างเพียงคู่เดียวระหว่างบุคลากรที่มีการศึกษา

ระดับปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.64$) สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.54$) และสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ($X = 3.82$) สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($X = 3.68$) และบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($X = 3.60$) แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบความแตกต่างเพียงคู่เดียวระหว่างบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test เนื่องจากความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามระดับการศึกษาไม่เท่ากัน ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.12 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12

แสดงการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test ของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร
ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร

ระดับการศึกษา	N	Mean Rank	Chi-Square	Asymp. Sig
การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านลักษณะงาน				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	132	114.72	28.08*	0.00
ปริญญาตรี	118	146.00		
สูงกว่าปริญญาตรี	19	207.58		

* $p < .05$

ดังนั้นจากการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 ผลการศึกษาที่ได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แต่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรในแต่ละด้านแตกต่างกัน เพียงบางส่วน

สมมติฐานที่ 1.5 กลุ่มงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อวิเคราะห์ว่ากลุ่มงานมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรหรือไม่ และถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามกลุ่มงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.39	1.19	10.84*	0.00
ภายในกลุ่ม	266	29.28	0.11		
รวม	268	31.67			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	9.27	4.63	23.38*	0.00
ภายในกลุ่ม	266	52.73	0.20		
รวม	268	62.00			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.55	1.27	5.22*	0.006
ภายในกลุ่ม	266	64.99	0.24		
รวม	268	67.54			
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.71	2.85	6.68*	0.001
ภายในกลุ่ม	266	113.56	0.43		
รวม	268	119.27			

* p < .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน รับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การ ของกลุ่มงาน เป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD)

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	บริการทาง การแพทย์ หลัก	สนับสนุนทาง การแพทย์	งาน บริหาร/ ธุรการ
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม					
บริการทางการแพทย์หลัก	66	3.58		*	*
สนับสนุนทางการแพทย์	101	3.37	*		
งานบริหาร/ธุรการ	102	3.36	*		
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน ลักษณะงาน					
บริการทางการแพทย์หลัก	66	3.90		*	*
สนับสนุนทางการแพทย์	101	3.45	*		
งานบริหาร/ธุรการ	102	3.48	*		
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัม พันธภาพในหน่วยงาน					
บริการทางการแพทย์หลัก	66	3.81		*	
สนับสนุนทางการแพทย์	101	3.58	*		*
งานบริหาร/ธุรการ	102	3.75		*	
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
บริการทางการแพทย์หลัก	66	2.89			*
สนับสนุนทางการแพทย์	101	2.69			
งานบริหาร/ธุรการ	102	2.52	*		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 พบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรดังนี้

1. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์หลักมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ($\bar{X}= 3.58$) สูงกว่ากลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์ ($\bar{X}= 3.37$) และสูงกว่ากลุ่มงานงานบริหาร/ธุรการ ($\bar{X}= 3.36$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์ และกลุ่มงานงานบริหาร/ธุรการ

2. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์หลักมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ($\bar{X}= 3.90$) สูงกว่ากลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์ ($\bar{X}= 3.45$) และสูงกว่ากลุ่มงานงานบริหาร/ธุรการ ($\bar{X}= 3.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์ และกลุ่มงานงานบริหาร/ธุรการ

3. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์หลักมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ($\bar{X}= 3.81$) สูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มงานบริหาร/ธุรการ ($\bar{X}= 3.75$) และต่ำที่สุดในกลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์ ($\bar{X}= 3.58$) เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มงานบริการทางการแพทย์หลัก มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานสูงกว่า กลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์ และพบว่ากลุ่มงานบริหาร/ธุรการ มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานสูงกว่ากลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์หลักมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}= 2.89$) สูงกว่ากลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์ ($\bar{X}= 2.69$) และสูงกว่ากลุ่มงานบริหาร/ธุรการ ($\bar{X}= 2.52$) เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มงานบริการทางการแพทย์หลักมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มงานบริหาร/ธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชานั้นใช้วิธีการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test เนื่องจากความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามกลุ่มงานไม่เท่ากัน ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มงานต่างกัน จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน และด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15

แสดงการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test ของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน
ลักษณะงาน และด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มงานของบุคลากร

กลุ่มงาน	N	Mean Rank	Chi-Square	Asymp. Sig
การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ			3.87	0.14
บริการทางการแพทย์หลัก	66	149.08		
สนับสนุนทางการแพทย์	101	135.87		
บริหาร/ธุรการ	102	125.03		
การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา			2.72	0.26
บริการทางการแพทย์หลัก	66	146.26		
สนับสนุนทางการแพทย์	101	126.21		
บริหาร/ธุรการ	102	136.42		

* $p < .05$

ดังนั้นจากการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 ผลการศึกษาที่ได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านกลุ่มงาน ไม่มีผลต่อรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารงานของ
ผู้บังคับบัญชา แต่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานมีผลต่อรับรู้บรรยากาศโดยรวม ด้าน
ลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จึงยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.5 กลุ่มงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้านแตกต่าง
กัน เพียงบางส่วน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการยอมรับการพัฒนาและ
รับรองคุณภาพโรงพยาบาลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในด้านต่างๆ ระหว่างเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16

แสดงค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจำแนกตามเพศ

ตัวแปร	ชาย		หญิง		t-test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล					
ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ	3.60	0.37	3.74	0.47	2.39*
ด้านความสอดคล้องต้องกัน	3.58	0.46	3.73	0.54	2.31*
ด้านความสอดคล้องกัน	3.72	0.37	3.82	0.54	1.66
ด้านความสลับซับซ้อน	3.44	0.50	3.58	0.53	2.09*
ด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้	3.74	0.46	3.83	0.55	1.33
ด้านความสามารถสังเกตได้	3.56	0.39	3.75	0.54	3.29*

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.16 พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสูงตามลำดับ โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 3.74 ซึ่งสูงกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณาถึงการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในด้านต่างๆ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลทุกด้านสูงกว่าเพศชาย เมื่อทดสอบค่าที (t-test) แล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม และการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ด้านความสลับซับซ้อน และด้านความสามารถสังเกตได้ของเพศชายและเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสอดคล้องต้องกัน และด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้ ไม่พบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย

การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเพศชายและหญิง ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1 เพียงบางส่วน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อวิเคราะห์ว่าช่วงอายุมีผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่ และถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้าน จำแนกตามช่วงอายุของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การยอมรับ HA โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.28	0.94	0.48	0.70
ภายในกลุ่ม	265	52.21	0.20		
รวม	268	52.49			
การยอมรับ HA ด้านความสอดคล้อง					
ต้องกัน					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.21	0.07	0.27	0.84
ภายในกลุ่ม	265	64.58	0.24		
รวม	268	64.78			

* $p < .05$

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้าน จำแนกตามช่วงอายุของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การยอมรับHAด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.10	0.71	2.62	0.05
ภายในกลุ่ม	265	70.81	0.26		
รวม	268	72.91			
การยอมรับHAด้านความสามารถสังเกตได้					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.20	0.07	0.27	0.85
ภายในกลุ่ม	265	67.82	0.26		
รวม	268	68.02			

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.17 พบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสอดคล้องต้องกัน ด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้ และด้านความสามารถสังเกตได้ ไม่แตกต่างกัน

สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ และด้านความสลับซับซ้อนนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test เนื่องจากความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.18 พบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน จะมีการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ และด้านความสลับซับซ้อนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18

แสดงการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test ของค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ และด้านความสลับซับซ้อน
จำแนกตามช่วงอายุของบุคลากร

อายุ	N	Mean Rank	Chi-Square	Asymp. Sig
การยอมรับ HA ด้านประโยชน์ เชิงเปรียบเทียบ				
20-25 ปี	104	127.89	1.67	0.64
26-35 ปี	125	140.63		
36-40 ปี	27	138.93		
41-60 ปี	13	129.58		
การยอมรับ HA ด้านความ สลับซับซ้อน				
20-25 ปี	104	133.75	5.59	0.13
26-35 ปี	125	143.35		
36-40 ปี	27	118.39		
41-60 ปี	13	99.15		

* $p < .05$

ดังนั้นจากการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 ผลการศึกษาที่ได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านอายุ ไม่มีผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้าน จึงปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
ในแต่ละด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อวิเคราะห์ว่าอายุงานมีผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่ และถ้าพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะใช้วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ของค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

จำแนกตามอายุงานของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การยอมรับ HA โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.10	0.55	2.86	0.06
ภายในกลุ่ม	266	51.39	0.19		
รวม	268	52.49			
การยอมรับHAด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.83	1.42	5.40*	0.01
ภายในกลุ่ม	266	69.77	0.26		
รวม	268	72.61			
การยอมรับHAด้านความสอดคล้องต้องกัน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.69	0.85	3.56*	0.03
ภายในกลุ่ม	266	63.09	0.23		
รวม	268	64.78			
การยอมรับHAด้านความสลับซับซ้อน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.21	0.78	0.46
ภายในกลุ่ม	266	72.68	0.27		
รวม	268	73.10			

* $p < .05$

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ของค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

จำแนกตามอายุงานของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การยอมรับHAด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.32	0.73
ภายในกลุ่ม	266	72.74	0.27		
รวม	268	72.81			
การยอมรับHAด้านความสามารถสังเกตได้					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.85	0.93	3.72*	0.03
ภายในกลุ่ม	266	66.17	0.25		
รวม	268	68.02			

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.19 พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสลับซับซ้อน และด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้ ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ, ด้านความสอดคล้องต้องกัน และด้านความสามารถสังเกตได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในด้านดังกล่าวของบุคลากรที่มีอายุงานต่างกันโดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD) ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาล ของบุคลากรที่อายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่าง
นัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD)

อายุงาน	N	\bar{X}	ต่ำกว่า 3 ปี	3-5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
การยอมรับHAด้านประโยชน์ เชิงเปรียบเทียบ					
ต่ำกว่า 3 ปี	122	3.74		*	
3-5 ปี	98	3.56	*		*
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	49	3.82		*	
การยอมรับHAด้านความ สอดคล้องต้องกัน					
ต่ำกว่า 3 ปี	122	3.82		*	
3-5 ปี	98	3.69	*		*
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	49	3.90		*	
การยอมรับHAด้าน ความสามารถสังเกตได้					
ต่ำกว่า 3 ปี	122	3.74		*	
3-5 ปี	98	3.58	*		*
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	49	3.77		*	

* $p < .05$

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.20 พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป
มีค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ
ด้านความสอดคล้องต้องกัน และด้านความสามารถสังเกตได้ สูงที่สุด ($\bar{X}=3.82, 3.90, 3.77$)
รองลงมาก็คือบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี ($\bar{X}=3.74, 3.82, 3.74$) ส่วนบุคลากรที่มีอายุงาน
3-5 ปีมีค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลทั้ง 3 ด้านต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.56,$
3.69, 3.58)

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ด้านความสอดคล้องต้องกัน และด้านความสามารถสังเกตได้ สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 3-5 ปีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ดังนั้นจากการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 ผลการศึกษาที่ได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ไม่มีผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม, การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสลับซับซ้อน และด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้ แต่พบว่าอายุงานมีผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ด้านความสอดคล้องต้องกัน และด้านความสามารถสังเกตได้ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2 อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกัน เพียงบางส่วน

สมมติฐานที่ 2.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2.4 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อวิเคราะห์ว่าระดับการศึกษามีผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่ และถ้าพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.21

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ของค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การยอมรับ HA โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.05	2.38	0.79
ภายในกลุ่ม	266	52.40	0.20		
รวม	268	52.49			
การยอมรับHAด้านความสอดคล้องต้องกัน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.11	0.47	0.63
ภายในกลุ่ม	266	64.55	0.24		
รวม	268	64.78			
การยอมรับHAด้านความสามารถที่จะ ทดลองใช้ได้					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.56	0.78	2.90	0.06
ภายในกลุ่ม	266	71.36	0.27		
รวม	268	72.91			
การยอมรับHAด้านความสามารถสังเกตได้					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.20	0.59	0.47
ภายในกลุ่ม	266	67.63	0.25		
รวม	268	68.02			

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.21 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสอดคล้องต้องกัน ด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้ และด้านความสามารถสังเกตได้ ไม่แตกต่างกัน

สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ และด้านความสลับซับซ้อนนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test เนื่องจากความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.22 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ และด้านความสลับซับซ้อนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22

แสดงการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test ของค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ และด้านความสลับซับซ้อน จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร

ระดับการศึกษา	N	Mean Rank	Chi-Square	Asymp. Sig
การยอมรับ HAด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ			0.65	0.65
ต่ำกว่าปริญญาตรี	132	138.83		
ปริญญาตรี	118	132.57		
สูงกว่าปริญญาตรี	19	123.45		
การยอมรับ HA ด้านความสลับซับซ้อน			1.62	0.45
ต่ำกว่าปริญญาตรี	132	140.17		
ปริญญาตรี	118	131.77		
สูงกว่าปริญญาตรี	19	119.12		

* $p < .05$

ดังนั้นจากการทดสอบสมมติฐานที่ 2.4 ผลการศึกษาที่ได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 กลุ่มงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2.5 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อวิเคราะห์ว่า กลุ่มงานมีผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่ และถ้าพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.23 ดังนี้

ตารางที่ 4.23

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้าน จำแนกตามกลุ่มงานของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การยอมรับ HA โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.13	0.66	3.41*	0.03
ภายในกลุ่ม	266	51.18	0.19		
รวม	268	52.49			
การยอมรับHAด้านความสอดคล้องต้องกัน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.71	0.85	3.60*	0.03
ภายในกลุ่ม	266	63.07	0.24		
รวม	268	64.78			
การยอมรับHAด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.65	1.82	7.00*	0.01
ภายในกลุ่ม	266	69.27	0.26		
รวม	268	72.91			

* $p < .05$

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในแต่ละด้าน จำแนกตามกลุ่มงานของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Ratio	Sig F
การยอมรับHAด้านความสามารถสังเกตได้					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.31	0.66	2.61	0.08
ภายในกลุ่ม	266	66.71	0.25		
รวม	268	68.02			

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.23 พบว่าบุคลากรที่มีกลุ่มแตกต่างกันมีการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสามารถสังเกตได้ ไม่แตกต่างกัน และพบว่าบุคลากรที่มีกลุ่มแตกต่างกันมีการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสอดคล้องต้องกัน และด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในด้านดังกล่าวของบุคลากรที่มีกลุ่มงานต่างกันโดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD) ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาล ของบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญ
ที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD)

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	บริการทาง การแพทย์หลัก	สนับสนุนทาง การแพทย์	บริหาร/ ธุรการ
การยอมรับHAโดยรวม					
บริการทางการแพทย์หลัก	66	3.78			*
สนับสนุนทางการแพทย์	101	3.74			*
บริหาร/ธุรการ	102	3.61	*	*	
การยอมรับHAด้านความ สอดคล้องต้องกัน					
บริการทางการแพทย์หลัก	66	3.83			
สนับสนุนทางการแพทย์	101	3.86			*
บริหาร/ธุรการ	102	3.69		*	
การยอมรับHAด้านความ สามารถที่จะทดลองใช้ได้					
บริการทางการแพทย์หลัก	66	3.98		*	*
สนับสนุนทางการแพทย์	101	3.80	*		
บริหาร/ธุรการ	102	3.68	*		

* $p < .05$

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.24 พบว่ากลุ่มงานบริการทางการแพทย์หลัก มีค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวมสูงที่สุด ($\bar{X}=3.78$) รองลงมาคือกลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์ ($\bar{X}=3.74$) และกลุ่มงานบริหาร/ธุรการ ($\bar{X}=3.61$) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มงานบริการทางการแพทย์หลัก มีค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวมสูงกว่ากลุ่มงานบริหาร/ธุรการ และพบว่ากลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์มีค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม

สูงกว่ากลุ่มงานบริหาร/ธุรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์มีค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสอดคล้องต้องกันสูงกว่ากลุ่มงานบริหาร/ธุรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้ นั้นพบว่า กลุ่มงานบริการทางการแพทย์หลักมีค่าเฉลี่ยการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้สูงกว่ากลุ่มงานสนับสนุนทางการแพทย์และกลุ่มงานบริหาร/ธุรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ และด้านความสลับซับซ้อนนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test เนื่องจากความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงานมีความแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.25 พบว่ากลุ่มงานต่างกัน จะมีการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ และด้านความสลับซับซ้อนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25

แสดงการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test ของค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ และด้านความสลับซับซ้อน จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	N	Mean Rank	Chi-Square	Asymp. Sig
การยอมรับ HA ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ			5.99	0.05
บริการทางการแพทย์หลัก	66	143.52		
สนับสนุนทางการแพทย์	101	144.36		
บริหาร/ธุรการ	102	120.22		

* $p < .05$

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ Kruskal Wallis test ของค่าเฉลี่ยของการยอมรับการพัฒนาและรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ และด้านความสลับซับซ้อน
จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	N	Mean Rank	Chi-Square	Asymp. Sig
การยอมรับ HA ด้านความ สลับซับซ้อน			4.14	0.13
บริการทางการแพทย์หลัก	66	143.04		
สนับสนุนทางการแพทย์	101	142.00		
บริหาร/ธุรการ	102	122.86		

* $p < .05$

ดังนั้นจากการทดสอบสมมติฐานที่ 2.5 ผลการศึกษาที่ได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านกลุ่มงาน ไม่มีผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านประโยชน์เชิง
เปรียบเทียบ,ด้านความสลับซับซ้อน และด้านความสามารถสังเกตได้ แต่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านกลุ่มงาน มีผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม ด้านความ
สอดคล้องต้องกัน และด้านความสามารถที่จะทดลองใช้ได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้ จึง
ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.5 กลุ่มงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาลในแต่ละด้านแตกต่างกัน เพียงบางส่วน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับ
การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
บรรยากาศองค์การ และการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยใช้การ
วิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ผลที่ได้ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26

แสดงค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และแยกแต่ละด้าน
กับการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม และแยกแต่ละด้าน
ของบุคลากรทั้งหมด (N=269)

ตัวแปร	การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล					
	โดยรวม	ประโยชน์ เชิง เปรียบเทียบ	ความ สอดคล้อง ต้องกัน	ความ สลับซับซ้อน	ความสามารถ ที่จะทดลอง ใช้ได้	ความสามารถ สังเกตได้
การรับรู้บรรยากาศ องค์การโดยรวม	.563*	.517*	.527*	.510*	.358*	.523*
โครงสร้างองค์การ	.584*	.508*	.560*	.487*	.432*	.540*
ลักษณะงาน	.375*	.302*	.367*	.287*	.314*	.356*
การบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	.340*	.321*	.336*	.269*	.211*	.336*
สัมพันธภาพใน หน่วยงาน	.414*	.367*	.376*	.339*	.321*	.388*
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	.254*	.290*	.216*	.350*	.023	.220*

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.26 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และแยกแต่ละด้านของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมกับการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม อยู่ที่ระดับ $r = .563$ ขณะที่หากพิจารณาแต่ละด้าน จะพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวมสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ อีกทั้งหากพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมกับการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านความสอดคล้องต้องกันสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถสังเกตได้ ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ด้านความลับซับซ้อน และด้านความสามารถที่จะทดลองได้ ตามลำดับ

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 สามารถยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรย่อยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถพยากรณ์การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการทำนายการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม จากตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์ดังเสนอในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27

แสดงรูปแบบสมการทำนายการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.389	.190		7.328	.000
โครงสร้างองค์การ	.459	.049	.498	9.361	.000
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	.184	.047	.208	3.920	.000

$R = .614$ $R^2 = .377$

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม มี 2 ตัวแปร คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพ สามารถร่วมกันทำนายการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวมได้ร้อยละ 37.7

สมการที่ใช้ทำนายการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม
คือ

$$\text{การยอมรับ HA โดยรวม} = 1.389 + .459 (\text{โครงสร้างองค์การ}) + .184 (\text{สัมพันธภาพในหน่วยงาน})$$

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า
ตัวแปรย่อยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถพยากรณ์การยอมรับการ
พัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวม