

จากตารางที่ 21 สรุปว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม
ของบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	≤5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี
≤5 ปี	196.57	-	-7.08	-13.22*	-22.68*
6-10 ปี	203.65	7.08	-	-6.13	-15.60*
11-15 ปี	209.78	13.22*	6.13	-	-9.46
>15 ปี	219.24	22.68 *	15.60*	9.46	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 สรุปว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 5 ปี หรือต่ำกว่า มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมต่ำกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่แตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมต่ำกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ
ของบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	≤5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี
≤5 ปี	73.78	-	-1.57	-4.07	-5.88*
6-10 ปี	75.35	1.57	-	-2.50	-4.32
11-15 ปี	77.85	-4.07	2.50	-	-1.82
>15 ปี	79.67	5.88*	4.32	1.82	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 สรุปว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีหรือต่ำกว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติต่ำกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม
ของบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	≤5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี
≤5 ปี	57.89	-	-2.95	-5.23*	-8.49*
6-10 ปี	60.84	2.95	-	-2.27	-5.53
11-15 ปี	63.12	5.23*	2.27	-	-3.26
>15 ปี	66.38	8.49*	5.53	3.26	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 สรุปว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี หรือต่ำกว่า มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมต่ำกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 11-15 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบรายค่าของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านปทัสสถาน
ของบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	≤5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี
≤5 ปี	64.89	-	-2.56	-3.93	-8.31*
6-10 ปี	67.45	2.56	-	-1.36	-5.75
11-15 ปี	68.82	3.93	1.36	-	-4.38
>15 ปี	73.20	8.31*	5.75	4.38	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 สรุปว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีหรือต่ำกว่า มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านปทัสสถานต่ำกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

4.3.7 ตำแหน่งหน้าที่กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มแพทย์/ทันตแพทย์ มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 188.95 (S.D = 29.84) 73.09 (S.D=1.49) 52.84 (S.D=12.83) และ 63.02 (S.D.=12.16) ตามลำดับ

กลุ่มพยาบาล มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 206.27 (S.D = 25.10) 73.09 (S.D= 9.73) 62.32 (S.D= 9.81) และ 67.86 (S.D.= 11.84) ตามลำดับ

กลุ่มเภสัชกร มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 213.97 (S.D = 29.77) 78.14 (S.D=10.54) 63.55 (S.D=11.99) และ 67.41 (S.D.11.87) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนน
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
โดยภาพรวม			
แพทย์/ทันตแพทย์	56	188.95	29.84
พยาบาล	235	206.27	25.10
เภสัชกรและอื่นๆ	29	213.97	29.77
ด้านเจตคติ			
แพทย์/ทันตแพทย์	56	73.09	11.49
พยาบาล	235	76.09	9.73
เภสัชกรและอื่นๆ	29	78.14	10.54
ด้านพฤติกรรม			
แพทย์/ทันตแพทย์	56	52.84	12.83
พยาบาล	235	62.32	9.81
เภสัชกรและอื่นๆ	29	63.55	11.99
ด้านปทัสสถาน			
แพทย์/ทันตแพทย์	56	63.02	12.16
พยาบาล	235	67.86	11.84
เภสัชกรและอื่นๆ	29	67.41	11.87

จากตารางที่ 26 สรุปว่า กลุ่มเภสัชกรมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งโดยภาพรวม ด้านเจตคติ และด้านพฤติกรรม สูงกว่ากลุ่มแพทย์ฯ และกลุ่มพยาบาล ส่วนด้านปทัสสถานพบว่ากลุ่มพยาบาลมีคะแนน สูงกว่ากลุ่มแพทย์ฯ และ กลุ่มเภสัชกรฯ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	16782.40	8391.18	2.02	.000
ภายในกลุ่ม	317	221160.00	697.66		
ด้านเจตคติ					
ระหว่างกลุ่ม	2	588.87	294.43	2.871	.058
ภายในกลุ่ม	317	32515.10	102.57		
ด้านพฤติกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	4312.65	2156.82	19.218	.000
ภายในกลุ่ม	317	35576.10	112.22		
ด้านปทัสสถาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1814.40	907.20	6.404	.002
ภายในกลุ่ม	317	221160.00	697.66		

จากตารางที่ 27 สรุปว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตำแหน่งหน้าที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าด้านพฤติกรรม และด้านปทัสถานมีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านเจตคติ

และ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ระหว่างกลุ่มให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้เปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีซอสเฟ (Scheffe' test) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมของบุคลากรมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	แพทย์/ทันตแพทย์	พยาบาล	เภสัชกรและอื่นๆ
แพทย์/ทันตแพทย์	188.95	-	-17.33*	-25.02*
พยาบาล	206.27	17.33*	-	-7.69
เภสัชกรและอื่นๆ	213.97	25.02*	7.69	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 สรุปว่ากลุ่ม แพทย์ฯ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมต่ำกว่ากลุ่มพยาบาล และกลุ่มเภสัชกรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม
ของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	แพทย์/ทันตแพทย์	พยาบาล	เภสัชกรและอื่นๆ
แพทย์/ทันตแพทย์	52.84	-	-9.48*	-10.71*
พยาบาล	62.32	9.48*	-	-1.23
เภสัชกรและอื่นๆ	60.78	10.71*	1.23	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 สรุปว่า กลุ่มแพทย์ฯ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมต่ำกว่ากลุ่มพยาบาล และกลุ่มเภสัชกรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสถาน
ของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	แพทย์/ทันตแพทย์	พยาบาล	เภสัชกรและอื่นๆ
แพทย์/ทันตแพทย์	63.02	-	-4.84*	-9.26*
พยาบาล	67.86	4.84*	-	-4.42
เภสัชกรและอื่นๆ	72.28	9.26*	4.42	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 สรุปว่า กลุ่มแพทย์ฯ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสถานต่ำกว่ากลุ่มพยาบาล และกลุ่มเภสัชกรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลของปัจจัยด้านการบริหารที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการแพทย์

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารจำแนกเป็นรายชื่อ

เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับปัจจัยด้านการบริหาร 5 ด้าน ประกอบด้วย การยกย่องให้เกียรติ คุณภาพการบริการ ความชัดเจนในงาน ความท้าทายในงาน และการให้ข้อมูลข่าวสาร โดยแบ่งความคิดเห็นเป็นสามระดับ คือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ สำหรับข้อคำถามที่อยู่ในรูปข้อความปฏิเสธได้ปรับให้อยู่รูปของข้อความในเชิงบวก เพื่อความถูกต้องในการให้คะแนนและการแปลผล รายละเอียดดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็น
เกี่ยวกับการได้รับปัจจัยด้านการบริหารของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
การยกย่องให้เกียรติ			
1. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเป็นมิตร	5.3	1.3	สูง
2. การปฏิบัติของผู้บริหาร ทำให้รู้สึกตัวเอง เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า	5.1	1.3	สูง
3. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ทั้ง ของส่วนตัวและครอบครัวเป็นอย่างดี	4.6	1.5	กลาง
4. ผู้บริหารมองว่าเป็นบุคคลที่มีความ สำคัญต่อหน่วยงาน	5.3	1.0	สูง
5. ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วม งานว่ามีความรู้และความสามารถ	5.2	1.2	สูง
6. หากมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถ เสนอข้อคิดเห็นและได้รับความช่วยเหลือ	4.8	1.3	กลาง

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็น
เกี่ยวกับการได้รับปัจจัยด้านการบริหารของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
7. การประเมินความสามารถการปฏิบัติงาน และคุณภาพของงานเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม	5.1	1.6	สูง
8. ผู้บริหารปฏิบัติด้วยอย่างไม่มีอคติ และให้ ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	5.1	1.2	สูง
9. การกล่าวโทษและตักเตือนจากผู้บริหารเป็น ไปอย่างมีเหตุผลและมีคุณธรรม	5.1	1.3	สูง
10. เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บริหารทุกครั้ง	5.7	0.9	สูง
11. ข้าราชการดีเสียสละความสุจริตตัวเพื่อทำ งานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	5.7	1.1	สูง
12. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บริหารพอใจและชื่นชม	5.3	1.5	สูง
13. ผู้บริหารเห็นคุณค่าและยอมรับผลงาน	5.2	1.2	สูง
14. เป็นที่ยอมรับว่าข้าพเจ้ามีส่วนสร้างสรรค์ ความสำเร็จให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้	5.1	1.3	สูง
15. ผู้บริหารกล่าวยกย่องให้ปรากฏ เมื่อ ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	5.0	1.3	สูง

คุณภาพของการบริการ

1. เป้าหมายของโรงพยาบาลประสบผลสำเร็จ อย่างดีในด้านการให้บริการ	4.9	1.2	กลาง
---	-----	-----	------

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็น
เกี่ยวกับการได้รับปัจจัยด้านการบริหารของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
2. ชื่อเสียงของโรงพยาบาลเป็นที่รู้จักกันดีทั้งใน ระดับหน่วยงานและของประชาชนทั่วไป	5.7	1.0	สูง
3. โรงพยาบาลมีกลยุทธ์ที่เข้มแข็งในการส่งเสริม คุณภาพการบริการ	5.1	1.1	สูง
4. บุคลากรปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อหรือผู้รับบริการ ด้วยความรวดเร็ว สุภาพและนุ่มนวล	4.8	1.2	กลาง
5. ผู้บริหารเอาใจใส่อย่างจริงจังในการ ปรับปรุงคุณภาพการบริการ	5.1	1.6	สูง
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมุ่งเน้นคุณภาพ การบริการทุกระดับ	5.7	1.1	สูง
7. โรงพยาบาลมีระบบการควบคุมคุณภาพการ บริการอย่างชัดเจนและมีมาตรฐาน	5.0	1.3	สูง
8. โรงพยาบาลมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และประหยัด	4.8	1.5	กลาง
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพ ความสามารถการทำงาน	5.2	1.4	สูง
10. ผู้บริหารยอมรับว่าความบกพร่องในงานจะมี ผลกระทบต่อผู้รับบริการ	5.6	1.1	สูง
11. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ	5.5	1.6	สูง
12. ผู้บริหารยอมรับว่าผู้รับบริการมีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่ง	5.8	1.3	สูง

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็น
เกี่ยวกับการได้รับปัจจัยด้านการบริหารของบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
13. ปัญหาต่างๆในการให้บริการและการทำงาน			
ได้รับการแก้ไขอย่างทันที่	4.1	1.7	กลาง
14. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณภาพ			
ชีวิตการทำงานของบุคลากร	4.6	1.7	กลาง
15. บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข			
มีเครื่องอำนวยความสะดวก	3.8	1.7	กลาง
ความชัดเจนในงาน			
1. เป้าหมายของงานมีการระบุและแจ้งให้ทราบ			
โดยทั่วกัน	5.0	1.4	สูง
2. การมอบหมายงานมีความชัดเจนแน่นอน	4.6	1.6	กลาง
3. สามารถทราบถึงเป้าหมายของงานที่ตนเอง			
รับผิดชอบ	5.3	1.1	สูง
4. งานในหน้าที่ มีกฎเกณฑ์และระเบียบวิธี			
ปฏิบัติอย่างชัดเจน	5.3	1.2	สูง
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถเข้าใจ			
ได้ง่าย ไม่ซับซ้อน	5.4	1.1	สูง
6. กระบวนการทำงานแนวทางปฏิบัติไม่มากนัก	2.4	1.1	ต่ำ
7. สามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้			
อย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	4.3	1.5	กลาง
8. วิธีการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธี			
ที่เหมาะสมและดีกว่าวิธีอื่นๆ	4.9	1.2	กลาง

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็น
เกี่ยวกับการได้รับปัจจัยด้านการบริหารของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
9. มีวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงาน			
ไม่มากนัก	2.5	1.2	ต่ำ
10. ในหน่วยงาน มีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำใน การปฏิบัติงานเมื่อมีปัญหา	4.9	1.5	กลาง
11. มีข้อมูลสารสนเทศ เพียงพอและค้นคว้าง่าย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.2	1.5	กลาง
12. ผู้บริหารสรุปผลงานได้รวดเร็ว เพื่อนำไป ปรับปรุงการทำงานในอนาคตได้	4.3	1.4	กลาง
13. ผู้บริหารเคยอธิบายให้ทราบถึงความคาด หวังจากงานที่มอบหมาย	4.6	1.5	กลาง
14. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของงาน ผู้บริหารจะแจ้งให้ทราบทุกครั้ง	4.8	1.4	กลาง
15. สามารถคาดหมายถึงผลงานและระยะเวลา ในการทำงานได้ค่อนข้างแน่นอน	4.6	1.5	กลาง
ความท้าทายในงาน			
1. งานที่ได้รับมอบหมายมักแตกต่างไปจาก งานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ทุกวัน	3.4	1.6	กลาง
2. งานที่รับผิดชอบมีขอบเขตกว้างขวางและไม่ ตายตัว	4.8	1.4	กลาง

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็น
เกี่ยวกับการได้รับปัจจัยด้านการบริหารของบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
3. การทำงานต้องเกี่ยวข้องและมีโอกาสพบปะ กับผู้อื่นอยู่เสมอ	5.4	1.5	สูง
4. ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเทคโนโลยี ใหม่ๆในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	5.2	1.4	สูง
5. ได้เรียนรู้ทักษะและเทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	5.0	1.3	สูง
6. งานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องใช้ความรู้หรือ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	5.6	1.7	สูง
7. มีอิสระกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากผู้บริหาร	4.0	1.7	กลาง
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นำแนวความคิดใหม่ๆ ไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	5.0	1.3	สูง
9. ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน	4.4	1.5	กลาง
10. ได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ	5.2	1.3	สูง
11. สามารถกำหนดตารางเวลาในการปฏิบัติ งานของตนเองได้	5.1	1.4	สูง
12. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เสนอความคิด เห็นและแนวทางการแก้ปัญหา	5.3	1.3	สูง
13. มักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบ งานสำคัญอยู่เสมอ	4.7	1.3	กลาง

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็น
เกี่ยวกับการได้รับปัจจัยด้านการบริหารของบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
14.งานที่รับผิดชอบตรงตามความรู้และความ สามารถ	5.4	1.2	สูง
15. เมื่อมีโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆมักได้รับ ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ	5.0	1.2	สูง
การให้ข้อมูลข่าวสาร			
1. ผู้บริหารแจ้งให้ทราบแน่ชัดถึงทิศทางหรือเป้า หมายของโรงพยาบาล	5.3	1.3	สูง
2. ผู้บริหารมีการสื่อสาร ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเป้า หมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	5.0	1.2	สูง
3. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับนโยบายและ เป้าหมายจะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกครั้ง	5.2	1.2	สูง
4. ผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของ แผนงานหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้น	5.0	1.6	สูง
5. เมื่อโรงพยาบาลประสบปัญหา มีโอกาสรับ ทราบและได้ช่วยแก้ไข้ปัญหา	5.0	1.2	สูง
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแผนงานต่างๆ	4.9	1.3	กลาง
7. ผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงความสำเร็จในเป้า หมายของโรงพยาบาลอยู่เสมอ	5.0	1.3	สูง
8. บุคลากรมีโอกาสทราบถึงผลประโยชน์หรือ ความก้าวหน้าของโรงพยาบาล	4.8	1.6	กลาง
9. บุคลากรทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจกับข่าวความ สำเร็จของโรงพยาบาล	5.5	1.2	สูง

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็น
เกี่ยวกับการได้รับปัจจัยด้านการบริหารของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความ
10. โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับและได้รับความ เชื่อถือจากสังคมโดยทั่วไป	5.5	1.1	สูง
11. โรงพยาบาลมีความมั่นคงทั้งทางด้านการ เงินและสภาพภาพด้านการแข่งขัน	4.2	1.6	กลาง
12. ผลงานผ่านมาทำให้โรงพยาบาลมีชื่อเสียง	5.4	1.1	สูง
13. บุคลากรมีโอกาสทราบว่าตนเอง ปฏิบัติงานได้ผลเป็นอย่างไร	4.3	1.5	กลาง
14. บุคลากรมีโอกาสทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น ภายในหน่วยงานเสมอ	5.0	1.2	สูง
15. สามารถทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับเหตุการณ์ สำคัญเพื่อช่วยในการตัดสินใจ	4.4	1.3	กลาง

จากตารางที่ 31 สรุปว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการได้รับปัจจัยด้านการบริหาร ทุกๆด้านอยู่ในระดับกลาง ถึงสูง ยกเว้นความชัดเจนในงานซึ่งพบว่ามีบางประเด็นที่อยู่ในระดับต่ำ คือ กระบวนการทำงานและแนวทางการแก้ปัญหา

4.5 การวิเคราะห์ผลของปัจจัยด้านการบริหารที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการแพทย์

4.5.1 ผลของปัจจัยด้านการบริหารโดยภาพรวมต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรที่ได้รับปัจจัยด้านการบริหารโดยภาพรวมในระดับกลาง มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้าน
ประสิทธิภาพ เฉลี่ยเท่ากับ 188.91 (S.D.=26.05) 70.86 (S.D.=11.04) 56.59 (S.D. = 26.05) และ
61.46 (S.D.=11.32) ส่วนกลุ่มที่ได้รับปัจจัยด้านการบริหารโดยภาพรวมในระดับสูง มีคะแนน

เฉลี่ยเท่ากับ 216 (S.D=21.49) 79.80 (S.D=7.28) 64.25 (S.D = 9.70) และ 72.34 (S.D=10.42) ตามลำดับ

ซึ่งผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยการทดสอบที (t-test) พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบ คะแนนเฉลี่ยของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรที่ได้รับปัจจัย ด้านการบริหารโดยภาพรวมต่างกัน

ความเชื่อมั่น ผูกพันต่อองค์การ	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t-value	Prob.
โดยภาพรวม					
ปัจจัยบริหารรวมระดับกลาง	145	88.91	26.05	-10.157	.000
ปัจจัยบริหารรวมระดับสูง	175	216.00	21.49		
ด้านเจตคติ					
ปัจจัยบริหารรวมระดับกลาง	145	70.86	11.04	-8.359	.000
ปัจจัยบริหารรวมระดับสูง	175	79.80	7.28		
ด้านพฤติกรรม					
ปัจจัยบริหารรวมระดับกลาง	145	56.59	54.25	-6.479	.000
ปัจจัยบริหารรวมระดับสูง	175	64.25	9.70		
ด้านปทัสสถาน					
ปัจจัยบริหารรวมระดับกลาง	145	61.46	11.32	-8.942	.000
ปัจจัยบริหารรวมระดับสูง	175	72.34	10.42		

จากตารางที่ 32 สรุปว่า บุคลากรที่ได้รับปัจจัยด้านการบริหารโดยรวมในระดับสูง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับปัจจัยด้านการบริหารโดยรวมระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านการบริหารโดยรวมมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.5.2 การยกย่องให้เกียรติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการยกย่องให้เกียรติในระดับกลางมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 190.11 (S.D=26.77) 70.93 (S.D=11.33) 56.92 (S.D = 11.34) และ 62.26 (S.D=11.37) ส่วนกลุ่มที่ได้รับการยกย่องให้เกียรติในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 212.12 (S.D=24.20) 78.60 (S.D=8.23) 63.06 (S.D =10.46) และ 70.46 (S.D=11.50) ตามลำดับ และผลการทดสอบที (t-test) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรที่ได้รับการยกย่องให้เกียรติต่างกัน

ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t-value	Prob.
โดยภาพรวม					
ได้รับการยกย่องระดับกลาง	119	190.11	26.77	-7.557	.000
ได้รับการยกย่องระดับสูง	201	212.12	24.20		
ด้านเจตคติ					
ได้รับการยกย่องระดับกลาง	119	70.93	11.33	-6.444	.000
ได้รับการยกย่องระดับสูง	201	78.60	8.23		

ตารางที่ 33 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบ
คะแนนเฉลี่ยของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรที่ได้รับการยกย่อง
ให้เกียรติต่างกัน (ต่อ)

ความเชื่อมั่น ผูกพันต่อองค์การ	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t-value	Prob.
ด้านพฤติกรรม					
ได้รับการยกย่องระดับกลาง	119	56.92	11.34	-4.920	.000
ได้รับการยกย่องระดับสูง	201	63.06	10.46		
ด้านทัศนคติ					
ได้รับการยกย่องระดับกลาง	119	62.26	11.37	-.613	.000
ได้รับการยกย่องระดับสูง	201	70.46	11.50		

จากตารางที่ 33 สรุปว่า บุคลากรที่ได้รับการยกย่องให้เกียรติในระดับสูง มีความเชื่อมั่น
ผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการยกย่องให้เกียรติในระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านการยกย่องให้เกียรติ มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ
ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.5.3 คุณภาพการบริการกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ

จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นว่างค์การมุ่งเน้นคุณภาพในระดับ
กลาง มีคะแนนความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และ
ด้านทัศนคติเฉลี่ยเท่ากับ 188.09 (S.D.=27.53) 69.83 (S.D.=11.66) 56.42 (S.D = 11.72)
และ 65.48 (S.D.=65.48) ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่างค์การมุ่งเน้นคุณภาพในระดับสูงมี
คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 210.93 (S.D.=24.015) 78.36 (S.D.=8.23) 62.70 (S.D =10.39)
และ 73.62 (S.D.=10.86) ซึ่งผลการทดสอบที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบ
คะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรที่มีความ
คิดเห็นว่าองค์การมุ่งเน้นคุณภาพต่างกัน

ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t-value	Prob.
โดยภาพรวม					
คุณภาพระดับกลาง	98	88.09	27.53	-7.464	.000
คุณภาพระดับสูง	222	210.93	24.15		
ด้านเจตคติ					
คุณภาพระดับกลาง	98	69.83	11.66	-6.565	.000
คุณภาพระดับสูง	222	78.36	8.23		
ด้านพฤติกรรม					
คุณภาพระดับกลาง	98	56.42	11.72	-4.787	.000
คุณภาพระดับสูง	222	62.70	10.39		
ด้านปทัสถาน					
คุณภาพระดับกลาง	98	61.85	12.18	-5.732	.000
คุณภาพระดับสูง	222	69.87	11.25		

จากตารางที่ 34 สรุปว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นว่าองค์การมุ่งเน้นคุณภาพการบริการใน
ระดับสูง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าองค์การมุ่งเน้นคุณภาพใน
ระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการบริการ มีผล
ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.5.4 ความชัดเจนในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ พบว่าบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่างานมีความชัดเจนในระดับกลาง มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสถานเฉลี่ย 199.07 (S.D=26.67) 73.84 (S.D=10.11) 59.75 (S.D = 11.12) และ 65.48 (S.D=11.84) ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่างานมีความชัดเจนในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 219.58 (S.D=23.31) 81.38 (S.D=7.78) 64.08 (S.D = 10.80) และ 73.62 (S.D=10.86) ซึ่งผลการทดสอบที่ (t-test) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระหว่างบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่างานมีความชัดเจนต่างกัน

ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t-value	Prob.
โดยภาพรวม					
ความชัดเจนระดับกลาง	244	199.07	26.67	-6.466	.000
ความชัดเจนระดับสูง	76	216.58	23.31		
ด้านเจตคติ					
ความชัดเจนระดับกลาง	244	73.84	10.11	-7.297	.000
ความชัดเจนระดับสูง	76	81.88	7.78		
ด้านพฤติกรรม					
ความชัดเจนระดับกลาง	244	59.75	11.12	-2.986	.003
ความชัดเจนระดับสูง	76	64.08	10.80		
ด้านปทัสถาน					
ความชัดเจนระดับกลาง	244	65.48	11.84	-5.335	.000
ความชัดเจนระดับสูง	76	73.62	10.86		

จากตารางที่ 35 สรุปว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นว่างานมีความชัดเจนในระดับสูง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีความคิดเห็นว่างานมีความชัดเจนในระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนในงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.5.5 ความท้าทายในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่างานมีความท้าทายในระดับกลาง มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 194.17 (S.D=26.00) 71.85 (S.D=10.55) 59.08 (S.D = 11.25) และ 63.24 (S.D=11.21) ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่างานมีความท้าทายในระดับสูงมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 214.34 (S.D=24.78) 79.90 (S.D=7.92) 62.58 (S.D = 10.86) และ 71.85 (S.D=11.45) ตามลำดับ ซึ่งผลการทดสอบที (t-test) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระหว่างบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่างานมีความท้าทายต่างกัน

ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t-value	Prob.
โดยภาพรวม					
งานท้าทายระดับกลาง	165	194.17	26.00	-7.093	.000
งานท้าทายระดับสูง	155	214.34	24.78		
ด้านเจตคติ					
งานท้าทายระดับกลาง	165	71.85	10.55	-7.753	.000
งานท้าทายระดับสูง	155	79.90	7.92		

ตารางที่ 36 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบ
คะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระหว่างบุคลากรที่มีความ
คิดเห็นว่างานมีความท้าทายต่างกัน (ต่อ)

ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t-value	Prob.
ด้านพฤติกรรม					
งานท้าทายระดับกลาง	165	59.08	11.25	-2.830	.005
งานท้าทายระดับสูง	155	62.58	10.86		
ด้านปทัสถาน					
งานท้าทายระดับกลาง	165	63.24	11.21	-.795	.000
งานท้าทายระดับสูง	155	71.85	11.45		

จากตารางที่ 36 สรุปว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นว่างานมีความท้าทายในระดับสูง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีความคิดเห็นว่างานมีความท้าทายในระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านความท้าทายในงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.5.6 การให้ข้อมูลข่าวสารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ พบว่าบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารในระดับกลาง มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านปทัสถาน เฉลี่ยเท่ากับ 191.83 (S.D=25.03) 71.54 (S.D=10.76) 57.81 (S.D = 10.50) และ 62.49 (S.D=11.17) ส่วนบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 217.15 (S.D=23.34) 80.35 (S.D=7.11) 64.01 (S.D = 11.03) และ 72.79 (S.D=10.74) ตามลำดับ ซึ่งผลการทดสอบที (t-test) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบ
คะแนนเฉลี่ยของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรที่ได้รับข้อมูล
ข่าวสารต่างกัน

ความเชื่อมั่น ผูกพันต่อองค์การ	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t-value	Prob.
โดยภาพรวม					
ได้รับข้อมูลระดับกลาง	167	191.83	25.03	-3.64	.000
ได้รับข้อมูลระดับสูง	153	217.15	23.34		
ด้านเจตคติ					
ได้รับข้อมูลระดับกลาง	167	71.54	10.76	-8.704	.000
ได้รับข้อมูลระดับสูง	153	80.35	7.11		
ด้านพฤติกรรม					
ได้รับข้อมูลระดับกลาง	167	57.81	10.50	-5.153	.000
ได้รับข้อมูลระดับสูง	153	64.01	11.03		
ด้านทัศนคติ					
ได้รับข้อมูลระดับกลาง	167	62.49	11.17	-8.398	.000
ได้รับข้อมูลระดับสูง	153	72.79	10.74		

จากตารางที่ 37 สรุปว่า บุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารในระดับสูงมีความเชื่อมั่นผูกพัน
ต่อองค์การ สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับข้อมูลข่าวสารในระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
แสดงว่า ปัจจัยด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

4.6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4.6.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมี 4 ปัจจัย คือ การให้ข้อมูลข่าวสาร (X_{12}) การยกย่องให้เกียรติ (X_8) ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_6) และตำแหน่งหน้าที่ (X_7) รายละเอียดดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ (SEb) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) และผลการทดสอบสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เข้าสมการเพื่อพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	b	SEb	β	t	Prob.
การให้ข้อมูลข่าวสาร (X_{12})	0.687	0.125	0.307	5.506	.000
การยกย่องให้เกียรติ (X_8)	0.687	0.130	0.292	5.284	.000
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_6)	0.871	0.179	0.211	4.854	.000
ตำแหน่งหน้าที่ (X_7)	9.216	2.340	0.172	3.939	.000
ค่าคงที่	73.445				

จากตารางที่ 38 แสดงว่าการให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.687 ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SEb) เท่ากับ 0.125 และค่าคงที่เท่ากับ 73.455 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยของการทำนาย (Regression Coefficient) มีค่า เท่ากับ 0.307 ซึ่งหมายถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ เมื่อตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปหนึ่งหน่วย

ดังนั้น สมการในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ดีที่สุดในรูปแบบคะแนนดิบและ ในรูปแบบมาตรฐาน คือ

$$Y_i = c + b_{12}(X_{12}) + b_8(X_8) + b_6(X_6) + b_7(X_7)$$

$$Y_t = 73.445 + 0.687(X_{12}) + 0.687(X_8) + 0.871(X_7) + 9.216(X_7)$$

$$Z_t = 0.307(X_{12}) + 0.292(X_8) + 0.211(X_6) + 0.172(X_7)$$

- เมื่อ Y_t แทน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมในรูปคะแนนดิบ
 Z_t แทน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมในรูปคะแนนมาตรฐาน
 X_{12} แทน การให้ข้อมูลข่าวสาร
 X_8 แทน การยกย่องให้เกียรติ
 X_6 แทน ตำแหน่งหน้าที่
 X_7 แทน ระยะเวลาปฏิบัติงาน
 a แทน ค่าคงที่ของสมการ

4.6.2 ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติมี 5 ปัจจัย คือการให้ข้อมูลข่าวสาร (X_{12}) การยกย่องให้เกียรติ (X_8) อายุ (X_3) ความท้าทายในงาน (X_{11}) และคุณภาพการบริการ (X_9) รายละเอียดดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ (SEb) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) และผลการทดสอบสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เข้าสมการเพื่อพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	b	SEb	β	t	Prob.
การให้ข้อมูลข่าวสาร (X_{12})	0.137	0.058	0.164	2.357	.019
การยกย่องให้เกียรติ (X_8)	0.157	0.058	0.179	2.684	.008
อายุ (X_3)	0.223	0.068	0.150	3.309	.001
ความท้าทายในงาน (X_{11})	0.178	0.060	0.180	2.981	.003
คุณภาพการบริการ (X_9)	0.126	0.053	0.165	2.379	.018
ค่าคงที่	22.454				

จากตารางที่ 39 แสดงว่าการให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันด้านเจตคติ ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.137 ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SEb) เท่ากับ 0.058 ค่าคงที่เท่ากับ 22.454 และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) มีค่าเท่ากับ 0.164

ดังนั้น สมการในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ดีที่สุดในรูปแบบคะแนนดิบ และ ในรูปแบบมาตรฐาน คือ

$$Y_a = c + b_{12}(X_{12}) + b_{12}(X_8) + b_3(X_3) + b_{11}(X_{11}) + b_9(X_9)$$

$$Y_a = 22.454 + 0.137(X_{12}) + 0.157(X_8) + 0.223(X_3) + 0.178(X_{11}) + 0.126(X_9)$$

$$Z_a = 0.164(X_{12}) + 0.179(X_8) + 0.150(X_3) + 0.180(X_{11}) + 0.165(X_9)$$

เมื่อ Y_a แทน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจในรูปแบบคะแนนดิบ

Z_a แทน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจในรูปแบบมาตรฐาน

X_8 แทน การยกย่องให้เกียรติ

X_{12} แทน การให้ข้อมูลข่าวสาร

X_3 แทน อายุ

X_{11} แทน ความท้าทายในงาน

X_9 แทน คุณภาพการบริการ

a แทน ค่าคงที่ของสมการ

4.6.3 ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมี 4 ปัจจัย คือการให้ข้อมูลข่าวสาร (X_{12}) ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (X_7) ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_6) และการยกย่องให้เกียรติ (X_8) รายละเอียดดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ (SEb) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) และผลการทดสอบสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เข้าสมการเพื่อพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	b	SEb	β	t	Prob.
การให้ข้อมูลข่าวสาร (X_{12})	0.137	0.059	0.150	2.343	.020
ตำแหน่งหน้าที่ (X_7)	5.150	1.098	0.235	4.193	.000
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_6)	0.353	0.084	0.209	4.193	.000
การยกย่องให้เกียรติ (X_8)	0.186	0.061	0.193	3.047	.003
ค่าคงที่	23.061				

จากตารางที่ 40 แสดงว่าการให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันด้านพฤติกรรมที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.137 ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SEb) เท่ากับ 0.059 ค่าคงที่ เท่ากับ 23.061 และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) มีค่าเท่ากับ 0.150

ดังนั้น สมการในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ดีที่สุดในรูปแบบคะแนนดิบ และ ในรูปแบบมาตรฐาน คือ

$$Y_b = c + b_{12}(X_{12}) + b_7(X_7) + b_6(X_6) + b_8(X_8)$$

$$Y_b = 23.061 + 0.137(X_{12}) + 5.150(X_7) + 0.353(X_6) + 0.186(X_8)$$

$$Z_b = 0.150(X_{12}) + 0.235(X_7) + 0.209(X_6) + 0.193(X_8)$$

เมื่อ Y_b แทน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในรูปแบบคะแนนดิบ

Z_b แทน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในรูปแบบมาตรฐาน

X_{12} แทน การให้ข้อมูลข่าวสาร

X_7 แทน ตำแหน่งหน้าที่

X_8 แทน การยกย่องให้เกียรติ

X_6 แทน ระยะเวลาปฏิบัติงาน

a แทน ค่าคงที่ของสมการ

4.6.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสฐาน

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสฐานมี 4 ปัจจัย คือการให้ข้อมูลข่าวสาร (X_{12}) การยกย่องให้เกียรติ (X_8) ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_6) และตำแหน่งหน้าที่ (X_7) รายละเอียดดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ (SEb) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) และผลการทดสอบสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เข้าสมการเพื่อพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสถาน

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	b	SEb	β	t	Prob.
การให้ข้อมูลข่าวสาร (X_{12})	0.284	0.061	0.286	4.658	.000
การยกย่องให้เกียรติ (X_8)	0.236	0.064	0.227	3.721	.000
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_6)	0.292	0.088	0.160	3.326	.001
ตำแหน่งหน้าที่ (X_7)	3.009	1.144	0.127	2.631	.009
ค่าคงที่	19.293				

จากตารางที่ 41 แสดงว่า การให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันด้านปทัสถานที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.284 ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SEb) เท่ากับ 0.061 ค่าคงที่เท่ากับ 19.293 และค่าเบต้า (β) มีค่าเท่ากับ 0.286

ดังนั้น สมการในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ดีที่สุดในรูปคะแนนดิบและในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Y_c = c + b_{12}(X_{12}) + b_8(X_8) + b_6(X_6) + b_7(X_7)$$

$$Y_c = 19.293 + 0.284(X_{12}) + 0.236(X_8) + 0.292(X_6) + 3.009(X_7)$$

$$Z_c = 0.286(X_{12}) + 0.227(X_8) + 0.160(X_6) + 0.127(X_7)$$

เมื่อ Y_c แทน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสถานในรูปคะแนนดิบ

Z_c แทน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านปทัสถานในรูปคะแนนมาตรฐาน

X_{12} แทน การให้ข้อมูลข่าวสาร

X_8 แทน การยกย่องให้เกียรติ

X_6 แทน ระยะเวลาปฏิบัติงาน

X_7 แทน ตำแหน่งหน้าที่

a แทน ค่าคงที่ของสมการ