

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ผลของปัจจัยด้านการบริหารที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ โดยศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ โรงพยาบาลที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ และ 2) ปัจจัยด้านการบริหาร 5 ด้าน คือ การยกย่องให้เกียรติ คุณภาพของการบริการ ความชัดเจนในงาน ความท้าทายในงาน และการให้ข้อมูลข่าวสาร

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 320 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 ผลของปัจจัยด้านการบริหารที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

และเพื่อสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่างๆ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรต่างๆ ดังนี้

X_1 แทน โรงพยาบาลที่สังกัด

X_2 แทน เพศ

X_3 แทน อายุ

X_4 แทน ระดับการศึกษา

X_5 แทน สถานภาพสมรส

X_6 แทน ระยะเวลาปฏิบัติงาน

X_7 แทน ตำแหน่งหน้าที่

X_8 แทน การยกย่องให้เกียรติ

X_9 แทน คุณภาพการบริการ

X_{10}	แทน	ความชัดเจนในงาน
X_{11}	แทน	ความท้าทายในงาน
X_{12}	แทน	การให้ข้อมูลข่าวสาร
Y_t	แทน	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมในรูปคะแนนดิบ
Z_t	แทน	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y_a	แทน	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในรูปคะแนนดิบ
Z_a	แทน	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y_b	แทน	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในรูปคะแนนดิบ
Z_b	แทน	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y_c	แทน	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสถานในรูปคะแนนดิบ
Z_c	แทน	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสถานในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

โรงพยาบาลที่สังกัด จากการศึกษาตัวอย่างประชากรที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ 320 คน จำแนกเป็นสังกัดโรงพยาบาลจังหวัด 220 คน และสังกัดโรงพยาบาลชุมชน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 และ 31.2 ตามลำดับ

เพศ ประกอบด้วยเพศชาย 40 คน และเพศหญิง 280 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และ 87.5 ตามลำดับ

อายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 153 คน รองลงมาคืออายุ 30 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 138 คน และจำนวนน้อยที่สุดคือ อายุ 40 ปีขึ้นไป 29 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 43.1 และ 9.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 227 คน รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี 51 คน และน้อยที่สุดคือสูงกว่าปริญญาตรี 42 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 15.9 และ 13.2 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส สมรสแล้วจำนวน 174 คน รองลงมาคือ เป็นโสด 138 คน และน้อยที่สุด คือ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 43.1 และ 2.5 และเนื่องจากกลุ่มที่เป็นหม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยมากจึงไม่นำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบร่วมกับกลุ่มอื่นๆ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 5 ปี หรือน้อยกว่า 138 คน รองลงมา คือระหว่าง 6-10 ปี 77 คน ระหว่าง 11-15 ปี 60 คน และน้อยที่สุด คือมากกว่า 15 ปีขึ้นไป 45 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 24.1 18.8 และ 14.1 ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล จำนวน 235 คน รองลงมาคือ แพทย์/ทันตแพทย์ 56 คน และกลุ่ม เภสัชกร นักรังสีเทคนิค นักกายภาพบำบัดและนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 17.5 และ 9.1 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4 ตารางที่ 4 จำนวน (n) และร้อยละของตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=320)	ร้อยละ
โรงพยาบาลที่สังกัด		
โรงพยาบาลจังหวัด	220	68.8
โรงพยาบาลชุมชน	100	31.2
เพศ		
เพศชาย	40	12.5
เพศหญิง	280	87.5
อายุ		
≤30 ปี	138	43.1
31-40 ปี	153	47.8
>40 ปีขึ้นไป	29	9.1

ตารางที่ 4 จำนวน (n) และร้อยละของตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=320)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	15.9
ปริญญาตรี	227	70.9
สูงกว่าปริญญาตรี	42	13.2
สถานภาพสมรส		
โสด	138	43.1
สมรส	174	54.4
หม้าย/หย่าร้าง / แยกกันอยู่	8	2.5
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
≤5 ปี	138	43.0
6-10 ปี	77	24.1
11-15 ปี	60	18.8
>15 ปี	45	14.1
ตำแหน่งหน้าที่		
แพทย์/ทันตแพทย์	56	17.53
พยาบาล	235	73.40
เภสัชกรและอื่นๆ	29	9.1

จากตารางที่ 4 สรุปว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 320 คน เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัดจำนวน 2 ใน 3 ส่วนอีก 1 ใน 3 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสมรสแล้ว โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีหรือต่ำกว่าและปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลเป็นส่วนใหญ่

4.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์

4.2.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกเป็นรายด้าน

ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรทางการแพทย์มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมเฉลี่ย 203.94 (S.D.= 27.31) ด้านเจตคติเฉลี่ย 75.75 (S.D.= 10.19) ด้านพฤติกรรมเฉลี่ย 60.77 (S.D.=11.18) และด้านปทัสถานเฉลี่ย 67.41 (S.D.= 11.18) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
โดยภาพรวม	203.94	27.31	ค่อนข้างสูง
ด้านเจตคติ	75.75	10.19	ค่อนข้างสูง
ด้านพฤติกรรม	60.77	11.18	กลาง
ด้านปทัสถาน	67.41	12.10	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 5 สรุปว่า บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าด้านเจตคติและด้านปทัสถานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับกลาง

4.2.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ

การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ได้ปรับข้อคำถามที่เป็นเชิงลบให้อยู่ในรูปของเชิงบวก เพื่อความถูกต้องในการให้คะแนนและการแปลผล ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

4.2.2.1 ด้านเจตคติ เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก เรียงตามลำดับคือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($\bar{X}=6.10$, S.D.= 1.29) ความพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อองค์การ ($\bar{X}=5.99$, S.D.=0.83) และความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ และสร้างชื่อเสียงแก่องค์การ ($\bar{X}=5.99$, S.D.=0.82) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือความคิดเห็นที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=1.59) มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์การในด้านลบ ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=1.51) และความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 4.57$, S.D.=1.51)

4.2.2.2 ด้านพฤติกรรม พบว่าข้อที่มีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก คือ ความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน ($\bar{X}= 5.40$, S.D.=1.47) การแสดงพฤติกรรมด้านลบ เช่น ขาดงาน มาสายหรืออยากลาออก ($\bar{X}=4.98$, S.D.=2.01) และการลาออกจะทำให้รู้สึกต้องสูญเสียผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.91$, S.D.=1.74) ส่วนค่าคะแนนความคิดเห็นต่ำสุด 3 ข้อได้แก่ การที่บุคลากรคงอยู่กับองค์การเพราะได้ค่าตอบแทนดีกว่าที่อื่น ($\bar{X} = 2.41$, S.D.=1.60) ความต้องการเปลี่ยนงานแต่เกรงว่าจะไม่มีทางเลือก ($\bar{X}=3.31$, S.D.=1.91) และความรู้สึกกลัวที่จะเปลี่ยนงานเพราะเกรงว่าที่ใหม่จะไม่ก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=1.97)

4.2.2.3 ด้านปทัสถาน พบว่าข้อที่มีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก คือ ความเชื่อที่ว่าบุคลากรควรยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 5.93$, S.D.=1.13) ความเชื่อที่ว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ เป็นเรื่องของจิตสำนึกและพันธะให้คงอยู่ ($\bar{X} = 5.80$, S.D.=1.18) และความเชื่อที่ว่าบุคลากรควรผูกพันกับองค์การและงานของตนเอง ($\bar{X} = 5.78$, S.D.=1.13) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ความรู้สึกที่ผู้บริหารคาดหวังในตัวเองสูงมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=1.43) รองลงมา คือ ความรู้สึกเกรงใจผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานหากต้องลาออก ($\bar{X}=4.03$, S.D.=1.64) และความรู้สึกกลัวว่าหากลาออกจะกระทบกระเทือนต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}= 4.21$, S.D.=1.52) รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
ด้านเจตคติ			
1. เอาใจใส่ต่อเป้าหมาย ขององค์การอยู่เสมอ	5.49	1.12	ค่อนข้างสูง
2. เต็มใจปกป้ององค์การ	5.90	0.97	สูงมาก
3. ภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน กับองค์การนี้	5.71	1.05	สูงมาก
4. ไม่เคยวิพากษ์วิจารณ์องค์การ ในด้านลบ	4.43	1.51	กลาง
5. มีความเห็นสอดคล้องกับ นโยบายขององค์การ	3.73	1.59	กลาง
6. ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อองค์การ	5.71	1.00	สูงมาก
7. เต็มใจทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ และสร้างชื่อเสียงแก่องค์การ	5.99	0.83	สูงมาก
8. พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อองค์การ	5.99	0.82	สูงมาก
9. เป็นการถูกต้องที่ทำงานกับองค์การนี้	5.53	1.09	สูงมาก
10. ตั้งใจจะทำงานต่อไปจนกว่า จะเกษียณอายุราชการ	4.57	1.51	ค่อนข้างสูง
11. เต็มใจประชาสัมพันธ์ องค์การทุกครั้งที่มีโอกาส	5.62	1.06	สูงมาก
12. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	6.10	1.29	สูงมาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็น
เกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
13. ต้องการทุ่มเททำงานเพื่อ จะได้คงอยู่กับองค์การ	5.17	1.31	ค่อนข้างสูง
14. ภาควิชาใจที่จะบอกเพื่อนสนิทว่า ทำงานกับองค์การนี้	5.82	1.14	สูง
ด้านพฤติกรรม			
1. กลัวที่จะเปลี่ยนงานเพราะเกรงว่า ที่ใหม่จะไม่ก้าวหน้า	4.08	1.97	กลาง
2. ต้องการเปลี่ยนงานแต่เกรงว่าจะไม่มี ทางเลือก	3.31	1.91	ค่อนข้างต่ำ
3. อยู่กับองค์การเพราะได้ค่าตอบแทน ดีกว่าที่อื่น	2.41	1.60	ต่ำมาก
4. แสดงพฤติกรรมด้านลบเช่นขาดงาน มาสาย หรือ ออกจากงานเมื่อรู้สึกเบื่อ	4.98	2.01	ค่อนข้างสูง
5. การคงอยู่กับองค์การเพราะได้ผลตอบแทน ที่คุ้มค่า	4.15	1.83	กลาง
6. หากลาออกจะสร้างความลำบากแก่ ตนเองและครอบครัว	4.62	2.07	ค่อนข้างสูง
7. ความรู้สึกไม่แน่ใจว่าที่ทำงานแห่งใหม่ จะมั่นคงเท่าที่เดิม	4.09	1.84	กลาง
8. ความรู้สึกหวาดเกรงว่าจะเป็นเรื่อง ยุ่งยากหากต้องไปเริ่มงานใหม่	4.13	1.93	กลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
9. ความพึงพอใจกับตำแหน่งในปัจจุบัน	5.40	1.47	ค่อนข้างสูง
10. ที่ผ่านมามีได้สร้างผลงานไว้มาก จนไม่อยากละทิ้งไป	4.30	1.50	กลาง
11. แม้องค์กรไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการก็ไม่ลาออก	4.86	1.66	ค่อนข้างสูง
12. หากที่อื่นเสนอเงินเดือนหรือ ตำแหน่งที่ดีกว่าก็ไม่ลาออก	4.72	1.71	ค่อนข้างสูง
13. ความรู้สึกว่าการอุทิศตนทำงานให้ กับองค์กรทำให้ได้รับประโยชน์	4.81	1.74	ค่อนข้างสูง
14. ความรู้สึกสูญเสียหากต้องลาออก	4.91	1.74	กลาง
ด้านทัศนคติ			
1. ความเชื่อที่ว่าบุคลากรควรยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร	5.93	1.13	สูงมาก
2. ความเชื่อที่ว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่อง ของจิตสำนึก และพันธะให้คงอยู่	5.80	1.18	สูงมาก
3. เกิดความรู้สึกผิดหากลาออก	4.43	1.74	กลาง
4. ความเชื่อที่ว่าหากบุคลากรคงอยู่ กับองค์กรจะทำให้องค์กรมั่นคง	5.54	1.20	สูงมาก
5. ความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	5.43	1.16	ค่อนข้างสูง
6. ความรู้สึกเกรงใจผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานหากต้องลาออก	4.03	1.64	กลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
7. ความเชื่อที่ว่าบุคลากรควรผูกพันกับงาน ของตนเอง	5.78	1.13	สูงมาก
8. ความรู้สึกกลัวว่าหากลาออก จะทำให้กระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	4.21	1.52	กลาง
9. ผู้บริหารคาดหวังในตัวท่านสูงมาก	4.02	1.43	กลาง
10. ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณขององค์การ	4.28	1.69	กลาง
11. ความเชื่อมั่นในอนาคตขององค์การ	5.43	1.14	ค่อนข้างสูง
12. องค์การสามารถสนองตอบความ ต้องการได้เป็นอย่างดี	4.65	1.38	ค่อนข้างสูง
13. ได้รับการส่งเสริมด้วยดีจนไม่คิด จะลาออก	4.49	1.50	กลาง
14. การทำงานที่นี่ทำให้ชีวิตและ ความเป็นอยู่มั่นคง	5.18	1.41	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 6 สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติในระดับค่อนข้างสูง จะมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อองค์การ และเต็มใจทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงแก่องค์การ ส่วนกลุ่มที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านพฤติกรรมสูงจะมีความพึงพอใจกับหน้าที่การงานในปัจจุบัน มีการแสดงพฤติกรรมด้านลบ เช่น ขาดงาน มาสายหรืออยากลาออก และมีความรู้สึกต้องสูญเสียผลประโยชน์หากต้องลาออกจากองค์การ และในด้านปทัสถานนั้น พบว่าบุคลากรมีความเชื่อมากที่สุดว่าบุคลากรควรยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ เป็นเรื่องของจิตสำนึก และพันธะให้คงอยู่ และเชื่อว่าบุคลากรควรผูกพันกับงานของตนเอง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการแพทย์

4.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

4.3.1 โรงพยาบาลที่สังกัดกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพื่อวิเคราะห์ว่าโรงพยาบาลจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชน หรือขนาดของโรงพยาบาลจะมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การหรือไม่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.3.1.1 โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัด มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเฉลี่ย 202.66 (S.D.=27.03) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน มีคะแนนเฉลี่ย 206.75 (S.D.= 27.86) และผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.1.2 ด้านเจตคติ

ผลการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัด มีคะแนนเฉลี่ย 75.20 (S.D.=9.37) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีคะแนนเฉลี่ย 76.95 (S.D.= 11.75) และผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.1.3 ด้านพฤติกรรม

ผลการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัด มีคะแนนเฉลี่ย 60.37 (S.D.=11.38) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีคะแนนเฉลี่ย 61.66 (S.D.= 10.74) และผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.1.4 ด้านปทัสสถาน

ผลการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสสถาน พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัด มีคะแนนเฉลี่ย 67.08 (S.D.=12.49) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีคะแนนเฉลี่ย 68.14 (S.D.=11.22) และผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชน

ความเชื่อมั่น ผูกพันต่อองค์การ	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t-value	Prob.
โดยภาพรวม					
ระดับจังหวัด	220	202.66	27.03	-1.243	0.215
ระดับชุมชน	100	206.75	27.86		
ด้านเจตคติ					
ระดับจังหวัด	220	75.20	9.37	-1.308	0.193
ระดับชุมชน	100	76.95	11.75		
ด้านพฤติกรรม					
ระดับจังหวัด	220	60.37	11.38	.954	.341
ระดับชุมชน	100	61.66	10.74		
ด้านปทัสสถาน					
ระดับจังหวัด	220	67.08	12.49	-.754	.452
ระดับชุมชน	100	68.14	11.22		

จากตารางที่ 7 สรุปได้ว่าบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสถาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าขนาดขององค์กรไม่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3.2 เพศกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4.3.2.1 โดยภาพรวม

การวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ย 202.75 (S.D=31.88) ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 204.11 (S.D.= 26.66) ซึ่งผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.2.2 ด้านเจตคติ

จากการวิเคราะห์พบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ย 76.10 (S.D=11.35) ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 75.70 (S.D.= 10.03) และผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.2.3 ด้านพฤติกรรม

จากการวิเคราะห์พบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ย 58.55 (S.D.= 12.36) ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 61.09 (S.D.= 10.99) และผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.2.4 ด้านปทัสถาน

จากการวิเคราะห์พบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ย 68.10 (S.D.= 13.48) ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 67.31 (S.D.=11.97) และผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบ
คะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t-value	Prob.
โดยภาพรวม					
ชาย	40	202.75	31.88	-.294	.769
หญิง	280	204.11	26.66		
ด้านเจตคติ					
ชาย	40	76.10	11.35	.232	.817
หญิง	280	75.70	10.03		
ด้านพฤติกรรม					
ชาย	40	58.55	12.36	-1.347	.179
หญิง	240	61.09	10.99		
ด้านประสิทธิภาพ					
ชาย	40	68.10	13.48	.384	.702
หญิง	280	67.31	11.97		

จากตารางที่ 8 สรุปได้ว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเพศไม่มีผลต่อความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3.3 อายุกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ 30 ปีหรือต่ำกว่า พบว่ามีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 198.54 (S.D.= 27.24) 73.22 (S.D. = 9.80) 59.69 (S.D.= 11.14) และ 65.63 (S.D.=12.42) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 205.84 (S.D.= 26.91) 77.14 (S.D.= 10.51) 60.76 (S.D.= 11.45) และ 67.93 (S.D. = 11.30) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 219.62 (S.D.= 22.77) 80.45 (S.D.= 6.91) 66.00 (S.D. = 8.45) และ 73.17 (S.D.=12.03) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
โดยภาพรวม			
≤30 ปี	138	198.54	27.24
31-40 ปี	153	205.84	26.91
>40 ปี	29	219.62	22.77
ด้านเจตคติ			
≤30 ปี	138	73.22	9.80
31-40 ปี	153	77.14	10.51
>40 ปี	29	80.45	6.91

ตารางที่ 9 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนน
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ด้านพฤติกรรม			
≤30 ปี	138	59.69	11.14
31-40 ปี	153	60.76	11.45
>40 ปี	29	66.00	8.45
ด้านทัศนคติ			
≤30 ปี	138	65.63	12.42
31-40 ปี	153	67.93	11.50
>40 ปี	29	73.17	12.03

จากตารางที่ 9 สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่าง
บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
(One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ระหว่างบุคลากรที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	11710.70	5855.34	8.205	.000
ภายในกลุ่ม	317	22623.20	713.66		
ด้านเจตคติ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1822.51	911.25	9.234	.000
ภายในกลุ่ม	317	31281.50	98.68		
ด้านพฤติกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	954.66	477.33	3.886	.022
ภายในกลุ่ม	317	38935.10	122.82		
ด้านปทัสถาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1441.05	720.52	5.044	.007
ภายในกลุ่ม	317	45280.50	142.84		

จากตารางที่ 10 สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า อายุมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้เห็นความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุต่างกันให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้เปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของชฟเฟ (Scheffe' test) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม
ระหว่างบุคลากรที่มีอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	≤30 ปี	31-40 ปี	>40 ปี
≤30 ปี	198.54	-	-7.3	-21.08*
31-40 ปี	205.84	7.30	-	-13.78*
>40 ปี	219.62	21.08*	13.78*	-

*นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 สรุปว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ ระหว่าง
บุคลากรที่มีอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	≤30 ปี	31-40 ปี	>41 ปี
≤30 ปี	73.22	-	-3.93*	-7.23*
31-40 ปี	77.14	3.93*	-	-3.30
>40 ปี	80.45	7.23*	3.30	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุ 30 ปีหรือต่ำกว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม
ระหว่างบุคลากรที่มีอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	≤30 ปี	31-40 ปี	>41 ปี
≤30 ปี	59.69	-	-1.08	-6.31*
31-40 ปี	60.76	1.08	-	-5.24
>40 ปี	66.00	6.31*	-5.24	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุ 30 ปีหรือต่ำกว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสถาน
ระหว่างบุคลากรที่มีอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	≤30 ปี	31-40 ปี	>41 ปี
≤30 ปี	65.63	-	-2.30	-7.54*
31-40 ปี	67.93	2.30	-	-5.24
>40 ปี	73.17	7.54*	5.24	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุ 30 ปีหรือต่ำกว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสถานต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่มีความแตกต่างกัน

4.3.4 ระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรีมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 209.86 (S.D. = 25.00) 70.61 (S.D. = 10.95) 76.10 (S.D. = 9.85) และ 63.16 (S.D. = 9.99) ตามลำดับ

บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 204.81 (S.D. = 26.98) 76.20 (S.D. = 9.90) 61.39 (S.D. = 10.97) และ 67.22 (S.D. = 12.30) ตามลำดับ

บุคลากรที่จบการศึกษามากกว่าปริญญาตรี มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 192.05 (S.D. = 29.10) 75.75 (S.D. = 10.19) 60.78 (S.D. = 11.78) และ 67.41 (S.D. = 11.74) ตามลำดับ
รายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
โดยภาพรวม			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	209.86	25.00
ปริญญาตรี	227	204.81	26.98
สูงกว่าปริญญาตรี	42	192.05	29.10
ด้านเจตคติ			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	76.10	9.85
ปริญญาตรี	227	76.20	9.90
สูงกว่าปริญญาตรี	42	75.75	10.19

ตารางที่ 15 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนน
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ด้านพฤติกรรม			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	63.16	9.99
ปริญญาตรี	227	63.39	10.97
สูงกว่าปริญญาตรี	42	60.78	11.78
ด้านปทัสสถาน			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	70.61	10.95
ปริญญาตรี	227	67.22	12.30
สูงกว่าปริญญาตรี	42	67.41	11.74

จากตารางที่ 15 สรุปว่า บุคลากรที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม และด้านปทัสสถานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ ในขณะที่บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ และด้านพฤติกรรมสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

และ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	7899.33	3949.66	5.443	.005
ภายในกลุ่ม	317	230043.00	725.68		
ด้านเจตคติ					
ระหว่างกลุ่ม	2	391.79	195.89	1.898	.152
ภายในกลุ่ม	317	32712.20	103.19		
ด้านพฤติกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	2004.54	1002.27	8.386	.000
ภายในกลุ่ม	317	37885.30	119.51		
ด้านปทัสถาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	862.85	431.42	2.982	.052
ภายในกลุ่ม	317	45858.70	144.66		

จากตารางที่ 16 สรุปว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าด้านพฤติกรรมมีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านเจตคติและด้านปทัสถาน

และ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้เปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของชฟเฟ (Scheffe' test) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม
ระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	209.86	-	5.06	17.82*
ปริญญาตรี	204.81	-5.06	-	12.76*
สูงกว่าปริญญาตรี	192.05	-17.82*	-12.76*	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 สรุปว่า บุคลากรที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม
ระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63.16	-	1.76	8.61*
ปริญญาตรี	61.39	-1.76	-	6.84*
สูงกว่าปริญญาตรี	54.55	-8.16*	-6.84*	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 สรุปว่า บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

4.3.5 สถานภาพสมรสกับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4.3.5.1 โดยภาพรวม

จากการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมพบว่า บุคลากรที่สมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ย 202.75 (S.D.=31.88) ส่วนบุคลากรที่เป็นโสด มีคะแนนเฉลี่ย 205.64 (S.D.= 24.20) ซึ่งผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.5.2 ด้านเจตคติ

จากการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ พบว่า บุคลากรที่เป็นโสดมีคะแนนเฉลี่ย 74.59 (S.D.= 10.61) ส่วนบุคลากรที่สมรสแล้ว มีคะแนนเฉลี่ย 76.55 (S.D.=9.70) ซึ่งผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.5.3 ด้านพฤติกรรม

การวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม พบว่า บุคลากรที่เป็นโสดมีคะแนนเฉลี่ย 60.06 (S.D = 12.31) ส่วนบุคลากรที่สมรสแล้ว มีคะแนนเฉลี่ย 60.03 (S.D.= 10.13) ซึ่งผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.5.4 ด้านปทัสถาน

การวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านปทัสถาน พบว่า บุคลากรที่เป็นโสดมีคะแนนเฉลี่ย 66.29 (S.D.=13.41) ส่วนบุคลากรที่สมรสแล้ว มีคะแนนเฉลี่ย 68.06 (S.D.= 10.91) และผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบ
คะแนนเฉลี่ยของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรที่มีสถานภาพ
สมรสต่างกัน

ความเชื่อมั่นผูกพัน ต่อองค์การ	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t-value	Prob.
โดยภาพรวม					
โสด	138	200.93	30.27	-1.489	.138
สมรส	174	205.64	24.20		
ด้านเจตคติ					
โสด	138	74.59	10.61	-1.705	0.89
สมรส	174	76.55	9.70		
ด้านพฤติกรรม					
โสด	138	60.06	12.31	-.769	.443
สมรส	174	60.03	10.13		
ด้านปทัสสถาน					
โสด	138	66.29	13.41	-1.254	.211
สมรส	174	68.06	10.91		

จากตารางที่ 19 สรุปได้ว่า บุคลากรที่เป็นโสดกับบุคลากรที่สมรสแล้ว มีความเชื่อมั่น
ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า สถานภาพ
สมรสไม่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เป็นเวลา 5 ปีหรือต่ำกว่า มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสสถานเฉลี่ยเท่ากับ 196.57 (S.D. =26.60) 73.78 (S.D. =10.12) 57.89 (S.D. =11.31) และ 64.89 (S.D.=12.01) ตามลำดับ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 203.65 (S.D. =29.01) 75.35 (S.D. =11.08) 60.84 (S.D. =11.13) และ 67.45 (S.D.=13.14) ตามลำดับ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 209.78 (S.D. =23.34) 77.85 (S.D. =9.23) 63.12 (S.D. =10.45) และ 68.82 (S.D.= 9.88) ตามลำดับ

และบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 15 ปีขึ้นไป มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 219.24 (S.D. =23.73) 79.67 (S.D. =8.53) 66.38 (S.D. =9.05) และ 73.20 (S.D.11.28) ตามลำดับ
รายละเอียดดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
โดยภาพรวม			
≤5 ปี	138	196.57	26.60
6-10 ปี	77	203.65	29.01
11-15 ปี	60	209.78	23.34
>15 ปี	45	219.24	23.73

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนน
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน (ต่อ)

ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ด้านเจตคติ			
≤5 ปี	138	73.78	10.12
6-10 ปี	77	75.35	11.08
11-15 ปี	60	77.85	9.23
>15 ปี	45	79.67	8.53
ด้านพฤติกรรม			
≤5 ปี	138	57.89	11.31
6-10 ปี	77	60.84	11.13
11-15 ปี	60	63.12	10.45
>15 ปี	45	66.38	9.05
ด้านทัศนคติ			
≤5 ปี	138	64.89	12.01
6-10 ปี	77	67.45	13.14
11-15 ปี	60	68.82	9.88
>15 ปี	45	73.20	11.28

จากตารางที่ 20 สรุปว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ รองลงมา คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี ระหว่าง 6-10 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 5 ปีหรือต่ำกว่า ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	20100.80	6700.27	9.719	.000
ภายในกลุ่ม	319	217824.00	689.37		
ด้านเจตคติ					
ระหว่างกลุ่ม	3	1501.33	500.44	5.004	.002
ภายในกลุ่ม	319	31602.70	100.00		
ด้านพฤติกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	3	2889.53	963.18	8.226	.000
ภายในกลุ่ม	319	37000.30	117.08		
ด้านปทัสถาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2502.90	834.30	5.962	.001
ภายในกลุ่ม	319	44218.60	139.93		