

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณการวิจัย เรื่องปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จังหวัดนครราชสีมาได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบจากการศึกษาเพื่อหาค่าสถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และส่วนที่สาม เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการวิเคราะห์สมการความถดถอยเชิงพหุ และสร้างตัวแบบความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

การรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเก็บจำนวน 792 ชุด ระหว่างวันที่ 7 ถึง 30 ธันวาคม พ.ศ. 2553 จากโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 11 แห่ง ในจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้ (1) โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลบัวใหญ่ โรงพยาบาลสีคิ้ว และโรงพยาบาลปักธงชัย (2) โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลโนนไทย โรงพยาบาลคง โรงพยาบาลสูงเนิน และโรงพยาบาลโชคชัย และ (3) โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลแก้งสนามนาง โรงพยาบาลขามสะแกแสง โรงพยาบาลขามทะเลสอ และโรงพยาบาลวังน้ำเขียว ได้รับคืนแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบสมบูรณ์ จำนวน 740 ชุด คิดเป็นอัตราการรับคืน (return rate) ร้อยละ 93.43 (ดูตาราง 16)

จากการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่รับคืนทั้งหมด พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นในส่วนปัจจัยจูงใจภายในและความผูกพันองค์กรเท่ากับ 0.959 และ 0.929 ตามลำดับ การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ดำเนินการโดยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ด้วยวิธี Principal Component Analysis หมุนแกนแบบ Varimax with Kaiser Normalization กำหนดค่า Eigenvalue และค่า Factor Loading

มากกว่า 1.00 และ 0.30 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตใจภายใน และตัวแปรความผูกพันองค์กรมีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เท่ากับ 0.96 และ 0.94 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่ามาตรฐานขั้นต่ำ 0.50 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ทั้งสองกลุ่ม และสามารถสกัดตัวแปรอิสระ (ปัจจัยจิตใจภายใน) และตัวแปรตาม (ความผูกพันองค์กร) ออกได้ 11 ปัจจัย และ 4 ปัจจัย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตามรายละเอียดในบทที่ 3 และภาคผนวก ข

ตาราง 16

รายละเอียดการรวบรวมแบบสอบถามและการได้รับคืน

โรงพยาบาล	ขนาด โรงพยาบาล	จำนวนที่ส่ง (ชุด)	จำนวนที่ รับคืน (ชุด)	อัตราการรับคืน (ร้อยละ)
สีคิ้ว	ใหญ่	92	85	92.39
ปักธงชัย	ใหญ่	126	111	88.10
บัวใหญ่	ใหญ่	104	101	97.12
รวม		312	297	95.19
โนนไทย	กลาง	72	72	100.00
คง	กลาง	55	53	96.36
โชคชัย	กลาง	79	75	94.94
สูงเนิน	กลาง	90	80	88.88
รวม		296	280	94.59
ขามสะแกแสง	เล็ก	53	53	100.00
วังน้ำเขียว	เล็ก	34	24	70.59
แก้งสนามนาง	เล็ก	36	36	100.00
ขามทะเลสอ	เล็ก	51	50	98.04
รวม		179	163	91.06
รวม (ทั้งหมด)		792	740	93.43

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 17

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	656	88.60
ชาย	84	11.40
รวม	740	100.00

จากตาราง 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็น เพศหญิงและเพศชาย ร้อยละ 88.60 และ 11.40 ตามลำดับ

ตาราง 18

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
19-21 ปี	4	0.54
22-30 ปี	297	40.14
31-40 ปี	252	34.05
41-50 ปี	163	22.03
มากกว่า 51 ปี ขึ้นไป	24	3.24
รวม	740	100.00

จากตาราง 18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 22-30 ปี ร้อยละ 40.14 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 34.05 และอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 22.03 ตามลำดับ

ตาราง 19

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	8.11
ปริญญาตรี	612	82.70
ปริญญาโท	66	8.92
ปริญญาเอก	2	0.27
รวม	740	100.00

จากตาราง 19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.70 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 8.92 และการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 8.11 ตามลำดับ

ตาราง 20

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิชาชีพ

วิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
แพทย์	34	4.59
ทันตแพทย์	30	4.05
เภสัชกร	55	7.43
พยาบาล	501	67.71
อื่น ๆ	120	16.22
รวม	740	100.00

ตาราง 21

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิชาชีพและขนาดโรงพยาบาล

ขนาดโรง- พยาบาล	แพทย์		ทันตแพทย์		เภสัชกร		พยาบาล		อื่นๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ใหญ่	10	3.37	10	3.37	22	7.41	194	65.32	61	20.53	297	100.00
กลาง	13	4.64	9	3.21	22	7.86	197	70.36	35	12.50	280	100.00
เล็ก	11	6.75	11	6.75	11	6.75	106	65.03	24	14.72	163	100.00
รวม	34	4.59	30	4.05	55	7.43	501	67.71	120	16.22	740	100.00

จากตาราง 20 และตาราง 21 พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีวิชาชีพพยาบาล ร้อยละ 67.71 รองลงมา วิชาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 16.22 และวิชาชีพเภสัชกร ร้อยละ 7.43 ตามลำดับ

ตาราง 22

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
สมรส	378	51.08
โสด	327	44.19
หย่า	28	3.78
หม้าย	7	0.95
รวม	740	100.00

จากตาราง 22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 51.08 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 44.19 และสถานภาพหย่า ร้อยละ 3.78 ตามลำดับ

ตาราง 23

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

โรงพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
ปัทมา	111	15.00
บัวใหญ่	101	13.65
สีคิ้ว	85	11.49
สูงเนิน	80	10.81
โชคชัย	75	10.14
โนนไทย	72	9.73
คง	53	7.16
ขามสะแกแสง	53	7.16
ขามทะเลสอ	50	6.76
แก่งสนามนาง	36	4.86
วังน้ำเขียว	24	3.24
รวม	740	100.00

จากตาราง 23 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงพยาบาลปัทมา มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 15.00 โรงพยาบาลบัวใหญ่ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 13.65 โรงพยาบาลสีคิ้ว มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 11.49 ตามลำดับ

ตาราง 24

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (รวม)

ระยะเวลาในการทำงาน (รวม)	จำนวน	ร้อยละ
0-5 ปี	243	32.84
มากกว่า 5-10 ปี	132	17.84
มากกว่า 10-15 ปี	108	14.60
มากกว่า 15-20 ปี	90	12.16
มากกว่า 21-25 ปี	79	10.68
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	88	11.88
รวม	740	100.00

จากตาราง 24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน (รวม) น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 32.84 ปี มากกว่า 5-10 ปี ร้อยละ 17.84 และมากกว่า 10-15 ปี ร้อยละ 14.60 ตามลำดับ

ตาราง 25

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ณ โรงพยาบาล

ระยะเวลาในการทำงาน (รวม)	จำนวน	ร้อยละ
0-5 ปี	362	48.92
มากกว่า 5-10 ปี	157	21.22
มากกว่า 10-15 ปี	83	14.60
มากกว่า 15-20 ปี	90	11.22
มากกว่า 21-25 ปี	49	6.62
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	38	5.14
รวม	740	100.00

จากตาราง 25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน ณ โรงพยาบาล น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 48.92 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 5-10 ปี ร้อยละ 21.22 และมากกว่า 10-15 ปี ร้อยละ 14.60 ตามลำดับ

ตาราง 26

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล

ขนาดโรงพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
ใหญ่	297	40.14
กลาง	280	37.84
เล็ก	163	22.02
รวมทุกขนาด	740	100.00

จากตาราง 26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ร้อยละ 40.14 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดกลาง ร้อยละ 37.84 และขนาดเล็ก ร้อยละ 22.02 ตามลำดับ

ตาราง 27

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน

สถานภาพการจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	522	70.54
ลูกจ้างชั่วคราว	205	27.70
ลูกจ้างประจำ	8	1.08
พนักงานราชการ	5	0.68
รวม	740	100.00

ตาราง 28

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิชาชีพและขนาดโรงพยาบาล

ขนาดโรง- พยาบาล	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ใหญ่	192	64.65	0	0.00	5	1.68	100	33.67	297	100.00
กลาง	212	75.71	5	1.79	1	0.36	62	22.14	280	100.00
เล็ก	118	72.39	0	0.00	2	1.23	43	26.38	163	100.00
รวม	522	70.54	5	0.68	8	1.08	205	27.70	740	100.00

จากตาราง 27 และตาราง 28 พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีสถานภาพการจ้างงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 70.54 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 27.70 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 1.08 ตามลำดับ

ตาราง 29

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
ต่างอำเภอกับ รพ.	314	42.43
อำเภอเดียวกับ รพ.	294	39.73
ต่างจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	83	11.22
จังหวัดในภาคอื่น ๆ	49	6.62
รวม	740	100.00

จากตาราง 29 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาอยู่อำเภออื่น ๆ ในจังหวัด นครราชสีมา ร้อยละ 42.43 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาอยู่อำเภอเดียวกับ โรงพยาบาล ร้อยละ 39.73 และที่เหลือมีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 11.22 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงาน และภูมิลำเนาของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก ร้อยละ 32.84 มีจำนวนปีที่ทำงาน (รวม) น้อยกว่า 5 ปี เมื่อเทียบกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งส่วนมากที่มีระยะเวลาในการทำงาน ณ โรงพยาบาล ในช่วงระยะเวลาที่ทำงานเดียวกัน ร้อยละ 48.92 ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่า กลุ่มตัวอย่างอาจมีการเคลื่อนย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ในช่วง 5 ปีแรกของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง การสูญเสียกำลังคนลูกจ้างสาขาวิชาชีพพยาบาล นักกายภาพบำบัด และนักเทคนิคการแพทย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กฤษดา แสงคี, 2553, หน้า 14) และผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลทำให้แพทย์คงอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน (ทินกร โนรี และคนอื่น ๆ, 2550, หน้า 7)

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน (รวม) มากกว่า 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.90 ในขณะที่ ร้อยละ 5.10 ยังคงทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลเดิมมากกว่า 25 ปี แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งไม่มีการย้ายไปทำงานที่อื่น และเมื่อรวมระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 25 ปี ร้อยละ 55.30 เทียบเคียงกับระยะเวลาในการทำงาน ณ โรงพยาบาล ในช่วงเดียวกัน ร้อยละ 45.00 วิเคราะห์ได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงเลือกทำงานที่เดิมเช่นกัน มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่น ร้อยละ 10.30 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นคนที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่อำเภอเดียวกับที่ตั้งโรงพยาบาล ร้อยละ 39.73 เป็นคนที่มีภูมิลำเนาอยู่อำเภออื่นในจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ 42.43 และเป็นคนที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 11.22 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 93.38 เป็นคนที่มีภูมิลำเนาที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นคนที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ 82.16 จากผลการวิเคราะห์ส่วนนี้ทำให้สรุปภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างว่า ส่วนใหญ่เป็นคนที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดนครราชสีมา และทำงานโรงพยาบาลในจังหวัดนครราชสีมา มีการเคลื่อนย้ายงานไม่มาก ส่วนประเด็นสถานภาพการจ้างงาน กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพการจ้างงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 27.70 โดยในส่วนนี้เป็นบุคลากรวิชาชีพพยาบาล จำนวน 141 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ต้องการศึกษาระดับปัจจัยเชิงใจภายใน 11 ด้าน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด มีดังนี้

ตาราง 30

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับปัจจัยเชิงใจภายใน

ปัจจัยเชิงใจภายในด้าน	\bar{X}	SD	ระดับปัจจัยเชิงใจภายในที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้
ลักษณะงาน	3.542	0.512	ค่อนข้างสูง
นโยบายองค์กร	3.493	0.617	ค่อนข้างสูง
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	3.454	0.689	ค่อนข้างสูง
การสื่อสารภายในองค์กร	3.365	0.668	ปานกลาง
ภาวะผู้นำ	3.349	0.860	ปานกลาง
การมอบอำนาจ	3.298	0.631	ปานกลาง
การสนับสนุนทางการบริหาร	3.286	0.647	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงาน	3.269	0.657	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.235	0.533	ปานกลาง
การพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.108	0.734	ปานกลาง
รายได้และค่าตอบแทน	2.961	0.756	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.305	0.984	ปานกลาง

จากตาราง 30 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยเชิงใจภายในทั้ง 11 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.305$) โดยปัจจัยเชิงใจภายในรายด้าน ที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก

ในระดับค่อนข้างสูง ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.542$) นโยบายองค์การ ($\bar{X} = 3.493$) และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.454$) ตามลำดับ

ตาราง 31

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเชิงจิตภายในด้านลักษณะงาน

ปัจจัยเชิงจิตภายในด้านลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับปัจจัยเชิงจิตภายในที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้
1. ความท้าทายในการปฏิบัติงานมีลักษณะที่ต้องใช้ความรู้และทักษะสูง	3.696	0.725	ค่อนข้างสูง
2. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่มและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	3.536	0.780	ค่อนข้างสูง
3. ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่น การคิดเชื่อ ความเครียด และการถูกฟ้องร้อง เป็นต้น	3.519	0.941	ค่อนข้างสูง
4. ความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ	3.415	0.635	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ย	3.542	0.512	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 31 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงจิตภายในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.542$) โดยค่าเฉลี่ยรายชื่อของปัจจัยเชิงจิตภายในด้านลักษณะงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 31)

ตาราง 32

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายในด้านนโยบายองค์กร

ปัจจัยจูงใจภายในด้านนโยบายองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับปัจจัยจูงใจภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้
1. ความชัดเจนและความเข้าใจง่ายของ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ของโรงพยาบาล	3.604	0.725	ค่อนข้างสูง
2. การกำหนดแผนงาน โครงการ มีความครอบคลุมทุกด้านใน การบริหารโรงพยาบาล	3.518	0.721	ค่อนข้างสูง
3. การกำหนดให้มีนโยบายแพทย์ ทางเลือก เช่น แพทย์แผนไทย การนวด และการฝังเข็ม เป็นต้น			
4. โรงพยาบาลมีระบบเครือข่าย สารสนเทศที่ครอบคลุมทุกระบบ การทำงานของโรงพยาบาล	3.442	0.939	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ย	3.407	0.808	ปานกลาง
	3.492	0.617	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 32 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจูงใจภายในด้านนโยบายองค์กร อยู่ใน
ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.492$) โดยค่าเฉลี่ยรายชื่อของปัจจัยจูงใจภายในด้านนโยบาย
องค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 32)

ตาราง 33

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเชิงจิตภายในด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิตภายใน ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับปัจจัยเชิงจิตภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้
1. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	3.645	0.802	ค่อนข้างสูง
2. การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงพยาบาล	3.392	0.828	ปานกลาง
3. การทำงานร่วมกันเป็นทีมในโรงพยาบาล	3.392	0.836	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการหรือแบบกลุ่มในโรงพยาบาล	3.388	0.790	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.454	0.689	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 33 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงจิตภายในด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.454$) โดยค่าเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยเชิงจิตภายในด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 33)

ตาราง 34

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเชิงจิตภายในด้านการสื่อสารภายในองค์กร

ปัจจัยเชิงจิตภายใน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับปัจจัยเชิงจิตภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้
1. ความหลากหลายของช่องทางในการ สื่อสารภายในองค์กร โรงพยาบาล เช่น หนังสือเวียน บอร์ดข้อมูลข่าวสาร และอีเมล เป็นต้น	3.422	0.844	ค่อนข้างสูง
2. ใช้แนวทางการทำงานเป็นทีมเพื่อ ถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน	3.403	0.748	ปานกลาง
3. การเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ผ่านช่องทางที่โรงพยาบาลจัดไว้ เช่น การประชุม ผู้รับฟังความคิดเห็น อีเมล เป็นต้น	3.338	0.797	ปานกลาง
4. การสื่อสารแบบ 2 ทาง (two way communication) ภายในโรงพยาบาล	3.298	0.758	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.365	0.668	ปานกลาง

จากตาราง 34 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงจิตภายในด้านการสื่อสารภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.365$) โดยค่าเฉลี่ยรายชื่อของปัจจัยเชิงจิตภายในด้านการสื่อสารภายในองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 34)

ตาราง 35

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายในด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยจูงใจภายในด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	ระดับปัจจัยจูงใจภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้
1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ตามค่านิยมที่ดีของโรงพยาบาล	3.415	0.947	ค่อนข้างสูง
2. ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นผู้นำแห่ง การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ	3.390	0.997	ปานกลาง
3. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้แสดง ความคิดเห็นได้อย่างอิสระในทุก ช่องทาง	3.338	0.909	ปานกลาง
4. ความสามารถของผู้บริหารในการสร้าง ขวัญกำลังใจให้แก่ทีมงาน	3.251	1.011	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.349	0.860	ปานกลาง

จากตาราง 35 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจูงใจภายในด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.349$) โดยค่าเฉลี่ยรายชื่อของปัจจัยจูงใจภายในด้านภาวะผู้นำ เรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 35)

ตาราง 36

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเชิงจิตภายในด้านการมอบอำนาจ

ปัจจัยเชิงจิตภายในด้านการมอบอำนาจ	\bar{X}	SD	ระดับปัจจัยเชิงจิตภายในที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้
1. ความชัดเจนของการกำหนดหลักเกณฑ์ในการมอบอำนาจให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	3.355	0.761	ปานกลาง
2. การมอบอำนาจมีความชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.301	0.811	ปานกลาง
3. การตัดสินใจรับผิดชอบร่วมของผู้บริหารต่อผลงานที่เกิดขึ้น ถึงแม้มีการมอบอำนาจให้ไปแล้ว	3.274	0.735	ปานกลาง
4. การมอบอำนาจให้บุคลากรระดับล่างสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.261	0.784	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.298	0.631	ปานกลาง

จากตาราง 36 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงจิตภายใน ด้านการมอบอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.298$) โดยค่าเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยเชิงจิตภายในด้านการมอบอำนาจ เรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 36)

ตาราง 37

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเชิงใจภายในด้านการสนับสนุนทางการบริหาร

ปัจจัยเชิงใจภายใน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	\bar{X}	SD	ระดับปัจจัยเชิงใจภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้
1. การส่งเสริมและสนับสนุน ใ้บุคลากร ทุกคนมีความรู้ด้านสารสนเทศและการนำ ข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว	3.351	0.739	ปานกลาง
2. การมีส่วนได้ส่วนเสียและมีส่วนร่วมใน การประกันคุณภาพของโรงพยาบาล	3.324	0.738	ปานกลาง
3. การจัดระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ ทำงานให้เป็นระบบ	3.300	0.748	ปานกลาง
4. การจัดทำแผนงานต่าง ๆ และแผน ดำเนินการด้านประชาสัมพันธ์ใน ลักษณะเชิงรุกของโรงพยาบาล	3.169	0.754	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.286	0.647	ปานกลาง

จากตาราง 37 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงใจภายในด้านการสนับสนุน
ทางการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.286$) โดยค่าเฉลี่ยรายชื่อของปัจจัยเชิงใจ
ภายในด้านการสนับสนุนทางการบริหาร เรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 37)



ตาราง 38

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเชิงใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยเชิงใจภายใน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับปัจจัยเชิงใจภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้
1. การทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ ชีวิตมีค่า	3.551	0.797	ค่อนข้างสูง
2. การให้สวัสดิการต่าง ๆ กับบุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ครอบครั ค่าเล่าเรียนบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์ และการกู้เงิน เป็นต้น	3.354	0.862	ปานกลาง
3. มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตครอบครัว	3.208	0.832	ปานกลาง
4. การอำนวยความสะดวกในด้านทาง กายภาพภายในองค์กร โรงพยาบาล เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ และห้องนอนเวร เป็นต้น	2.961	0.963	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.269	0.657	ปานกลาง

จากตาราง 38 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.269$) โดยค่าเฉลี่ยรายชื่อของปัจจัยเชิงใจภายในด้านคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 38)

ตาราง 39

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับปัจจัยจูงใจภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้
1. การปรับประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในระบบ การทำงานของโรงพยาบาล	3.324	0.765	ปานกลาง
2. ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศใน โรงพยาบาล	3.296	0.814	ปานกลาง
3. สภาพแวดล้อมมีการฟุ้งกระจายของ เชื้อโรคต่างๆ	3.261	0.719	ปานกลาง
4. ความสะดวกสบายในขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน และการประสานงานภายใน องค์การโรงพยาบาล	2.942	0.880	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.235	0.533	ปานกลาง

จากตาราง 39 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจูงใจภายในด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.235$) โดยค่าเฉลี่ยรายชื่อของปัจจัยจูงใจภายใน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 39)

ตาราง 40

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเชิงใจภายในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า
ในวิชาชีพ

ปัจจัยเชิงใจภายในด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าในวิชาชีพ	\bar{X}	SD	ระดับปัจจัยเชิงใจภายในที่ เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้
1. ความชัดเจนของการกำหนดแผน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.145	0.814	ปานกลาง
2. การฝึกอบรม พัฒนาความเชี่ยวชาญ หรือทักษะ เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ ความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น	3.116	0.866	ปานกลาง
3. ความมีมาตรฐานในการกำหนด หลักเกณฑ์การคัดเลือก บุคลากร เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.109	0.847	ปานกลาง
4. ความยุติธรรมในการกำหนด หลักเกณฑ์ ในการพิจารณาปรับเปลี่ยน ตำแหน่งงานของบุคลากร	3.062	0.874	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.108	0.734	ปานกลาง

จากตาราง 40 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงใจภายในด้านการพัฒนาและ
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.108$) โดยค่าเฉลี่ยรายข้อของ
ปัจจัยเชิงใจภายในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เรียงลำดับจากมากไปน้อย
(ดูตาราง 40)

ตาราง 41

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเชิงจิตภายในด้านรายได้และค่าตอบแทน

ปัจจัยเชิงจิตภายใน ด้านรายได้และค่าตอบแทน	\bar{X}	SD	ระดับปัจจัยเชิงจิตภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้
1. ความเหมาะสมของรายได้และ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	3.016	0.884	ปานกลาง
2. รายได้และค่าตอบแทนมีความแตกต่างกัน ตามผลงานที่ทำสำเร็จ	3.012	0.868	ปานกลาง
3. ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อจ่ายรายได้และค่าตอบแทน	2.920	0.913	ปานกลาง
4. ความพอใจของรายได้และค่าตอบแทน	2.896	0.908	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	2.962	0.756	ปานกลาง

จากตาราง 41 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงจิตภายในด้านรายได้และค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.962$) โดยค่าเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยเชิงจิตภายในด้านรายได้ และค่าตอบแทน เรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 41)

จากตาราง 30-41 วิเคราะห์ได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับของปัจจัยเชิงจิตภายในที่ ระดับค่อนข้างสูงเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตภายในด้านลักษณะงาน นโยบายขององค์กร และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน แสดงว่า ปัจจัยเชิงจิตภายใน 3 ด้านดังกล่าวได้เกิดขึ้นหรือ ถูกนำไปปฏิบัติ หรือรับรู้ได้ภายในองค์กรในระดับค่อนข้างสูง สำหรับปัจจัยเชิงจิต ภายในที่เกิดขึ้น หรือนำไปปฏิบัติ หรือรับรู้ได้ภายในองค์กร ในระดับปานกลางมี 8 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตภายในด้านการสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำ การมอบหมายงาน การสนับสนุนทางการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน การพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และรายได้และค่าตอบแทน

การวิเคราะห์ในส่วนต่อไปนี้ ผู้วิจัยมุ่งตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตภายในของ บุคลากรสาธารณสุขตามขนาดโรงพยาบาล โดยเป็นการศึกษาเปรียบเทียบขนาดโรงพยาบาล

ที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยงูใจภายในด้านนโยบายองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้และค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการมอบอำนาจ ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านการสนับสนุนทางการบริหาร แตกต่างกัน และทำการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 42

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจภายในรายด้านของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล

ปัจจัยงูใจภายใน	ขนาด โรงพยาบาล	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
นโยบาย	ใหญ่	297	3.456	0.625	1.640	0.195
	กลาง	280	3.508	0.647		
องค์กร	เล็ก	163	3.558	0.553	18.903	0.000*
	ใหญ่	297	3.171	0.883		
	กลาง	280	3.607	0.803		
ภาวะผู้นำ	เล็ก	163	3.442	0.781	0.722	0.486
	ใหญ่	297	3.527	0.509		
	กลาง	280	3.579	0.540		
ลักษณะงาน	เล็ก	163	3.529	0.485	4.679	0.010*
	ใหญ่	297	2.883	0.760		
	กลาง	280	3.080	0.803		
รายได้และ ค่าตอบแทน	เล็ก	163	2.995	0.666	2.638	0.072
	ใหญ่	297	3.048	0.760		
	กลาง	280	3.162	0.728		
การพัฒนาและ ความก้าวหน้า ในสายวิชาชีพ	เล็ก	163	3.181	0.667		
	ใหญ่	297	3.048	0.760		

ตาราง 42 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจภายใน	ขนาด โรงพยาบาล	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
การมอบอำนาจ	ใหญ่	297	3.199	0.632	9.809	0.000*
	กลาง	280	3.415	0.645		
	เล็ก	163	3.383	0.574		
ปฏิสัมพันธ์ ในการทำงาน	ใหญ่	297	3.378	0.692	5.841	0.003*
	กลาง	280	3.581	0.702		
	เล็ก	163	3.474	0.646		
การสื่อสาร ภายในองค์กร องค์กร	ใหญ่	297	3.378	0.706	1.499	0.224
	กลาง	280	3.581	0.649		
	เล็ก	163	3.474	0.596		
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ใหญ่	297	3.217	0.525	0.510	0.601
	กลาง	280	3.244	0.570		
	เล็ก	163	3.265	0.502		
คุณภาพชีวิต การทำงาน	ใหญ่	297	3.235	0.646	1.281	0.278
	กลาง	280	3.326	0.708		
	เล็ก	163	3.276	0.616		
การได้รับการ สนับสนุนทาง การบริหาร	ใหญ่	297	3.253	0.677	1.107	0.331
	กลาง	280	3.335	0.644		
	เล็ก	163	3.302	0.570		
ภาพรวม	ใหญ่	297	3.248	0.512	5.377	0.005*
	กลาง	280	3.386	0.518		
	เล็ก	163	3.336	0.421		

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 พบว่า โรงพยาบาลขนาดต่างกัน มีปัจจัยเชิงใจภายในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1 เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงใจภายในแต่ละด้าน พบว่า โรงพยาบาลขนาดต่างกัน มีปัจจัยเชิงใจภายในด้านภาวะผู้นำ รายได้ และค่าตอบแทน การมอบอำนาจ และปฏิสัมพันธ์ในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนขนาดโรงพยาบาลที่ต่างกัน ไม่มีผลให้ปัจจัยเชิงใจภายในด้านนโยบายองค์กร ลักษณะงาน การพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสื่อสารภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 43

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงใจภายใน รายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล

ความแตกต่างรายคู่ (LSD)		Sig.
ภาวะผู้นำ (\bar{X})	ภาวะผู้นำ (\bar{X})	
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.607$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.171$)	0.000*
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.442$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.171$)	0.001*
รายได้และค่าตอบแทน (\bar{X})	รายได้และค่าตอบแทน (\bar{X})	
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.080$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 2.883$)	0.003*
การมอบอำนาจ (\bar{X})	การมอบอำนาจ (\bar{X})	
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.415$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.119$)	0.000*
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.383$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.119$)	0.002*
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน (\bar{X})	ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน (\bar{X})	
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.581$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.378$)	0.001*
ภาพรวม (\bar{X})	ภาพรวม (\bar{X})	
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.386$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.248$)	0.002*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงจิตภายในรายคู่ พบว่า โรงพยาบาลขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงจิตภายใน เฉพาะด้านภาวะผู้นำ รายได้ และค่าตอบแทน การมอบอำนาจ ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และในภาพรวม มากกว่า โรงพยาบาลขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่า โรงพยาบาลขนาดกลางมีความคล่องตัว ในการบริหารงานมากกว่าโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เนื่องจากโรงพยาบาลมีขนาดที่พอเหมาะ จำนวนบุคลากรไม่มากหรือน้อยเกินไป มีงบประมาณที่พอเพียงกับการบริหารโรงพยาบาล จึงสามารถใช้ภาวะผู้นำ การมอบอำนาจ รวมทั้งการบริหารรายได้และค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถสนับสนุนให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนต่อไปนี้จะแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มุ่งตอบวัตถุประสงค์ที่ 3 ในการศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร สาธารณสุข และส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มุ่งตอบวัตถุประสงค์ที่ 4 ในการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ตามขนาดโรงพยาบาล โดยผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด มีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนี้

ตาราง 44

ระดับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลรวมทุกขนาด

ความผูกพันองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
ด้านพฤติกรรม	4.005	0.541	ค่อนข้างสูง
ด้านบรรทัดฐาน	3.834	0.573	ค่อนข้างสูง
ด้านความต่อเนื่องผลประโยชน์	3.629	0.569	ค่อนข้างสูง
ด้านจิตใจ	3.528	0.623	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ย	3.749	0.483	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 44 พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด มีค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.749$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ (ดูตาราง 44)

ตาราง 45

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด

ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1. ความเต็มใจและการทุ่มเทความสามารถเพื่อทำงานให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้	3.779	0.710	ค่อนข้างสูง
2. ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล	3.704	0.765	ค่อนข้างสูง
3. ความภาคภูมิใจในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.534	0.782	ค่อนข้างสูง
4. การมีความสุขในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.442	0.768	ปานกลาง
5. ความรู้สึกที่ปัญหาต่าง ๆ ของโรงพยาบาลเป็นปัญหาของตน	3.203	0.799	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.528	0.623	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 45 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรด้านจิตใจของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.528$) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันองค์กรด้านจิตใจรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 45)

ตาราง 46

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องของ
ผลประโยชน์ของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด

ความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์	\bar{X}	SD	ระดับ ความผูกพัน
1. ความต้องการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน อย่างต่อเนื่อง	4.112	0.722	ค่อนข้างสูง
2. ความจำเป็นในการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ ต่อไป	3.665	0.772	ค่อนข้างสูง
3. ความต้องการในการดำรงไว้ซึ่งผลประโยชน์ ต่อเนื่องที่ควรได้รับจากโรงพยาบาล เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการต่าง ๆ	3.654	0.853	ค่อนข้างสูง
4. ความรู้สึกผูกพันด้านความต่อเนื่องผลประโยชน์ กับโรงพยาบาลแห่งนี้	3.415	0.782	ค่อนข้างสูง
5. ความยากในการตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาล แห่งนี้	3.297	0.990	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.629	0.569	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 46 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์
ของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.629$) โดยมีความ
ผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์ รายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย
(ดูตาราง 46)

ตาราง 47

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐานของกลุ่ม
ตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด

ความผูกพันองค์การ ด้านบรรทัดฐาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความผูกพัน
1. การดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้มี ประสิทธิภาพ	3.985	0.625	ค่อนข้างสูง
2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาลแห่งนี้	3.886	0.673	ค่อนข้างสูง
3. ความจงรักภักดีกับโรงพยาบาลแห่งนี้	3.781	0.749	ค่อนข้างสูง
4. การนำแผนงาน โครงการต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ไปปฏิบัติ	3.761	0.661	ค่อนข้างสูง
5. ความรู้สึกรักว่าโรงพยาบาลมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อตน	3.755	0.770	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ย	3.834	0.573	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 47 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของกลุ่มตัวอย่าง
โรงพยาบาลรวมทุกขนาด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.834$) โดยมีความผูกพัน
องค์การด้านบรรทัดฐาน รายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 47)

ตาราง 48

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์การด้านพฤติกรรมของกลุ่ม
ตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด

ความผูกพันองค์การ ด้านพฤติกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ ความผูกพัน
1. ความตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.100	0.627	ค่อนข้างสูง
2. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและการบริการ ผู้ป่วย	4.063	0.611	ค่อนข้างสูง
3. ความมีวินัยในการมาปฏิบัติงาน เช่น ความตรง ต่อเวลา การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.032	0.699	ค่อนข้างสูง
4. การเรียนรู้งานด้วยตนเองเพื่อให้ผลงานออกมามี คุณภาพดี	3.972	0.625	ค่อนข้างสูง
5. ความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงาน ใหม่เพิ่มเติม	3.858	0.702	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ย	3.749	0.483	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 48 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันด้านพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง
โรงพยาบาลรวมทุกขนาด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.749$) โดยมีความผูกพันองค์การ
ด้านพฤติกรรม รายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย (ดูตาราง 48)

จากตาราง 44-48 วิเคราะห์ได้ว่า กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด มีระดับ
ความผูกพันองค์การเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทุกคน
เป็นบุคลากรที่เป็นวิชาชีพ มีความรับผิดชอบสูงตามลักษณะของวิชาชีพ ดังนั้น ในการ
ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม กลุ่มตัวอย่างจึงมีความรับผิดชอบสูงต่อหน้าที่
การงาน ต่อเวลา ต่อความเที่ยงตรง ต่อชีวิต และต่อทรัพย์สินต่าง ๆ ทั้งของผู้รับบริการและ
ของโรงพยาบาลชุมชนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ โดยการที่กลุ่มตัวอย่างมีความรับผิดชอบ
ต่อทั้งตนเอง หน้าที่การงาน ผู้อื่นที่เป็นทั้งผู้ร่วมงานและผู้รับบริการนั้น เป็นส่วนหนึ่ง
ของการแสดงความผูกพันองค์การด้านพฤติกรรม ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจโดยตรง

ส่วนความผูกพันองค์การด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์นั้น จะเกิดความผูกพันองค์การได้ก็ต่อเมื่อได้ทำงานในโรงพยาบาลนั้นมาช่วงระยะเวลาพอสมควร

เนื่องจากตัวแปรขนาดโรงพยาบาล เป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม และตัวแปรความผูกพันองค์การเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ จึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ในการตอบวัตถุประสงค์ข้อ 4 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุขตามขนาดโรงพยาบาล และทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ดังนี้

ตาราง 49

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล

	ขนาดโรงพยาบาล	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
ความผูกพัน	ใหญ่	297	3.712	0.476	4.592	0.010*
องค์การ: \bar{X}	กลาง	280	3.836	0.525		
	เล็ก	163	3.726	0.431		
	รวม	740				

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 พบว่า ขนาดโรงพยาบาลที่ต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า $F = 4.592$ และค่า Sig. = 0.010 และผลการวิเคราะห์นี้เป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ 2

ตาราง 50

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล

ความแตกต่างรายคู่ (<i>LSD</i>)		Sig.
ความผูกพันองค์การ: \bar{X}	ความผูกพันองค์การ: \bar{X}	
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.836$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.712$)	0.003*
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.836$)	ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.726$)	0.030*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การ ($\bar{X} = 3.836$) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.712$; *LSD Sig.* = 0.003) และกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.726$; *LSD Sig.* = 0.030) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ตาราง 51

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การรายด้าน (รายคู่) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล

ความผูกพันองค์การ	ขนาด โรงพยาบาล	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
ด้านจิตใจ: \bar{X} (AC)	ใหญ่	297	3.486	0.596	3.639	0.027*
	กลาง	280	3.629	0.679		
	เล็ก	163	3.503	0.603		
ด้านความต่อเนื่อง ของผลประโยชน์: \bar{X} (CC)	ใหญ่	297	3.607	0.564	4.161	0.016*
	กลาง	280	3.723	0.615		
	เล็ก	163	3.562	0.509		
ด้านบรรทัดฐาน: \bar{X} (NC)	ใหญ่	297	3.779	0.561	4.098	0.017*
	กลาง	280	3.921	0.634		
	เล็ก	163	3.851	0.506		

ตาราง 51 (ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	ขนาด โรงพยาบาล	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
ด้านพฤติกรรม: \bar{X} (BC)	ใหญ่	297	3.976	0.556	2.196	0.112
	กลาง	280	4.073	0.528		
	เล็ก	163	3.989	0.515		

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 51 พบว่า ขนาดโรงพยาบาลที่ต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างกันตามขนาดโรงพยาบาล (ดูตาราง 51)

ตาราง 52

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล

ความแตกต่างรายคู่ (<i>LSD</i>)	ความผูกพันองค์กร: \bar{X}	Sig.
ด้านจิตใจ: \bar{X}	ด้านจิตใจ: \bar{X}	
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.629$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.486$)	0.009*
ด้านความต่อเนื่องของ ผลประโยชน์: \bar{X}	ด้านความต่อเนื่องของ ผลประโยชน์: \bar{X}	
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.723$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.607$)	0.020*
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.723$)	ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.562$)	0.007*
ด้านบรรทัดฐาน: \bar{X}	ด้านบรรทัดฐาน: \bar{X}	
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.921$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.779$)	0.005*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การรายด้าน (รายคู่) ความผูกพันองค์การด้านจิตใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.629$) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.486$; $LSD \text{ Sig.} = 0.009$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันองค์การด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.723$) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.607$; $LSD \text{ Sig.} = 0.020$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมากกว่ากลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.562$; $LSD \text{ Sig.} = 0.007$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.921$) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.779$; $LSD \text{ Sig.} = 0.005$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันองค์การด้านพฤติกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลทั้ง 3 ขนาด มีค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

ส่วนต่อไปนี้เป็น การตอบวัตถุประสงค์ข้อ 5 เพื่อศึกษาปัจจัยงูใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งจะเป็นการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (pearson's product-moment correlation coefficient) ซึ่งเหมาะสมกับตัวแปรเชิงปริมาณ และยังเป็น การทดสอบสมมติฐานข้อ 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจภายในกับความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง



ตาราง 53

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยเชิงจิตภายในกับความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด

	ความ ผูกพัน องค์การ	นโยบาย องค์การ	ภาวะผู้นำ	ลักษณะ งาน	รายได้และ ค่าตอบแทน	การพัฒนา ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	การมอบ อำนาจ	ปฏิสัมพันธ์ ในการทำงาน	การสื่อสาร ภายใน องค์การ	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	คุณภาพ ชีวิตการทำงาน	การสนับสนุน ทางการ บริหาร
ความผูกพันองค์การ												
นโยบายขององค์การ	0.429**											
ภาวะผู้นำ	0.472**	0.614**										
ลักษณะงาน	0.358**	0.361**	0.343**									
รายได้และค่าตอบแทน	0.436**	0.381**	0.503**	0.236**								
การพัฒนาความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	0.418**	0.487**	0.583**	0.278**	0.679**							
การมอบอำนาจ	0.477**	0.533**	0.612**	0.398**	0.555**	0.701**						
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	0.546**	0.489**	0.557**	0.364**	0.434**	0.561**	0.642**					
การสื่อสารภายในองค์การ	0.503**	0.578**	0.572**	0.405**	0.437**	0.565**	0.635**	0.703**				
สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	0.411**	0.459**	0.455**	0.209**	0.471**	0.524**	0.524**	0.539**	0.595**			
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.576**	0.423**	0.474**	0.227**	0.547**	0.526**	0.545**	0.522**	0.537**	0.567**		
การสนับสนุนทาง การบริหาร	0.520**	0.548*	0.559**	0.349**	0.499**	0.601**	0.642**	0.604**	0.656**	0.573**	0.618**	

**นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 54

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยเชิงกายภาพกับความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่

	ความ ผูกพัน องค์การ	นโยบาย องค์การ	ภาวะ ผู้นำ	ลักษณะ งาน	รายได้และ ค่า ตอบแทน	การพัฒนา ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	การมอบ อำนาจ	ปฏิสัมพันธ์ ในการ ทำงาน	การสื่อสาร ภายใน องค์การ	สภาพ แวดล้อมใน การทำงาน	คุณภาพชีวิต การทำงาน	การสนับสนุน การบริหาร
ความผูกพันองค์การ	0.406**											
นโยบายองค์การ	0.438**	0.644**										
ภาวะผู้นำ	0.376**	0.405**	0.371**									
ลักษณะงาน	0.370**	0.375**	0.488**	0.242**								
รายได้และค่าตอบแทน												
การพัฒนาความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	0.374**	0.514**	0.585**	0.311**	0.67**							
การมอบอำนาจ	0.421**	0.575**	0.594**	0.419**	0.539**	0.746**						
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	0.540**	0.484**	0.554**	0.396**	0.437**	0.583**	0.661**					
การสื่อสารภายในองค์การ	0.505**	0.626**	0.608**	0.434**	0.443**	0.588**	0.690**	0.739**				
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.390**	0.495**	0.489**	0.242**	0.469**	0.542**	0.561**	0.606**	0.664**			
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.580**	0.427**	0.444**	0.234**	0.517**	0.505**	0.549**	0.557**	0.539**	0.559**		
การสนับสนุนทางการบริหาร	0.503**	0.562**	0.550**	0.333**	0.462**	0.607**	0.666**	0.641**	0.709**	0.585**	0.609**	

**นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 55

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พีอาร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยเชิงกายใจเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง

	ความ ผูกพัน องค์การ	นโยบาย องค์การ	ภาวะ ผู้นำ	ลักษณะ งาน	รายได้ และค่า ตอบแทน	การพัฒนา		ปฏิสัมพันธ์ ในการ ทำงาน	การสื่อสาร ภายใน องค์การ	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน	การสนับสนุน การบริหาร
						ความ ก้าวหน้า	อำนาจ ในวิชาชีพ					
ความผูกพันองค์การ	0.494**											
นโยบายองค์การ	0.568**	0.674**										
ภาวะผู้นำ	0.402**	0.362**	0.353**									
ลักษณะงาน	0.582**	0.479**	0.571**	0.332**								
รายได้และค่าตอบแทน												
การพัฒนาความก้าวหน้า	0.500**	0.510**	0.623**	0.308**	0.753**							
ในวิชาชีพ	0.571**	0.565**	0.675**	0.419**	0.645**	0.675**						
การมอบอำนาจ	0.547**	0.471**	0.598**	0.426**	0.480**	0.563**	0.662**					
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	0.523**	0.583**	0.602**	0.420**	0.535**	0.619**	0.634**	0.679**				
การสื่อสารภายในองค์การ	0.496**	0.518**	0.531**	0.230**	0.523**	0.533**	0.563**	0.493**	0.581**			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.580**	0.420**	0.511**	0.235**	0.635**	0.538**	0.551**	0.449**	0.522**	0.616**		
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.582**	0.594**	0.599**	0.364**	0.640**	0.653**	0.643**	0.532**	0.59**	0.586**	0.644**	

**นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 56

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยเชิงจิตภายในกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดเด็ก

	ความผูกพันองค์กร	นโยบายองค์กร	ภาวะผู้นำ	ลักษณะงาน	รายได้และค่าตอบแทน	การพัฒนา ความรู้ ในวิชาชีพ	การมอบอำนาจ	ปฏิสัมพันธ์ภายในการทำงาน	สภาพแวดล้อมการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การสนับสนุนการบริหาร
ความผูกพันองค์กร	0.389**										
นโยบายองค์กร	0.390**	0.476**									
ภาวะผู้นำ	0.223**	0.241**	0.256**								
ลักษณะงาน	0.335**	0.217**	0.396**	0.049**							
รายได้และค่าตอบแทน	0.406**	0.359**	0.516**	0.138**	0.582**						
การพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ	0.451**	0.352**	0.511**	0.314**	0.417**	0.605**					
การมอบอำนาจ	0.536**	0.531**	0.466**	0.179**	0.312**	0.483**	0.529**				
ปฏิสัมพันธ์ภายในการทำงาน	0.475**	0.454**	0.497**	0.300**	0.280**	0.441**	0.537**	0.661**			
การสื่อสารภายในองค์กร	0.326**	0.257**	0.288**	0.090**	0.390**	0.461**	0.374**	0.443**	0.446**		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.552**	0.417**	0.511**	0.190**	0.469**	0.566**	0.525**	0.531**	0.568**	0.508**	
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.462**	0.427**	0.544**	0.369**	0.370**	0.500**	0.574**	0.600**	0.596**	0.520**	0.604**

**นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 53 พบว่า ปัจจัยเชิงใจภายในทั้ง 11 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และการแปลความหมายค่าของความสัมพันธ์ (Devore & Peck, 1993, p. 129) ดังนี้ ปัจจัยเชิงใจภายในที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.576$) ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ($r = 0.546$) การสนับสนุนทางการบริหาร ($r = 0.520$) การสื่อสารภายในองค์กร ($r = 0.503$) ส่วนปัจจัยเชิงใจภายในที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การมอบหมายงาน ($r = 0.477$) ภาวะผู้นำ ($r = 0.472$) รายได้และค่าตอบแทน ($r = 0.436$) นโยบายองค์กร ($r = 0.429$) การพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($r = 0.418$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = 0.411$) และลักษณะงาน ($r = 0.358$) และจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว เป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ 3

จากตาราง 54-56 พบว่า ปัจจัยเชิงใจภายในที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่ โดยเรียงลำดับ จากมากไปน้อย ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.580$) ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ($r = 0.540$) การสื่อสารภายในองค์กร ($r = 0.505$) และการสนับสนุนทางการบริหาร ($r = 0.503$) ส่วนปัจจัยเชิงใจภายในที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสนับสนุนทางการบริหาร ($r = 0.582$) รายได้ และค่าตอบแทน ($r = 0.582$) คุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.580$) ภาวะผู้นำ ($r = 0.568$) ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ($r = 0.547$) และการสื่อสารภายในองค์กร ($r = 0.523$) ส่วนปัจจัยเชิงใจภายในที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดเล็ก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.552$) และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ($r = 0.536$) ในการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 6 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงใจภายในที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขแตกต่างกันตามขนาดโรงพยาบาลนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็นสองส่วน ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ด้วยเทคนิคการ

วิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ และ (2) การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงภายในที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ วิธีการเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบ Stepwise และสร้างตัวแบบของความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โดยในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ และสร้างตัวแบบของความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงภายใน 11 ด้าน กับตัวแปรความผูกพันองค์กรสาธารณสุขของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลรวมทุกขนาด และวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงภายใน 11 ด้าน กับความผูกพันองค์กรสาธารณสุขของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ก่อนวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบฐานคติ (assumption) ของการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ พบว่า

1. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวและตัวแปรตาม มีการแจกแจงแบบปกติ (normally distributed) หรือมีความสมมาตรกัน

2. ความเป็นเส้นตรงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยค่าของความผูกพันองค์กรส่วนใหญ่จะอยู่บนเส้นตรงและมีบางส่วนที่อยู่ใต้เส้นตรงเล็กน้อย ซึ่งหมายความว่า ค่าจริงมีค่าต่ำกว่าค่าที่คาดไว้ เมื่อประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ค่าของความผูกพันองค์กรส่วนใหญ่มีการแจกแจงแบบปกติหรือสมมาตรกัน

3. ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามมีค่าคงที่ สำหรับทุกค่าของตัวแปรอิสระ โดยพบการกระจายปกติของค่าคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม แสดงว่าค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามมีค่าคงที่สำหรับทุกค่าของตัวแปรอิสระ

4. ค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (collinearity statistics) ได้แก่ค่า Durbin-Watson ซึ่งผลการทดสอบมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.750 แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กัน เป็นอิสระจากกัน

จึงสรุปได้ว่า การทดสอบฐานคติ (assumption) ของการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผ่านเกณฑ์การทดสอบฐานคติ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ง)

ส่วนต่อไปนี้เป็นผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ระหว่างตัวแปรปัจจัยงูใจภายใน 11 ด้าน กับตัวแปรความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ดังนี้

ตาราง 57

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยงูใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลรวมทุกขนาด

ปัจจัยงูใจภายใน	B	t	Sig.
ค่าคงที่	1.586	15.169	0.000*
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.267	10.916	0.000*
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	0.167	6.596	0.000*
ลักษณะงาน	0.140	4.978	0.000*
ภาวะผู้นำ	0.065	3.337	0.001*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05; R^2 adj = 0.447; $F = 148.763$

จากตาราง 57 พบว่า ตัวแปรปัจจัยงูใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ลักษณะงาน และภาวะผู้นำ มีอิทธิพลสามารถอธิบายและพยากรณ์ความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลรวมทุกขนาด ได้ดีที่สุด โดยตัวแปรทั้งหมดนี้ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันองค์การได้ร้อยละ 44.7 ดังสมการ

$$\begin{aligned}
 \text{ความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง} &= 1.586 + 0.267 \text{ คุณภาพชีวิตการทำงาน} \\
 \text{(โรงพยาบาลรวมทุกขนาด)} &+ 0.167 \text{ ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน} \\
 &+ 0.140 \text{ ลักษณะงาน} \\
 &+ 0.065 \text{ ภาวะผู้นำ}
 \end{aligned}$$

ตาราง 58

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกายภาพในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง
โรงพยาบาลขนาดใหญ่

ปัจจัยเชิงกายภาพ	B	t	Sig.
ค่าคงที่	1.577	10.835	0.000*
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.295	8.528	0.000*
ลักษณะงาน	0.174	4.383	0.000*
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	0.168	4.905	0.000*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05; $R^2 \text{ adj} = 0.434$; $F = 95.193$

จากตาราง 58 พบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงกายภาพในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน มีอิทธิพลสามารถอธิบาย และพยากรณ์ ความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ โดยตัวแปรทั้งหมดนี้ ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง ได้ร้อยละ 43.4 ดังสมการ

$$\begin{aligned}
 \text{ความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง} &= 1.577 + 0.295 \text{ คุณภาพชีวิตการทำงาน} \\
 \text{(โรงพยาบาลขนาดใหญ่)} &+ 0.174 \text{ ลักษณะงาน} \\
 &+ 0.168 \text{ ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน}
 \end{aligned}$$

ตาราง 59

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง
โรงพยาบาลขนาดกลาง

ปัจจัยเชิงภายใน	B	t	Sig.
ค่าคงที่	1.438	7.182	0.000*
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.194	3.886	0.000*
ลักษณะงาน	0.140	2.545	0.012*
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	0.132	2.632	0.009*
รายได้และค่าตอบแทน	0.121	2.592	0.010*
ภาวะผู้นำ	0.113	2.490	0.014*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05; $R^2_{adj} = 0.512$; $F = 40.664$

จากตาราง 59 พบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน รายได้และค่าตอบแทน และภาวะผู้นำ มีอิทธิพลสามารถอธิบาย และพยากรณ์ความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลขนาดกลาง ได้ดีที่สุดในลำดับแรก โดยตัวแปรทั้งหมดนี้ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันองค์การได้ ร้อยละ 51.2 ดังสมการ

$$\begin{aligned}
 \text{ความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง} &= 1.438 + 0.194 \text{ คุณภาพชีวิตการทำงาน} \\
 \text{(โรงพยาบาลขนาดกลาง)} &+ 0.140 \text{ ลักษณะงาน} \\
 &+ 0.132 \text{ ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน} \\
 &+ 0.121 \text{ รายได้และค่าตอบแทน} \\
 &+ 0.113 \text{ ภาวะผู้นำ}
 \end{aligned}$$



ตาราง 60

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง
โรงพยาบาลขนาดเล็ก

ปัจจัยงใจภายใน	B	t	Sig.
ค่าคงที่	2.091	12.679	0.000*
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.261	5.109	0.000*
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	0.225	4.620	0.000*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05; $R^2_{adj} = 0.387$; $F = 50.511$

จากตาราง 60 พบว่า ตัวแปรปัจจัยงใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน มีอิทธิพลสามารถอธิบายและพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดเล็กได้ดีที่สุด โดยตัวแปรปัจจัยงใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 38.7 ดังสมการ

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง} &= 2.091 + 0.261 \text{ คุณภาพชีวิตการทำงาน} \\ \text{(โรงพยาบาลขนาดเล็ก)} &+ 0.225 \text{ ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน} \end{aligned}$$

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยงใจภายในที่มีอิทธิพลสามารถทำนายและพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด โรงพยาบาลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ได้ดีที่สุดในได้แก่ ตัวแปรปัจจัยงใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ลักษณะงาน และภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 4 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรชุดดังกล่าว ไปวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยงใจภายในที่

มีผลต่อความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นการสนับสนุนข้อสรุปตามสมการถดถอยเชิงพหุ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับปัจจัยงูใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ลักษณะงาน และภาวะผู้นำ ที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ 5 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 61

การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจภายในกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด

ปัจจัยงูใจภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้	<i>n</i> (740)	ความผูกพัน องค์กร: \bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ระดับสูง	52	4.359	0.394	76.569	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	272	3.934	0.345		
ระดับปานกลาง	303	3.619	0.421		
ระดับค่อนข้างต่ำ	96	3.400	0.497		
ระดับต่ำ	17	3.197	0.531		
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน					
ระดับสูง	89	4.268	0.407	77.454	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	304	3.872	0.388		
ระดับปานกลาง	277	3.548	0.398		
ระดับค่อนข้างต่ำ	58	3.357	0.458		
ระดับต่ำ	12	3.300	0.672		
ลักษณะงาน					
ระดับสูง	87	4.078	0.490	30.548	0.000*

ตาราง 61 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงกายภาพใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้	<i>n</i> (740)	ความผูกพัน องค์การ: \bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
ระดับค่อนข้างสูง	376	3.797	0.452		
ระดับปานกลาง	259	3.595	0.441		
ระดับค่อนข้างต่ำ	18	3.367	0.572		
ภาวะผู้นำ					
ระดับสูง	120	4.172	0.427	51.689	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	243	3.826	0.384		
ระดับปานกลาง	237	3.621	0.449		
ระดับค่อนข้างต่ำ	107	3.453	0.463		
ระดับต่ำ	33	3.524	0.453		

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 61 พบว่า ระดับปัจจัยเชิงกายภาพในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปฏิสัมพันธ์
ในการทำงาน ลักษณะงาน และภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันองค์การ
ของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 โดยระดับปัจจัยเชิงกายภาพในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่า $F = 76.569$
ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานมีค่า $F = 77.454$ ด้านลักษณะงานมีค่า $F = 30.548$ และ
ด้านภาวะผู้นำมีค่า $F = 51.689$ โดยทั้งหมดมีค่า Sig. = 0.000

ตาราง 62

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยงูใจภายในรายคู่ กับ ความผูกพันองค์การ
ของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด

ความแตกต่างรายคู่ (LSD)	ความผูกพันองค์การ: \bar{X}	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.359$)	ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.921$)	0.000*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.574$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.416$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.031$)	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.921$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.574$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.416$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.031$)	0.000*
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.574$)	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.416$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.031$)	0.000*
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.258$)	ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.872$)	0.000*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.548$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.357$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.300$)	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.872$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.548$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.357$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.300$)	0.000*
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.548$)	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.357$)	0.001*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.300$)	0.039*
ลักษณะงาน	ลักษณะงาน	
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.078$)	ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.797$)	0.000*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.595$)	0.000*

ตาราง 62 (ต่อ)

ความแตกต่างรายคู่ (LSD)	ความผูกพันองค์การ: \bar{X}	Sig.
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.367$)	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.797$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.595$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.367$)	0.000*
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.595$)	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.367$)	0.041*
ภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำ	
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.127$)	ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.826$)	0.000*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.621$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.453$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.524$)	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.826$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.621$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.453$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.524$)	0.000*
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.621$)	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.453$)	0.001*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 62 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงจิตภายในรายคู่ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ลักษณะงาน และภาวะผู้นำ กับความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด พบว่า (1) ระดับปัจจัยเชิงจิตภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามลำดับ (2) ระดับปัจจัยเชิงจิตภายในด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานในระดับ

ค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ตามลำดับ (3) ระดับปัจจัยจูงใจภายในด้านลักษณะงานมีผลความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่รับรู้หรือเข้าใจลักษณะงานในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่รับรู้หรือเข้าใจลักษณะงานในระดับค่อนข้างสูง ปานกลาง และ ค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับการรับรู้หรือเข้าใจลักษณะงานที่ลดลงตามลำดับ และ (4) ระดับปัจจัยจูงใจภายในด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีผู้นำซึ่งสามารถใช้ภาวะผู้นำในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้นำซึ่งสามารถใช้ภาวะผู้นำได้ในระดับค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ ตามลำดับ

ตาราง 63

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจูงใจภายในกับความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลขนาดใหญ่

ปัจจัยจูงใจภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้	<i>n</i> (297)	ความผูกพัน องค์การ: \bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ระดับสูง	22	4.318	0.356	39.047	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	98	3.921	0.351		
ระดับปานกลาง	119	3.574	0.416		
ระดับค่อนข้างต่ำ	50	3.416	0.449		
ระดับต่ำ	8	3.031	0.679		
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน					
ระดับสูง	35	4.296	0.428	40.195	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	111	3.858	0.365		

ตาราง 63 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้	<i>n</i> (297)	ความผูกพัน องค์การ: \bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
ระดับปานกลาง	109	3.534	0.387		
ระดับค่อนข้างต่ำ	33	3.341	0.475		
ระดับต่ำ	9	3.328	0.700		
ลักษณะงาน					
ระดับสูง	37	4.077	0.423	16.986	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	156	3.768	0.462		
ระดับปานกลาง	93	3.562	0.431		
ระดับค่อนข้างต่ำ	11	3.318	0.505		

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 63 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่า $F = 39.047$ ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานมีค่า $F = 40.195$ และด้านลักษณะงานมีค่า $F = 16.986$ โดยทั้งหมดมีค่า Sig. = 0.000

ตาราง 64

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยสุขภาพในรายคู่ กับความผูกพันองค์การ
ของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่

ความแตกต่างรายคู่ (LSD)	ความผูกพันองค์การ: \bar{X}	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.397$)	ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.921$)	0.000*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.574$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.416$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.031$)	0.000*
คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.921$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.574$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.416$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.031$)	0.000*
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.574$)	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.416$)	0.015*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.031$)	0.000*
ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.416$)	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.031$)	0.012*
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.296$)	ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.858$)	0.000*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.534$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.341$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.328$)	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.858$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.534$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.341$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.328$)	0.000*
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.534$)	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.341$)	0.015*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.328$)	0.000*

ตาราง 64 (ต่อ)

ความแตกต่างรายคู่ (LSD)	ความผูกพันองค์การ: \bar{X}	Sig.
ลักษณะงาน	ลักษณะงาน	
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.077$)	ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.768$)	0.000*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.562$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.318$)	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.768$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.562$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.318$)	0.001*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 64 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยงูใจภายในรายคู่ กับความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่ พบว่า (1) ระดับปัจจัยงูใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามลำดับ (2) ระดับปัจจัยงูใจภายในด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับปฏิสัมพันธ์ในการทำงานตามลำดับ และ (3) ระดับปัจจัยงูใจภายในด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่รับรู้หรือเข้าใจลักษณะงานในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่การรับรู้หรือเข้าใจลักษณะงานในระดับค่อนข้างสูง ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับการรับรู้หรือเข้าใจลักษณะงาน ตามลำดับ

ตาราง 65

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยงูใจภายในกับความผูกพันองค์การ
ของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง

ปัจจัยงูใจภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้	<i>n</i> (280)	ความผูกพัน องค์การ: \bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ระดับสูง	20	4.397	0.439	20.549	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	116	4.011	0.374		
ระดับปานกลาง	108	3.699	0.422		
ระดับค่อนข้างต่ำ	30	3.417	0.631		
ระดับต่ำ	6	3.408	0.254		
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน					
ระดับสูง	36	4.256	0.402	19.527	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	124	3.939	0.455		
ระดับปานกลาง	104	3.587	0.449		
ระดับค่อนข้างต่ำ	14	3.421	0.528		
ระดับต่ำ	2	2.825	0.318		
ลักษณะงาน					
ระดับสูง	29	4.229	0.534	10.009	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	104	3.853	0.475		
ระดับปานกลาง	141	3.672	0.474		
ระดับค่อนข้างต่ำ	6	3.417	0.763		
ระดับต่ำ					
ภาวะผู้นำ					
ระดับสูง	50	4.221	0.412	20.468	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	106	3.915	0.437		
ระดับปานกลาง	104	3.616	0.469		
ระดับค่อนข้างต่ำ	18	3.322	0.483		
ระดับต่ำ	2	3.300	0.353		

ตาราง 65 (ต่อ)

ปัจจัยงูใจภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้	<i>n</i> (280)	ความผูกพัน องค์การ: \bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
รายได้และค่าตอบแทน					
ระดับสูง	13	4.688	0.352	23.510	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	95	4.027	0.400		
ระดับปานกลาง	118	3.754	0.407		
ระดับค่อนข้างต่ำ	40	3.639	0.499		
ระดับต่ำ	14	3.311	0.586		

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 65 พบว่า ระดับปัจจัยงูใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ และรายได้ และค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยงูใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า $F = 20.549$ ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานมีค่า $F = 19.427$ ด้านลักษณะงาน มีค่า $F = 10.009$ ด้านภาวะผู้นำมีค่า $F = 20.468$ และด้านรายได้และค่าตอบแทน มีค่า $F = 23.510$ โดยทั้งหมดมีค่า Sig. = 0.000

ตาราง 66

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยงูใจภายในรายคู่กับความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง

ความแตกต่างรายคู่ (<i>LSD</i>)	ความผูกพันองค์การ: \bar{X}	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.397$)	ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.011$)	0.001*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.699$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.417$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.408$)	0.000*

ตาราง 66 (ต่อ)

ความแตกต่างรายคู่ (LSD)	ความผูกพันองค์การ: \bar{X}	Sig.
ระดับก่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.011$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.699$)	0.000*
	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.417$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.108$)	0.002*
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.574$)	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.416$)	0.004*
	ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	
	ระดับสูง ($\bar{X} = 4.256$)	ระดับก่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.939$)
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.587$)	0.000*
	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.421$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.825$)	0.000*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.587$)	0.000*
ระดับก่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.939$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.587$)	0.000*
	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.421$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.825$)	0.001*
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.587$)	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.825$)	0.019*
	ลักษณะงาน	
	ระดับสูง ($\bar{X} = 4.229$)	ระดับก่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.853$)
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.672$)	0.000*
	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.417$)	0.000*
	ลักษณะงาน	
ระดับก่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.853$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.672$)	0.023*
	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.417$)	0.036*
ภาวะผู้นำ	ภาวะนำ	
	ระดับก่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.915$)	0.000*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.616$)	0.000*
	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.322$)	0.000*
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.221$)	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.300$)	0.005*

ตาราง 66 (ต่อ)

ความแตกต่างรายคู่ (LSD)	ความผูกพันองค์การ: \bar{X}	Sig.
ระดับก่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.915$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.616$)	0.000*
	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.322$)	0.014*
รายได้และค่าตอบแทน	รายได้และค่าตอบแทน	
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.688$)	ระดับก่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.043$)	0.000*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.745$)	0.000*
	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.639$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.311$)	0.005*
ระดับก่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.043$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.745$)	0.000*
	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.639$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.311$)	0.000*
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.745$)	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.311$)	0.001*
ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.639$)	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.311$)	0.016*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 66 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยงูใจภายในรายคู่กับความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง พบว่า (1) ระดับปัจจัยงูใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับก่อนข้างสูง ปานกลาง ก่อนข้างต่ำ และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานลำดับ (2) ระดับปัจจัยงูใจภายในด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานในระดับก่อนข้างสูง ปานกลาง ก่อนข้างต่ำ และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับปฏิสัมพันธ์ในการทำงานตามลำดับ (3) ระดับปัจจัยจูงใจภายในด้านลักษณะงานมีผลความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่รับรู้หรือเข้าใจลักษณะงานในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่การรับรู้หรือเข้าใจลักษณะงานในระดับค่อนข้างสูง ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับการรับรู้หรือเข้าใจลักษณะงานตามลำดับ (4) ระดับปัจจัยจูงใจภายในด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีผู้นำซึ่งสามารถใช้ภาวะผู้นำในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้นำซึ่งสามารถใช้ภาวะผู้นำได้ในระดับค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำตามลำดับ และ (5) ระดับปัจจัยจูงใจภายในด้านรายได้และค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้และค่าตอบแทนในระดับสูงจะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้และค่าตอบแทนในระดับค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับรายได้และค่าตอบแทนตามลำดับ

ตาราง 67

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจูงใจภายในกับความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลขนาดเล็ก

ปัจจัยจูงใจภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้	<i>n</i> (163)	ความผูกพัน องค์การ: \bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ระดับสูง	10	4.375	0.411	17.717	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	58	3.865	0.269		
ระดับปานกลาง	76	3.641	0.412		
ระดับค่อนข้างต่ำ	16	3.319	0.352		
ระดับต่ำ	3	3.217	0.486		

ตาราง 67 (ต่อ)

ปัจจัยงใจภายใน ที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้	<i>n</i> (163)	ความผูกพัน องค์การ: \bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน					
ระดับสูง	18	4.239	0.395	25.577	0.000*
ระดับค่อนข้างสูง	69	3.823	0.345		
ระดับปานกลาง	64	3.543	0.375		
ระดับค่อนข้างต่ำ	12	3.379	0.365		

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 67 พบว่า ระดับปัจจัยงใจภายใน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันองค์การในภาพรวม ของ กลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยงใจภายในคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า $F = 17.717$ ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า $F = 22.577$ โดยทั้งหมดมีค่า Sig. = 0.000

ตาราง 68

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยงใจภายในรายคู่กับความผูกพันองค์การ ของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลขนาดเล็ก

ความแตกต่างรายคู่ (<i>LSD</i>)	ความผูกพันองค์การ: \bar{X}	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.375$)	ระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.865$)	0.001*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.641$)	0.000*
	ระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.319$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.217$)	0.000*

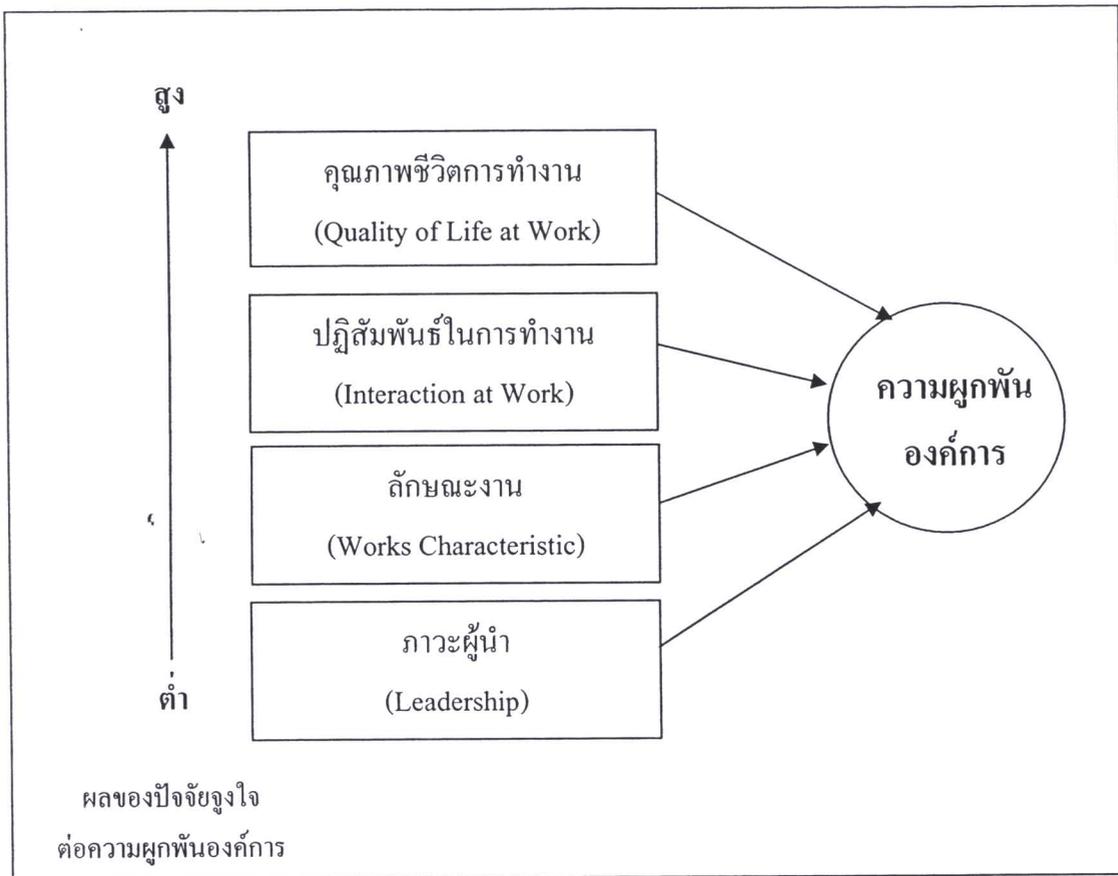
ตาราง 68 (ต่อ)

ความแตกต่างรายคู่ (LSD)	ความผูกพันองค์การ: \bar{X}	Sig.
ระดับก่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.865$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.641$)	0.001*
	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.319$)	0.000*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.217$)	0.003*
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.641$)	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.319$)	0.001*
	ระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.217$)	0.048*
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ระดับสูง ($\bar{X} = 4.239$)	ระดับก่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.823$)	0.001*
	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.543$)	0.000*
	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.379$)	0.000*
ระดับก่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.823$)	ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.543$)	0.000*
	ระดับก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.379$)	0.000*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 68 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยงูใจภายในรายคู่กับความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลขนาดเล็ก พบว่า (1) ระดับปัจจัยงูใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับก่อนข้างสูง ปานกลาง ก่อนข้างต่ำ และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามลำดับ และ (2) ระดับปัจจัยงูใจภายในด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานในระดับสูง จะมีความผูกพันองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานในระดับก่อนข้างสูง ปานกลาง และก่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความผูกพันองค์การของกลุ่มตัวอย่างจะลดลงตามระดับปฏิสัมพันธ์ในการทำงานตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ผลการถดถอยเชิงพหุของโรงพยาบาลทั้งสามขนาด และการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขตามขนาดโรงพยาบาล ผู้วิจัยเสนอตัวแบบการพัฒนาความผูกพันองค์กรที่แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขตามแผนภาพ 12 โดยลำดับตามความสำคัญของปัจจัยจิตใจภายในที่ปรากฏในตัวแบบนี้ มีความสอดคล้องกับการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในคำถามปลายเปิดส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม (ภาคผนวก จ) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ (1) ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน และ (2) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยจิตใจภายในโรงพยาบาล เพื่อให้เกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลมากที่สุด โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 256 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 33.24 ของจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 740 ชุด และมีความคิดเห็นรวมทั้งหมด 454 ความคิดเห็น เมื่อจัดหมวดหมู่ความคิดเห็นทั้งหมดให้สอดคล้องกับปัจจัยจิตใจภายใน 11 ด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่งอยู่ในกลุ่มปัจจัยจิตใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 122 ความคิดเห็น หรือ ร้อยละ 26.87 ของความคิดเห็นทั้งหมด รองลงมา คือ ความคิดเห็นในกลุ่มปัจจัยจิตใจภายในด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน จำนวน 86 ความคิดเห็น หรือร้อยละ 18.94 ของความคิดเห็นทั้งหมด ตามด้วยปัจจัยจิตใจภายในด้านลักษณะงานจำนวน 73 ความคิดเห็น หรือ ร้อยละ 16.09 ของความคิดเห็นทั้งหมด และปัจจัยจิตใจภายในด้านภาวะผู้นำจำนวน 67 ความคิดเห็น หรือ ร้อยละ 14.45 ของความคิดเห็นทั้งหมด ดังรายละเอียดในภาคผนวก จ. ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่า ผู้แสดงความคิดเห็นข้างต้น ได้ให้ความสำคัญปัจจัยจิตใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ลักษณะงาน และภาวะผู้นำ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ผลการถดถอยเชิงพหุ ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น



ภาพ 12 ตัวแบบการพัฒนาความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาล ชุมชน (จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ)

บุคลากรสาธารณสุขเป็นบุคลากรที่มีลักษณะเป็นวิชาชีพสูงที่ต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และได้รับการฝึกฝนอย่างเป็นระบบ ต้องปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ เพราะงานบริการสุขภาพเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความอยู่รอด และความปลอดภัยของชีวิตของผู้ป่วย ดังนั้น การรักษาให้บุคลากรสาธารณสุขอยู่กับโรงพยาบาลต่อไปได้นาน ก็ต่อเมื่อบุคลากรสาธารณสุขมีความผูกพันองค์กร อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความผูกพันองค์กรไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือเกิดจากประเภทของวิชาชีพ แต่เกิดจากการสื่อสารที่ดี ความเข้าใจที่ดีในความต้องการของบุคลากร และการบริหารจัดการที่ดีของผู้นำและคณะผู้บริหารโรงพยาบาล รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อโรงพยาบาลต้องการให้บุคลากรสาธารณสุขมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลในระดับสูง แต่ผู้นำและคณะบริหารโรงพยาบาลไม่มีการสื่อสารที่ดี ไม่มีความเข้าใจที่ดีในความต้องการ

ของบุคลากร และไม่มีการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งไม่ทำหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น ขาดความยุติธรรม ไม่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ และ ทำให้ความผูกพันต่อโรงพยาบาลของบุคลากรลดลง

สำหรับรูปแบบการพัฒนาความผูกพันองค์การตามภาพ 12 คือ รูปแบบที่แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ลักษณะงาน และภาวะผู้นำ มีผลโดยตรงต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งตัวแบบนี้จะมีความแตกต่างเฉพาะตัวแปรหรือองค์ประกอบย่อย ๆ กับการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน เช่น การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของพยาบาลในประเทศจอร์แดน (Al-Hawajreh, 2007) ที่พบว่า ระดับความเครียดจากการทำงาน ส่งผลทำให้ความผูกพันองค์การของพยาบาลลดลง และการศึกษาความผูกพันองค์การของพยาบาลในประเทศอิหร่านกับความพึงพอใจในการทำงาน (Jahangir & Shokpour, 2008) ที่พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน อายุ รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลทำให้ความผูกพันองค์การด้านจิตใจ และความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐานสูงขึ้น แต่ส่งผลทำให้กับความผูกพันด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์ลดลง ซึ่ง Jahangir and Shokpour ได้เสนอแนะว่า ในการสร้างความผูกพันองค์การ ควรให้ความสำคัญความผูกพันองค์การในแต่ละด้าน เพื่อให้การสร้างความผูกพันองค์การมีประสิทธิภาพมากที่สุด สำหรับการศึกษาศึกษาความผูกพันองค์การของเภสัชกร (วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และ นุศราพร เกษสมบูรณ์, 2551) พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลร่วมต่อความผูกพันองค์การของเภสัชกรสูงสุด ซึ่ง วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศราพร เกษสมบูรณ์ ได้แสดงองค์ประกอบย่อยของตัวแปรความพึงพอใจว่าประกอบด้วย การบริหารจัดการ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน รวมทั้งคุณธรรมในการทำงาน และการศึกษาศึกษาความผูกพันองค์การกับการลาออกของแพทย์ภาครัฐ (กำธร พฤกษานานนท์ และคนอื่น ๆ, 2546) พบว่า ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ ซึ่งได้แก่ รายได้และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม การขาดความก้าวหน้า การลาศึกษาต่อ และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์การและการลาออกของแพทย์

ภาครัฐ ส่วนปัจจัยลักษณะงาน นโยบายและระบบบริหารองค์การ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแพทย์ภาครัฐ โดย คำธร พุทธยานานนท์ และคนอื่น ๆ ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์การของแพทย์ภาครัฐมีความสัมพันธ์สูงสุดต่อการลาออก จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า ตัวแบบความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข มีการศึกษาแบบแยกส่วน ทำการศึกษาในแต่ละสาขาวิชาชีพในบริบทที่แตกต่างกัน แต่มีข้อสรุปที่ตรงกัน คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงานและลักษณะงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานจะมีความผูกพันองค์การ ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (Whithéy & Cooper, 1989, pp. 521-539) โดยตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้นเป็นองค์ประกอบย่อยของตัวแปรหลัก คือ ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) รายได้และค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน (4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (5) ลักษณะงานที่ส่งเสริมค่านิยมการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม (7) มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ (8) ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Walton, 1974, pp. 12-16) คุณภาพชีวิตการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อการทำงานไม่มีผลกระทบเชิงลบกับชีวิตครอบครัว