

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผลประโยชน์ตอบแทนและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แบ่งเป็น 4.1 ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาและการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนตามความคิดเห็นของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์แทนตัวแปร

SEX	หมายถึง เพศ
AGE	หมายถึง อายุ
EDU	หมายถึง การศึกษา
STU	หมายถึง สถานภาพ
TOW	หมายถึง ประเภทงาน
PST	หมายถึง ตำแหน่ง
TLS	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช
TLH	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรด้านการสร้างบารมี
TLI	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
TLT	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรด้านการกระตุ้นเขาวินิจฉัย

TLD หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรด้านการดำเนินงานถึงเอกัตบุคคล

BF หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทน

BFN หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน

BFM หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน

ORCM หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

ORCMT หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมของ

องค์การ

ORCMO หมายถึง ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การ

ORCMS หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ

องค์การ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแทนค่าสถิติ

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

F หมายถึง ค่าสถิติทดสอบที่มีการแจกแจงแบบเอฟ

t หมายถึง ค่าสถิติทดสอบที่มีการแจกแจงแบบที

X_1 หมายถึง คะแนนจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี

X_2 หมายถึง คะแนนจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรง

บันดาลใจ

X_3 หมายถึง คะแนนจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้น

เชาวน์ปัญญา

X_4 หมายถึง คะแนนจากแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินงานถึง

เอกัตบุคคล

X_5 หมายถึง คะแนนจากแบบสอบถามวัดผลประโยชน์ตอบแทนด้านผลประโยชน์

ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน

X_6 หมายถึง คะแนนจากแบบสอบถามวัดผลประโยชน์ตอบแทนด้านผลประโยชน์

ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน

Y หมายถึง คะแนนจากแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ

Y' หมายถึง คะแนนความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z' หมายถึง คะแนนความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนน

มาตรฐาน

	Z_1	หมายถึง คะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี
	Z_2	หมายถึง คะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรง
บันดาลใจ		
	Z_3	หมายถึง คะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นเชาวน์
ปัญญา		
	Z_4	หมายถึง คะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล
	Z_5	หมายถึง คะแนนมาตรฐานของผลประโยชน์ตอบแทนด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่
ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน		
	Z_6	หมายถึง คะแนนมาตรฐานของผลประโยชน์ตอบแทนด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่
อยู่ในรูปของตัวเงิน		
	a	หมายถึง ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
	b	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
	S.E. _b	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
	S.E. _{est}	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
	R	หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	R^2	หมายถึง ประสิทธิภาพของการพยากรณ์
	R^2_{change}	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อตัวพยากรณ์
เปลี่ยนไป		
	*	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
	**	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
	***	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ปรากฏผลดังรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผลประโยชน์ตอบแทนและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	162	34.10
1.2 หญิง	313	65.90
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	72	15.20
2.2 30-40 ปี	178	37.50
2.3 มากกว่า 40 ปี	225	47.40
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	12	2.50
3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	21	4.40
3.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย	89	18.70
3.4 อนุปริญญา/ปวส.	60	12.60
3.5ปริญญาตรี	226	47.60
3.6 สูงกว่าปริญญาตรี	67	14.10
4. สถานภาพ		
4.1 โสด	163	34.30
4.2 สมรส	279	58.70
4.3 หย่าร้าง	33	6.90

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประเภทงาน		
5.1 จิตแพทย์	68	14.32
5.2 พยาบาลจิตเวช	302	63.58
5.3 นักจิตวิทยาคลินิก	36	7.58
5.4 นักสังคมสงเคราะห์	57	12.00
5.5 นักกิจกรรมบำบัด	12	2.53
6. ตำแหน่ง		
6.1 ลูกจ้างประจำ	59	12.40
6.2 ลูกจ้างชั่วคราว	180	37.90
6.3 พนักงานราชการ	52	10.90
6.4 ข้าราชการ	184	38.70
รวม	475	100

จากตาราง 3 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 และเพศชาย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาอายุ 30-40 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และน้อยที่สุดคือ ประถมศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 และน้อยที่สุดคือ สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ด้านประเภทงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพยาบาลจิตเวช จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 63.58 รองลงมาเป็นจิตแพทย์ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 14.32 นักสังคมสงเคราะห์ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 12 รองลงมา นักจิตวิทยาคลินิก จำนวน 36 คน

คิดเป็นร้อยละ 7.58 และนักกิจกรรมบำบัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 ตามลำดับ และด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาเป็นผู้จ้างชั่วคราว จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมาเป็นผู้จ้างประจำ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และพนักงานราชการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม

(n = 475)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการสร้างบารมี	3.85	.69	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.84	.70	มาก
3	ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	3.70	.68	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล	3.71	.66	มาก
ภาพรวม		3.77	.62	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .62) กล่าวคือ บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายตัวอยู่ในระดับต่ำนั่นคือ ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ข้อมูลชุดนี้มีค่าใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .69) รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .70) รองลงมาด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .66) และด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .68)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการสร้างบารมี

(n = 475)

ที่	ด้านการสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้นำมีการเสียสละในการบริการดูแลสุขภาพจิตแก่ผู้ป่วย	3.87	.88	มาก
2	ให้ความสำคัญในเรื่องค่านิยมความเชื่อขององค์กร	3.82	.80	มาก
3	มีเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายโรงพยาบาล	3.84	.81	มาก
4	มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคในการดูแลบำบัดฟื้นฟู แก่ผู้ป่วย	3.85	.83	มาก
5	มีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	3.83	.81	มาก
6	มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลไปยังผู้ร่วมงาน อย่างชัดเจน	3.82	.83	มาก
7	มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เร่งด่วน	3.87	.84	มาก
8	มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ ตัวเอง	3.85	.84	มาก
9	เห็นคุณค่าในตนเองในการบริการดูแลสุขภาพจิต	3.88	.83	มาก
10	มีศีลธรรมและจริยธรรมในงานบริการดูแลสุขภาพจิต	3.91	.85	มาก
ภาพรวม		3.85	.69	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีศีลธรรมและจริยธรรมในงานบริการดูแลสุขภาพจิต ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .85) รองลงมาคือ เห็นคุณค่าในตนเองในการบริการดูแลสุขภาพจิต ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .83) ผู้นำจะมีการเสียสละในการบริการดูแลสุขภาพจิตแก่ผู้ป่วย และมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจเร่งด่วน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .88 และ .84) มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคในการดูแลบำบัดฟื้นฟูแก่ผู้ป่วย และมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตัวเอง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .83 และ .84) มีเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายโรงพยาบาล ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .81) มีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .81) และให้ความสำคัญในเรื่องค่านิยมความ

เชื้อขององค์กร และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลไปยังผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .80 และ .83) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

(n = 475)

ที่	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นในการสร้างเสริมและพัฒนา องค์กร	3.84	.80	มาก
2	มีการทำงานที่เป็นกระบวนการในการให้บริการสู่ความ เป็นเลิศ	3.83	.82	มาก
3	ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวแต่อุทิศตนเพื่อองค์กร	3.82	.86	มาก
4	มีความตั้งใจในการให้บริการสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ	3.87	.85	มาก
5	เชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายการบริการด้าน สุขภาพจิตและจิตเวชแบบองค์รวม	3.86	.81	มาก
6	มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานเพื่อดูแลผู้ป่วยอย่าง ต่อเนื่อง	3.86	.81	มาก
7	มีการให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	3.82	.86	มาก
8	มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญของ องค์กร	3.83	.79	มาก
9	มีการสร้างเจตคติที่ดีในงานบริการด้านสุขภาพจิตและ จิตเวช	3.84	.78	มาก
10	มีการคิดในแง่บวกต่อการบริการด้านสุขภาพจิตและ จิตเวช	3.81	.81	มาก
ภาพรวม		3.84	.70	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .70) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความตั้งใจในการให้บริการสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .85) รองลงมาคือ เชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชแบบองค์รวม ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .81) ผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นในการสร้างเสริมและพัฒนาองค์การและมีการสร้างเจตคติที่ดีในงานบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .80 และ .78) มีการทำงานที่เป็นกระบวนการในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ และมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญขององค์การ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .80 และ .79) ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว แต่อุทิศตนเพื่อองค์การและมีการให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .86) และมีการคิดในแง่บวกต่อการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .81) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา

(n = 475)				
ที่	ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีการวิจัย พัฒนาการทำงานที่เป็นกระบวนการ	3.73	.85	มาก
2	กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาสุขภาพจิต	3.73	.80	มาก
3	นำผลการประเมินวิธีการทำงานแบบเก่าๆ มาพิจารณาปรับปรุง	3.61	.80	มาก
4	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานพร้อมรับองค์ความรู้ใหม่	3.74	.81	มาก
5	มองปัญหาการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชในแง่มุมต่างๆ	3.64	.82	มาก
6	มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	3.74	.82	มาก
7	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	3.69	.81	มาก
8	มีคุณลักษณะด้านการคิด การสร้างองค์ความรู้ด้านการรักษา	3.71	.83	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

(n = 475)				
ที่	ด้านการกระตุ้นเซาว์นปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9	การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเป็นระบบ	3.69	.84	มาก
10	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา	3.67	.85	มาก
ภาพรวม		3.70	.68	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นเซาว์นปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานพร้อมรับองค์ความรู้ใหม่ และมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .81 และ .82) รองลงมา มีการวิจัย พัฒนาการทำงานที่เป็นกระบวนการ และกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาสุขภาพจิต ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .85 และ .80) มีคุณลักษณะด้านการคิด การสร้างองค์ความรู้ด้านการรักษา ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .83) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .81 และ .84) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .85) มองปัญหาการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชในแง่มุมมองต่างๆ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .82) และนำผลการประเมินวิธีการทำงานแบบต่างๆ มาพิจารณาปรับปรุง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .80) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล

(n = 475)

ที่	ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์การ	3.70	.87	มาก
2	เอาใจเขามาใส่ใจเราในการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	3.81	.86	มาก
3	มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล	3.70	.84	มาก
4	สนใจผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลในการทำงานในองค์การ	3.71	.84	มาก
5	มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล	3.71	.80	มาก
6	ให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง	3.74	.82	มาก
7	มีการกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน	3.70	.80	มาก
8	ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล	3.68	.80	มาก
9	มีเทคนิคการมอบหมายงานการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	3.71	.76	มาก
10	ส่งเสริมการจัดการความรู้/การวิจัยในการดูแลผู้ป่วยทุกกรณี	3.61	.82	มาก
ภาพรวม		3.71	.66	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เอาใจเขามาใส่ใจเราในการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .86) รองลงมาคือ ให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .82) สนใจผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลในการทำงานในองค์การ มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .84, .80 และ .76) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์การ มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลและมีการกระจายอำนาจ โดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$,

S.D. = .87, .84 และ .80) ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .80) และส่งเสริมการจัดการความรู้/การวิจัยในการดูแลผู้ป่วยทุกกรณี ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .82) ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวม

(n = 475)				
ที่	ผลประโยชน์ตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน	3.65	.63	มาก
2	ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน	3.45	.71	ปานกลาง
ภาพรวม		3.55	.60	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .60) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .63) มีความเหมาะสมระดับมาก ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .71) มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน
ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน

(n = 475)

ที่	ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	พอใจในการให้สิทธิการลาป่วย	3.77	.84	มาก
2	พอใจในสิทธิประโยชน์วันลาแต่ละประเภท	3.68	.84	มาก
3	การกำหนดวันลาพักผ่อนในแต่ละปีมีความเหมาะสม	3.65	.83	มาก
4	มีความต้องการการการลาฝึกอบรมตามความเหมาะสม	3.67	.82	มาก
5	สวัสดิการการลาดีเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น	3.55	.81	มาก
6	สิทธิการลาในแต่ละประเภทมีความยุติธรรม	3.64	.80	มาก
7	ขั้นตอนการยื่นเอกสารการลา มีความสะดวก รวดเร็ว	3.71	.81	มาก
8	สวัสดิการการลา มีความชัดเจน เป็นธรรม	3.64	.79	มาก
9	ประโยชน์ที่จะได้รับจากสวัสดิการการลา	3.60	.76	มาก
10	การลาอุปสมบท/การลาไปประกอบพิธีฮัจย์มีความเหมาะสม	3.58	.85	มาก
ภาพรวม		3.65	.63	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พพอใจในการให้สิทธิการลาป่วย ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .84) รองลงมาคือ ขั้นตอนการยื่นเอกสารการลาที่มีความสะดวก รวดเร็ว ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .81) พพอใจในสิทธิประโยชน์วันลาแต่ละประเภท ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .84) มีความต้องการการการลาฝึกอบรมตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .82) การกำหนดวันลาพักผ่อนในแต่ละปีมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .83) สิทธิการลาในแต่ละประเภทมีความยุติธรรมและสวัสดิการการลาที่มีความชัดเจน เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .80 และ .79) ประโยชน์ที่จะได้รับจากสวัสดิการการลา ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .76) การลาอุปสมบท/การลาไปประกอบพิธีฮัจย์มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .85) และสวัสดิการการลาดี เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .81)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน
ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน

(n = 475)

ที่	ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	พอใจการได้รับค่าจ้างระหว่างกรลา	3.72	.79	มาก
2	สวัสดิการเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวมีความเหมาะสม	3.49	.90	ปานกลาง
3	ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	3.40	.88	ปานกลาง
4	การจ่ายเงินทำขวัญ/เงินทดแทนมีความเหมาะสม	3.38	.93	ปานกลาง
5	เงินช่วยพิเศษกรณีถึงแก่กรรมตามสิทธิสมควรเฉพาะบุคคล	3.49	.89	ปานกลาง
6	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการมีความเหมาะสมตามตำแหน่ง	3.47	.85	ปานกลาง
7	ค่าเบี้ยเลี้ยงรายวันในแต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสม	3.40	.85	ปานกลาง
8	ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเพียงพอและเหมาะสม	3.35	.88	ปานกลาง
9	เงินผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกองทุนประกันสังคมในแต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสม	3.47	.88	ปานกลาง
10	ผลตอบแทนในลักษณะของตัวเงินมีเพียงพอในการดำรงชีพ	3.34	.85	ปานกลาง
ภาพรวม		3.45	.71	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .71) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พพอใจการได้รับค่าจ้างระหว่างกรลา ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .79) รองลงมาคือ สวัสดิการเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวมีความเหมาะสมและเงินช่วยพิเศษกรณีถึงแก่กรรมตามสิทธิสมควรเฉพาะบุคคล ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .90 และ .89) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการมีความเหมาะสมตามตำแหน่ง และเงินผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกองทุนประกันสังคมในแต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .85 และ .88) ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนในพื้นที่พิเศษ (สปพ.) และค่าเบี้ยเลี้ยงรายวันในแต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.40$,

S.D. = .88 และ .85) การจ่ายเงินทำขวัญ/เงินทดแทนมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = .93) ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .88) และ ผลตอบแทนในลักษณะของตัวเงินมีเพียงพอในการดำรงชีพ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .85) ตามลำดับ

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

(n = 475)				
ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร	3.84	.56	มาก
2	ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.92	.64	มาก
3	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.88	.64	มาก
ภาพรวม		3.88	.55	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .55) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .64) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .64) และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .56) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร

(n = 475)

ที่	ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ยอมรับนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.88	.78	มาก
2	เคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานขององค์กร	3.95	.69	มาก
3	ยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	3.89	.72	มาก
4	ถ่ายทอดนโยบายการดูแลผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาขององค์กรได้เป็นอย่างดี	3.77	.71	มาก
5	แนวทางการดำเนินงานขององค์กร เช่นวิสัยทัศน์ นโยบาย สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงาน	3.73	.73	มาก
6	ไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่องค์กร เช่น ขาดคุณธรรม ทุจริต เป็นต้น	3.98	.87	มาก
7	พัฒนาโรงพยาบาลให้มีขีดความสามารถสูงส่งองค์กรคุณภาพด้านงานสุขภาพจิตและจิตเวช	3.88	.75	มาก
8	มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ	3.80	.78	มาก
9	มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้	3.92	.79	มาก
10	รู้สึกว่ามีปัญหาต่างๆ ขององค์กรก็คือปัญหาของท่าน	3.65	.81	มาก
ภาพรวม		3.84	.56	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่องค์กร เช่น ขาดคุณธรรม ทุจริต เป็นต้น ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .87) รองลงมาคือ เคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .69) รองลงมายอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .72) มียอมรับ

นโยบายในการบริหารงานขององค์กรและพัฒนาโรงพยาบาลให้มีขีดความสามารถสูงส่งองค์กร
คุณภาพด้านงานสุขภาพจิตและจิตเวช ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .78 และ .75) มีการพัฒนาคุณภาพอย่าง
ต่อเนื่องโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .78) ถ้ายทอดนโยบายการ
ดูแลผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาขององค์กรได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .71) แนวทางการดำเนินงาน
ขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ นโยบาย สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .73)
และรู้ลึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรก็คือปัญหาของท่าน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .81)ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร

(n = 475)

ที่	ความเต็มใจในการใช้ความพยายาม ในการปฏิบัติงานในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ของ องค์กร	4.07	.80	มาก
2	เต็มใจให้บริการ ทำงานเป็นทีม พัฒนาต่อเนื่องตาม มาตรฐานวิชาชีพ	4.05	.76	มาก
3	พอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา และในวันหยุด	3.67	.83	มาก
4	ให้บริการสุขภาพจิตและจิตเวชอย่างมีคุณภาพ	3.84	.74	มาก
5	มีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	3.92	.75	มาก
6	ต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	3.95	.79	มาก
7	เต็มใจที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศทั้งด้านบริการ และวิชาการจิตเวช	3.94	.81	มาก
ภาพรวม		3.92	.64	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจ
ในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. =
.64) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและ
ผลประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .80) รองลงมาคือ เต็มใจให้บริการ ทำงานเป็นทีม พัฒนา

ต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .76) ต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .79) เต็มใจที่จะพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศทั้งด้านบริการและวิชาการจิตเวช ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .81) มีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .75) ให้บริการสุขภาพจิตและจิตเวชอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .74) และพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา และในวันหยุด ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .83) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

(n = 475)

ที่	ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานในองค์การแห่งนี้	3.92	.80	มาก
2	ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์การไปตลอดอายุการทำงาน ของท่าน	3.86	.81	มาก
3	สนับสนุนการดำเนินการด้านสุขภาพจิต และจิตเวช ในพื้นที่รับผิดชอบ	3.87	.75	มาก
4	พร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายจาก องค์การเพื่อที่จะได้อยู่กับหน่วยงานนี้ต่อไป	3.86	.76	มาก
5	อุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อการดูแลผู้ป่วยขององค์การ อย่างเต็มที่	3.87	.76	มาก
6	มีความต้องการให้องค์การเป็นโรงพยาบาลจิตเวชชั้นนำ ของประเทศที่เป็นเลิศด้านโรคซึมเศร้าและจิตเวชชุมชน	3.92	.79	มาก
7	ถึงแม้องค์การจะมีการเปลี่ยนแปลง ท่านก็ต้องการที่จะ ทำงานในองค์การแห่งนี้ต่อไป	3.85	.81	มาก
ภาพรวม		3.88	.64	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็น

พนักงานในองค์กรแห่งนี้ และมีความต้องการให้องค์การเป็นโรงพยาบาลจิตเวชชั้นนำของประเทศที่เป็นเลิศด้านโรคซึมเศร้าและจิตเวชชุมชน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .80 และ .79) รองลงมาคือ สนับสนุนการดำเนินการด้านสุขภาพจิต และจิตเวชในพื้นที่รับผิดชอบ และอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อการดูแลผู้ป่วยขององค์กรอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .75 และ .76) ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรไปตลอดอายุการทำงานของท่าน และจิตเวชในพื้นที่รับผิดชอบและพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรเพื่อที่จะได้อยู่กับหน่วยงานนี้ต่อไป ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .81 และ .76) และถึงแม้องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลง ท่านก็ต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .81)ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 16 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามเพศ

เพศ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช			t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	C.V.		
	1. ชาย	3.681	0.61		
2. หญิง	3.984	0.50	0.12		

*** นัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามเพศ พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเพศหญิงมีการกระจายน้อยกว่าเพศชาย

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชของตัวแปรเพศที่มี 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง พบว่า t มีค่าเท่ากับ -5.44 และค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามอายุ

อายุ	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช			F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	C.V.		
	1. ต่ำกว่า 30 ปี	3.814	0.646		
2. 30-40 ปี	3.809	0.547	0.14		
3. มากกว่า 40 ปี	3.959	0.524	0.13		
รวม	3.881	0.556	0.14		

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามอายุ พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชทุกช่วงอายุมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชแยกตามกลุ่มในระดับมาก ระดับความผูกพันฯ ของอายุต่ำกว่า 30 ปี มีลักษณะการกระจายมากกว่าระดับความผูกพันฯ ของกลุ่มอายุ 30-40 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติ F test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชของตัวแปรอายุ ซึ่งมี 3 กลุ่ม พบว่า ค่า F เท่ากับ 4.29 และค่า Sig. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ (โรงพยาบาลจิตเวช) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อทำการตรวจสอบระหว่างอายุและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ว่าอายุคู่ใดบ้างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงผลดังตาราง 18

ตาราง 18 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามอายุ

(I) อายุ	(J) อายุ	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย (I-J)	Std. Error	Sig.
1. ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	.00443	.07711	.954
	มากกว่า 40 ปี	-.14542	.07475	.052
2. 30-40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	-.00443	.07711	.954
	มากกว่า 40 ปี	-.14985*	.05538	.007
3. มากกว่า 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.14542	.07475	.052
	30-40 ปี	.14985*	.05538	.007

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ แบบ LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ที่มีอายุ 30-40 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 19 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช			F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	C.V.		
1. ประถมศึกษา	4.135	0.379	0.09	7.393***	.000
2. มัธยมศึกษาตอนต้น	3.909	0.477	0.12		
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.627	0.630	0.17		
4. อนุปริญญา/ปวส.	3.750	0.663	0.18		
5.ปริญญาตรี	3.945	0.493	0.12		
6. สูงกว่าปริญญาตรี	4.063	0.462	0.11		
รวม	3.881	0.556	0.14		

*** นัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชทุกระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีระดับการศึกษานอริญญา/ปวส. มีลักษณะการกระจายมากกว่าบุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนต้น สูงกว่าปริญญาตรี และประถมศึกษา ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติ F test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชของตัวแปรระดับการศึกษาที่มีจำนวน 6 กลุ่ม พบว่า ได้ค่า F เท่ากับ 7.393 และค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ (โรงพยาบาลจิตเวช) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อทำการตรวจสอบระหว่างระดับการศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ว่าระดับการศึกษาใดบ้างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงผลดังตาราง 20

ตาราง 20 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามระดับการศึกษา

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย (I-J)	Std. Error	Sig.
1. ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	.22669	.19471	.245
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	.50808*	.16547	.002
	อนุปริญญา/ปวส.	.38542*	.17015	.024
	ปริญญาตรี	.18999	.15940	.234
	สูงกว่าปริญญาตรี	.07261	.16866	.667
2. มัธยมศึกษาตอนต้น	ประถมศึกษา	-.22669	.19471	.245
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	.28139*	.13054	.032
	อนุปริญญา/ปวส.	.15873	.13643	.245
	ปริญญาตรี	-.03670	.12275	.765
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.15408	.13456	.253

ตาราง 20 (ต่อ)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย (I-J)	Std. Error	Sig.
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย	ประถมศึกษา	-.50808*	.16547	.002
	มัธยมศึกษาตอนต้น	-.28139*	.13054	.032
	อนุสัญญา/ปวส.	-.12266	.08988	.173
	ปริญญาตรี	-.31809*	.06734	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.43547*	.08703	.000
4. อนุสัญญา/ปวส.	ประถมศึกษา	-.38542*	.17015	.024
	มัธยมศึกษาตอนต้น	-.15873	.13643	.245
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	.12266	.08988	.173
	ปริญญาตรี	-.19543*	.07814	.013
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.31281*	.09564	.001
5. ปริญญาตรี	ประถมศึกษา	-.18999	.15940	.234
	มัธยมศึกษาตอนต้น	.03670	.12275	.765
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	.31809*	.06734	.000
	อนุสัญญา/ปวส.	.19543*	.07814	.013
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.11738	.07485	.117
6. สูงกว่าปริญญาตรี	ประถมศึกษา	-.07261	.16866	.667
	มัธยมศึกษาตอนต้น	.15408	.13456	.253
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	.43547*	.08703	.000
	อนุสัญญา/ปวส.	.31281*	.09564	.001
	ปริญญาตรี	.11738	.07485	.117

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ แบบ LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 7 คู่ คือ บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประถมศึกษากับอนุสัญญา มัธยมศึกษาตอนต้นกับมัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอน

ปลายกับปริญญาตรี อนุปริญญากับปริญญาตรี อนุปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีกับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 21 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช			F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	C.V.		
	1. โสด	3.806	0.592		
2. สมรส	3.931	0.537	0.14		
3. หย่าร้าง	3.831	0.492	0.13		
รวม	3.881	0.556	0.14		

จากตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของสถานภาพของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชพบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชทุกสถานภาพมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันฯ ของสถานภาพโสดมีลักษณะการกระจายมากกว่าระดับความผูกพันฯ ของสถานภาพสมรสและหย่าร้าง

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติ F test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชของตัวแปรสถานภาพที่มี 3 กลุ่ม คือ สถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง พบว่าค่า F เท่ากับ 2.782 และค่า Sig. เท่ากับ .063 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ (โรงพยาบาลจิตเวช) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามประเภทงาน

สถานภาพ	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช			F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	C.V.		
	1. จิตแพทย์	4.19	0.53		
2. พยาบาลจิตเวช	3.85	0.53	0.14		
3. นักจิตวิทยาคลินิก	3.61	0.70	0.19		
4. นักสังคมสงเคราะห์	3.84	0.50	0.13		
5. นักกิจกรรมบำบัด	3.90	0.48	0.12		
รวม	3.88	0.56	0.14		

*** นัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของประเภทงานของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชทุกสถานภาพมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันฯของประเภทงานนักจิตวิทยาคลินิกมีลักษณะการกระจายมากกว่าระดับความผูกพันฯ ของประเภทงานจิตแพทย์อื่นๆ

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติ F test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชของตัวแปรประเภทงาน 5 กลุ่ม ได้แก่ จิตแพทย์ พยาบาลจิตเวช นักจิตวิทยาคลินิก นักสังคมสงเคราะห์ และนักกิจกรรมบำบัด พบว่า ค่า F เท่ากับ 7.393 และค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชที่มีประเภทงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ (โรงพยาบาลจิตเวช) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อทำการตรวจสอบระหว่างประเภทงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ว่าประเภทงานคู่ใดบ้างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงผลดังตาราง 23

ตาราง 23 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามประเภทงาน

(I) ตำแหน่ง	(J) ประเภทงาน	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย (I-J)	Std. Error	Sig.
1. จิตแพทย์	พยาบาลจิตเวช	.33514*	.07249	.000
	นักจิตวิทยาคลินิก	.57979*	.11131	.000
	นักสังคมสงเคราะห์	.34271*	.09698	.000
	นักกิจกรรมบำบัด	.28697	.16910	.090
2. พยาบาลจิตเวช	จิตแพทย์	-.33514*	.07249	.000
	นักจิตวิทยาคลินิก	.24465*	.09522	.011
	นักสังคมสงเคราะห์	.00756	.07799	.923
	นักกิจกรรมบำบัด	-.04817	.15897	.762
3. นักจิตวิทยาคลินิก	จิตแพทย์	-.57979*	.11131	.000
	พยาบาลจิตเวช	-.24465*	.09522	.011
	นักสังคมสงเคราะห์	-.23709*	.11497	.040
	นักกิจกรรมบำบัด	-.29282	.18002	.104
4. นักสังคมสงเคราะห์	จิตแพทย์	-.34271*	.09698	.000
	พยาบาลจิตเวช	-.00756	.07799	.923
	นักจิตวิทยาคลินิก	.23709*	.11497	.040
	นักกิจกรรมบำบัด	-.05574	.17153	.745
5. นักกิจกรรมบำบัด	จิตแพทย์	-.28697	.16910	.090
	พยาบาลจิตเวช	.04817	.15897	.762
	นักจิตวิทยาคลินิก	.29282	.18002	.104
	นักสังคมสงเคราะห์	.05574	.17153	.745

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประเภทงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ แบบ LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 5 คู่ คือ บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ที่เป็นจิตแพทย์กับพยาบาลจิตเวช จิตแพทย์กับนักจิตวิทยาคลินิก จิตแพทย์กับนักสังคมสงเคราะห์ พยาบาลจิตเวชกับนักจิตวิทยาคลินิก และนักจิตวิทยาคลินิก

กับนักสังคมสงเคราะห์ มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 24 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช			F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	C.V.		
	1. ลูกจ้างประจำ	3.90	0.42		
2. ลูกจ้างชั่วคราว	3.73	0.64	0.17		
3. พนักงานราชการ	3.79	0.57	0.15		
4. ข้าราชการ	4.05	0.45	0.11		
รวม	3.88	0.56	0.14		

*** นัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของตำแหน่งของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชพบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชทุกสถานภาพมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมีลักษณะการกระจายมากกว่าพนักงานราชการ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติ F test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชของตัวแปรตำแหน่งที่มี 4 กลุ่ม ได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวพนักงานราชการและข้าราชการ พบว่า ค่า F เท่ากับ 10.905 และค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ (โรงพยาบาลจิตเวช) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อทำการตรวจสอบระหว่างตำแหน่งและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ว่าตำแหน่งคูใดบ้างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงผลดัง

ตาราง 25

ตาราง 25 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามตำแหน่ง

(I) ตำแหน่ง	(J) ตำแหน่ง	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย (I-J)	Std. Error	Sig.
1. ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	.16777*	.08090	.039
	พนักงานราชการ	.11126	.10257	.279
	ข้าราชการ	-.14693	.08068	.069
2. ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างประจำ	-.16777*	.08090	.039
	พนักงานราชการ	-.05652	.08490	.506
	ข้าราชการ	-.31470*	.05653	.000
3. พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	-.11126	.10257	.279
	ลูกจ้างชั่วคราว	.05652	.08490	.506
	ข้าราชการ	-.25819*	.08469	.002
4. ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	.14693	.08068	.069
	ลูกจ้างชั่วคราว	.31470*	.05653	.000
	พนักงานราชการ	.25819*	.08469	.002

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ แบบ LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 คู่ คือ บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช ที่เป็นลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างชั่วคราวกับข้าราชการ และพนักงานราชการกับข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 26 สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มต่างๆ

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติทดสอบ			ความแตกต่างระหว่างความผูกพันบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล
	t	F	Sig.	
1. เพศ	-5.44***		.000	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. อายุ		4.290*	.014	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ระดับการศึกษา		7.393***	.000	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. สถานภาพ		2.782	.063	แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ประเภทงาน		7.393***	.000	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ตำแหน่ง		10.905***	.000	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

*** นัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากตาราง 26 สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มต่างๆ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทงานและตำแหน่ง ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

1. ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาและการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การและผลประโยชน์ตอบแทนขององค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผลประโยชน์ตอบแทน และความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการสร้างบารมี	3.85	.69	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.84	.70	มาก
3. ด้านการกระตุ้นเขาวงกตปัญญา	3.70	.68	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล	3.71	.66	มาก
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน	3.65	.63	มาก
6. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน	3.45	.71	ปานกลาง
7. ความผูกพันต่อองค์การ	3.88	.55	มาก

จากตาราง 27 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างบารมีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .70 และด้านการกระตุ้นเขาวงกตปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .68 ตัวแปรผลประโยชน์ตอบแทนด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .63 ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงินอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .71 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .55

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลประโยชน์ตอบแทนและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

ตาราง 28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทน กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y
X ₁	1.00	.84***	.70***	.68***	.49***	.30***	.65***
X ₂		1.00	.75***	.71***	.50***	.34***	.64***
X ₃			1.00	.81***	.53***	.43***	.60***
X ₄				1.00	.49***	.40***	.58***
X ₅					1.00	.61***	.59***
X ₆						1.00	.38***
Y							1.00

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 28 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₁-X₄) และตัวแปรปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน (X₅ และ X₆) มีความสัมพันธ์ภายในกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .30-.84 และพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี (X₁) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (X₃) และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล (X₄) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .65, .64, .60 และ .58 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรผลประโยชน์ตอบแทนด้านที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน (X₅) และด้านที่อยู่ในรูปของตัวเงิน (X₆) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .59 และ .38 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

การวิเคราะห์ผลของปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชได้กระทำโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยใช้เทคนิคการเลือกตัวแปรที่สัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธีการ Enter เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญแล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยวิธีการวิเคราะห์แบบขั้นบันได (Stepwise Regression Analysis) ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

ตาราง 29 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช (ORCM)

Source of Variable	SS	df	MS	F	Sig.F
Regression	80.533	6	13.422	95.243***	.000
Residual	65.953	468	.141		
Total	146.485	474			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 29 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช (ORCM) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อนำไปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แล้วจะปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชโดยวิธีการ Enter

ตัวแปร	β	B	SE _b	t	Sig.t
Constant		1.144	.119	9.578	.000
1. ด้านการสร้างบาร์มี (X ₁)	0.272	.217	.048	4.545***	.000
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.162	.128	.050	2.547*	.011
3. ด้านการกระตุ้นเขาวงกตปัญญา (X ₃)	0.064	.052	.049	1.057	.291
4. ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล (X ₄)	0.072	.060	.047	1.260*	.04
5. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของ ตัวเงิน (X ₅)	0.308	.269	.038	7.022***	.000
6. ตัวแปรผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูป ของตัวเงิน (X ₆)	0.005	.004	.031	.114	.909
R ² = 0.55 SE _{est} = .375 F = 95.243*** Sig. F = .000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทน มี 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช (ORCM) ได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พบว่า ตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการสร้างบาร์มี (X₁) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล (X₄) และผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน (X₅) จึงนำตัวแปรที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบขั้นบันได (Stepwise Regression Analysis) ปรากฏผลตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 31 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโชยน์ตอบแทนที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช (ORCM)

Source of Variable	SS	df	MS	F	Sig.F
Regression	80.368	4	20.092	142.825***	.000
Residual	66.118	470	.141		
Total	146.485	474			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 31 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโชยน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช (ORCM) ที่เป็นตัวอธิบายที่ดีทั้ง 4 ตัวแปร คือ ด้านการสร้างบารมี (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล (X_4) และผลประโชยน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน (X_5) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อนำไปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแล้วจะปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชโดยวิธีการ Stepwise

ตัวแปร	β	B	SE _b	t	Sig.t
Constant		1.150	0.117	9.824***	0.000
1. ด้านการสร้างบารมี (X_1)	0.275	0.219	0.047	4.635***	0.000
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.179	0.141	0.049	2.904**	0.004
3. ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล (X_4)	0.107	0.089	0.039	2.313*	0.021
4. ด้านผลประโชยน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน (X_5)	0.317	0.277	0.032	8.546***	0.000

Adj. $R^2 = 0.545$ SE_{est} = .375 F = 142.825 Sig. F = .000***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นตัวแทนที่ดีของความผูกพันที่มีต่อองค์กรมี 4 ปัจจัยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยจากมากไปน้อย คือ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน (X_5) ด้านการสร้างบารมี (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล (X_4) ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช (ORCM) ได้ร้อยละ 54.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการอธิบาย เท่ากับ .375

ในการประมาณค่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรใน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.277 หน่วย ด้านการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.219 หน่วย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.141 หน่วย และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.089 หน่วย ตามลำดับ