

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำแนกตาม ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน/ ค่าตอบแทน สถานภาพการสมรส หน่วยที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจได้ ทำการศึกษาประชากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว เก็บตัวอย่างข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำนวน 262 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือด้านการแสดงตน ด้านความผูกพัน กับองค์กร ด้านความจงรักภักดีในองค์กร

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว**

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	109	41.60
31-40 ปี	99	37.79
41-50 ปี	40	15.27
51-60 ปี	14	5.34
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.79 ช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.27 และช่วงอายุระหว่าง 50-60 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.34 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.6	7	2.67
ระดับ ม.6/ ปวช.	57	21.76
ปวส./ อนุปริญญา	39	14.89
ระดับปริญญาตรี	149	56.87
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	10	3.81
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 56.87 รองลงมา คือ ระดับ ม.6/ ปวช. จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.76 ระดับ ปวส./ อนุปริญญา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89 สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.81 และต่ำกว่า ม.6 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี	39	14.89
ประสบการณ์ตั้งแต่ 1-4 ปี	67	25.57
ประสบการณ์ตั้งแต่ 5-8 ปี	43	16.41
ประสบการณ์ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป	113	43.13
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.13 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-4 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 25.57 ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5-8 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.41 และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำแนกตาม เงินเดือน/ ค่าตอบแทน

เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	70	26.72
10,001-15,000 บาท	82	30.30
15,001-20,00 บาท	26	9.92
20,001 บาทขึ้นไป	84	32.06
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 32.06 รองลงมา คือ เงินเดือน/ ค่าตอบแทน 10,001-15000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 เงินเดือน/ ค่าตอบแทนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 26.72 และ เงินเดือน/ ค่าตอบแทน 15,001-20,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.92 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	117	44.66
สมรส	131	50.00
หม้าย/ หย่าร้าง	12	4.58
แยกกันอยู่	2	0.76
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 44.66 สถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.58 และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.76 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
องค์กรแพทย์	10	3.82
หอผู้ป่วยพิเศษ	22	8.40
หอผู้ป่วยใน	84	32.06
ผู้ป่วยนอก/ งานเฉพาะทาง	71	27.10
ทันตกรรม	3	1.15
ห้องยา	5	1.91
อื่น ๆ	67	25.56
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยใน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 32.06 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก/ งานเฉพาะทาง จำนวน 71 คน คิดเป็น

ร้อยละ 27.10 ปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น ๆ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 25.56 ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยพิเศษ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ปฏิบัติงานองค์กรแพทย์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.82 ปฏิบัติงานห้องยา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.91 และปฏิบัติงานทันตกรรม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.15 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แพทย์	10	3.82
ทันตแพทย์	3	1.15
เภสัชกร	5	1.91
พยาบาล	95	36.26
บุคลากรอื่น	149	56.86
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรอื่น จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 56.86 รองลงมา คือ พยาบาล จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.26 แพทย์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.82 เภสัชกรจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.91 และทันตแพทย์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.15 เป็นลำดับสุดท้าย

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว ด้านการแสดงตน

ด้านการแสดงตน	ระดับความผูกพัน					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก				
1. ท่านยินดีมากที่สุดที่ได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	53 (20.23)	162 (61.83)	46 (17.56)	1 (0.38)	0 (0.00)	4.02	0.63	มาก	2
2. ท่านภูมิใจที่ท่านจะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว	69 (26.34)	151 (57.63)	42 (16.03)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10	0.64	มาก	1
3. ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีของโรงพยาบาล ให้บุคคลภายนอกฟังเสมอ	39 (14.89)	133 (50.66)	83 (31.68)	7 (2.67)	0 (0.00)	3.78	0.72	มาก	3
4. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โรงพยาบาลมีให้	16 (6.11)	81 (30.92)	122 (46.56)	36 (13.74)	7 (2.67)	3.24	0.86	ปานกลาง	6
5. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าโรงพยาบาลเป็นหน่วยงานที่มีความสามารถในการพัฒนาบุคลากร	22 (8.40)	135 (51.53)	93 (35.50)	9 (3.44)	3 (1.15)	3.63	0.74	มาก	4
6. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายส่วนตัวของท่านมีความสอดคล้องกัน	13 (4.96)	129 (49.24)	108 (41.22)	11 (4.20)	1 (0.38)	3.54	0.68	มาก	5
	รวม					3.72	0.54	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันด้านการแสดงตนภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72, SD = 0.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านภูมิใจที่ท่านจะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10, SD = 0.64$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านยินดีมากที่สุดที่ได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและทำงานในหน่วยงานแห่งนี้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02, SD = 0.63$ ) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โรงพยาบาลมีให้อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24, SD = 0.86$ )

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร

ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	ระดับความผูกพัน					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก				
7. ท่านคิดว่าเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	52 (19.85)	162 (61.45)	47 (17.94)	2 (0.76)	0 (0.00)	4.00	0.64	มาก	3
8. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	32 (12.21)	121 (46.18)	98 (37.40)	6 (2.29)	5 (1.91)	3.65	0.80	มาก	8
9. ท่านทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดแม้ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบงานนั้น	37 (14.12)	156 (59.54)	66 (25.19)	3 (1.15)	0 (0.00)	3.87	0.65	มาก	4
10. ท่านสนับสนุนนโยบายและวิธีการบริหารงานของโรงพยาบาลอยู่เสมอ	34 (12.98)	146 (55.73)	75 (28.63)	7 (2.67)	0 (0.00)	3.79	0.69	มาก	7
11. ท่านคิดว่าปัญหาของโรงพยาบาลเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	71 (27.10)	156 (59.54)	34 (12.98)	1 (0.38)	0 (0.00)	4.13	0.63	มาก	1
12. ท่านรู้สึกห่วงใยในความอยู่รอดและเข้มแข็งของโรงพยาบาล	59 (22.52)	155 (59.16)	43 (16.41)	4 (1.53)	1 (0.38)	4.02	0.70	มาก	2
13. ท่านร่วมเสนอแนะแนวทางพัฒนาโรงพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอยู่เสมอ	20 (7.63)	106 (40.46)	107 (40.84)	19 (7.25)	10 (3.82)	3.41	0.88	มาก	9
14. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลผลการทำงานของท่านมีส่วนอย่างยิ่งที่ทำให้โรงพยาบาลเจริญก้าวหน้า	36 (13.74)	161 (61.45)	60 (22.90)	4 (1.53)	1 (0.38)	3.87	0.67	มาก	5
15. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือการทำงานของหน่วยงานท่านด้วยความเต็มใจ	30 (11.45)	145 (55.34)	80 (30.53)	5 (2.5)	2 (0.76)	3.86	1.94	มาก	6
	รวม					3.86	0.60	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86, SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่าปัญหาของโรงพยาบาลเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไขเป็นอันดับหนึ่งอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13, SD = 0.63$ ) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกห่วงใยในความอยู่รอดและเข้มแข็งของโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02, SD = 0.70$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านร่วมเสนอแนะแนวทางพัฒนาโรงพยาบาลกับ

เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.41, SD = 0.88$ )

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ด้านความจงรักภักดี

ด้านความจงรักภักดี	ระดับความผูกพัน					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก				
16. ท่านพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกเสมอว่าหน่วยงานแห่งนี้ทำงานมาก	33 (12.60)	125 (47.71)	90 (34.35)	10 (3.82)	4 (1.53)	3.66	0.88	มาก	5
17. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงโรงพยาบาลในทางที่เสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขทันที	45 (17.18)	149 (56.87)	62 (23.66)	4 (1.53)	2 (0.76)	3.88	0.73	มาก	2
18. ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงของโรงพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญ	74 (28.24)	155 (59.16)	30 (11.45)	3 (1.15)	0 (0.00)	4.15	0.65	มาก	1
19. ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่มีระดับตำแหน่งค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า แต่ท่านยังคงเลือกทำงานกับ รพร. สระแก้ว	29 (11.07)	121 (46.18)	80 (30.53)	25 (9.54)	7 (2.67)	3.68	2.60	มาก	3
20. ท่านจะยังคงทำงานอยู่กับที่นี่ต่อไป ตราบเท่าที่ รพร. สระแก้ว ยังคงอยู่	43 (16.41)	116 (44.27)	82 (31.30)	17 (6.49)	4 (1.53)	3.68	0.88	มาก	4
	รวม					3.81	0.79	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81, SD = 0.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงของโรงพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญ เป็นอันดับหนึ่งอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15, SD = 0.65$ ) รองลงมาคือ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงโรงพยาบาลในทางที่เสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขทันทีอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88, SD = 0.73$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกเสมอว่าหน่วยงานแห่งนี้ทำงานมากอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66, SD = 0.88$ )



ตารางที่ 17 ภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช  
สระแก้ว

ความผูกพัน	$\bar{X}$	$SD$	แปลความ	ลำดับ
1. ด้านการแสดงตน	3.72	0.54	มาก	3
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	3.86	0.86	มาก	1
3. ด้านความจงรักภักดี	3.81	0.79	มาก	2
รวม	3.80	0.55	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80, SD = 0.55$ ) โดยมีความผูกพันด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34, SD = 0.54$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81, SD = 0.79$ ) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านด้านการแสดงตนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72, SD = 0.54$ )

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษานี้จะขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม  
กลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	<i>SD</i>
20-30 ปี	3.70	0.50
31-40 ปี	3.80	0.60
41-50 ปี	3.91	0.40
51-60 ปี	4.17	0.66

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ  
ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	3.36	1.119	3.84	.010
ภายในกลุ่ม	258	75.22	0.00		
รวม	261	78.58			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า *Sig.* ที่ได้เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน บุคคลที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.70	3.80	3.91	4.17
20-30 ปี	3.70		-0.10	-0.21*	-0.47*
31-40 ปี	3.80			-0.11	-0.37*
41-50 ปี	3.91				-0.26
51-60 ปี	4.17				

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี

**สมมติฐานที่ 2** บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม  
กลุ่มระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD
ต่ำกว่าม. 6	4.56	0.58
ม.6/ ปวช.	3.93	0.46
ปวส./ อนุปริญญาตรี	3.93	0.58
ปริญญาตรี	3.67	0.53
สูงกว่าปริญญาตรี	3.83	0.46

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ  
ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มระดับการศึกษาของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	8.07	2.02	7.36	.000
ภายในกลุ่ม	257	70.51	.27		
รวม	261	78.58			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มระดับการศึกษาของ  
ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึง  
ยอมรับสมมติฐาน บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มระดับการศึกษา  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ม.6	ม.6/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.56	3.93	3.93	3.67	3.83
ต่ำกว่า ม.6	4.56		0.63*	0.63*	0.89*	0.73*
ม.6/ ปวช.	3.93			-	0.26*	-0.10
ปวส./ อนุปริญญา	3.93				0.25*	-0.10
ปริญญาตรี	3.67					-0.16
สูงกว่าปริญญาตรี	3.83					

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Least Sigmificant Diference) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาดำกว่า ม.6 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.6/ ปวช., ปวส./ อนุปริญญา, ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาดำกว่า ม.6 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.6/ ปวช., ปวส./ อนุปริญญา, ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.6/ ปวช. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

**สมมติฐานที่ 3** บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่ม  
ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	<i>SD</i>
ต่ำกว่า 1 ปี	3.86	0.52
1-4 ปี	3.79	0.57
5-8 ปี	3.76	0.51
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	3.79	0.57

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ  
ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานของ  
ผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	0.21	0.07	0.23	.88
ภายในกลุ่ม	258	78.37	0.30		
รวม	261	78.58			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 25 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า *Sig.* ที่ได้เท่ากับ .88 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึง  
ปฏิเสธสมมติฐานนูลการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่  
ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 4** บุคลากรที่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร  
ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่ม  
เงินเดือน/ ค่าตอบแทน

เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	$\bar{X}$	SD
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.93	0.50
10,001-15,000 บาท	3.84	0.53
15,001-20,00 บาท	3.71	0.58
20,001 บาทขึ้นไป	3.67	0.58
รวม	3.80	0.55

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ  
ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มเงินเดือน/ ค่าตอบแทนของ  
ผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	3.05	1.02	3.47	.02
ภายในกลุ่ม	258	75.53	0.29		
รวม	261	78.58			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 27 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มเงินเดือน/ ค่าตอบแทน  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึง  
ยอมรับสมมติฐาน บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับเงินเดือน/  
ค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม

เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	$\bar{X}$	ไม่เกิน	10,001-15,000	15,001-20,00	20,001
		10,000 บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
		3.93	3.84	3.71	3.67
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.93		0.09	0.22	0.26*
10,001-15,000 บาท	3.84			0.13	0.17*
15,001-20,00 บาท	3.71				0.04
20,001 บาทขึ้นไป	3.67				

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Least Sigmificant Diference) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทน 20,001 บาทขึ้นไป โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทน 20,001 บาทขึ้นไปและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทน 10,001-15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทน 20,001 บาทขึ้นไป โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทน 10,001-15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทน 20,001 บาทขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 5** บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน



ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	$\bar{X}$	SD
โสด	3.74	0.59
สมรส	3.85	0.51
หม้าย/ หย่าร้าง	3.76	0.57
แยกกันอยู่	4.08	0.54

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.86	0.29	0.95	.42
ภายในกลุ่ม	258	77.72	0.30		
รวม	261	78.58			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 30 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ .42 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานนูลกลางที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 6** บุคลากรที่มีหน่วยที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มหน่วยที่ปฏิบัติงาน

หน่วยที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	<i>SD</i>
องค์กรแพทย์	3.76	.41
หอผู้ป่วยพิเศษ	3.62	.37
หอผู้ป่วยใน	3.79	.62
ผู้ป่วยนอก/ งานเฉพาะทาง	3.76	.57
ทันตกรรม	3.65	.35
ห้องยา	3.57	.48
อื่น ๆ	3.92	.49

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มหน่วยที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	6	2.17	0.36	1.21	.30
ภายในกลุ่ม	255	76.41	0.30		
รวม	261	78.58			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 32 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มหน่วยที่ปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า *Sig.* ที่ได้เท่ากับ .30 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน บุคลากรที่มีหน่วยที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 7 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	<i>SD</i>
แพทย์	3.76	.41
ทันตแพทย์	3.65	.34
เภสัชกร	3.57	.48
พยาบาล	3.58	.56
บุคลากรอื่น	3.95	.51

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	4	7.99	2.00	7.27	.00
ภายในกลุ่ม	257	70.59	0.27		
รวม	261	78.58			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 34 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า *Sig.* ที่ได้เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มตำแหน่งงาน  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	แพทย์	ทันตแพทย์	เภสัชกร	พยาบาล	บุคลากรอื่น
		3.76	3.65	3.57	3.58	3.95
แพทย์	3.76		0.11	0.19	0.18	-0.19
ทันตแพทย์	3.65			0.08	0.07	-0.3
เภสัชกร	3.57				-0.01	-0.38
พยาบาล	3.58					-0.37*
บุคลากรอื่น	3.95					

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตำแหน่งงานเป็นพยาบาล มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นบุคลากรอื่น โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน เป็นพยาบาล มีระดับความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน เป็นบุคลากรอื่น

ตารางที่ 36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ
3. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
4. บุคลากรที่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ
5. บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
6. บุคลากรที่มีหน่วยที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
7. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ