

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สารนิพนธ์
ของ
มะปราง จันทร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2552

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สารนิพนธ์
ของ
มะปราง จันทร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

เมษายน 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

บทคัดย่อ
ของ
มะปราง จันทร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2552

มะปราง จันทร (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป
ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และ
แนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยศึกษาจากปัจจัย 3 ปัจจัย คือ
ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยจิตใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน การ
ยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน
เงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนดกับความความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 328 คน โดย
ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์
ความแตกต่างรายคู่โดยใช้ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 15.0 ซึ่งผลการวิจัย
พบว่า

พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเท่ากับ 26-30 ปี มีระดับการศึกษา
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อ
เดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจโดยรวมอยู่ในในระดับมาก เมื่อพิจารณา
แยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน การ
ยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบของงาน อยู่ในระดับมาก พนักงานมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
แยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบาย
และการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่
ในระดับมาก

พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ งานวิจัยพบว่า พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปโดยรวมในระดับค่อนข้างแน่นอน

เมื่อได้ทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลการศึกษานี้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล พัฒนาปัจจัยในการสร้างเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เหมาะสมและเป็นไปตามที่พนักงานต้องการ เพื่อทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ ทำให้พนักงานรู้สึกพร้อมที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปในอนาคต โดยเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปในอนาคตเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรต่อไป

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND TENDENCY
TO CONTINUE WORKING AT PRIVATE HOSPITAL

AN ABSTRACT
BY
MAPRANG JUNTON

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

April 2009

Maprang Juntan (2009). *Factors affecting organizational commitment and tendency to continue working at Private Hospital*. Master Project, MBA. (Management).
Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Assistant.
Prof. Dr.Nak Gulid.

The purpose of this research is to study factors affecting organization commitment and tendency to continue working of Private Hospital. The study is carried out through three determination factors; namely – factor of personal characteristics which include gender, age, education level, marital status, working duration and income average per month. Secondly, Hygiene factors include achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement. Finally, Hygiene factors include relationship with peers, policy, security, working conditions, salary and benefits. This is conducted in order to examine the relationship between determination factors and organizational commitment and tendency to continue working at Private Hospital.

The sampling group of this research is 328 employees working at Private Hospital. The questionnaire is utilized as a tool to collect data. Statistic figures are evaluated by using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, pair comparison analyzed by using Least Significant Difference method (LSD) and Pearson product moment coefficient correlation. The computerized assessment is used through ready-made SPSS for Windows Version 15.0 program. The results of the research are shown as follows:

Most of the employees are female. Their ages are equal 26-30 years old. The levels of education are bachelor degree or be equal to. Those with single status. The working duration is equal 2-4 years. The income average per month lower than or equal 20,000 Baht.

The employees' opinion on motivation factors in overall aspect is in much level. When the individual factor is analyzed separately, it is found that the employees' opinion on achievement, recognition, work itself and responsibility is in much level. Additionally, employees' opinion on advancement is in moderate level.

The employees' opinion on hygiene factors in overall aspect is in much level. When the individual factor is analyzed separately, it is found that the employees' opinion on relationship with peers, policy, security, working conditions, salary and benefits is in much level.

The employees' opinion on organizational commitment in overall aspect is in much level. When the individual factor is analyzed separately, it is found that the employees have commitment on Identification with the goals and values of the organization, willingness to put effort for the sake of organization and exhibit a strong desire to maintain membership is in much level.

Besides, the report of the research reveal that the employees' behavior tendency to continue working in overall aspect is in somewhat certain level.

When we test the hypotheses, we can conclude as follows:

1. The personal characteristics of employees with different gender and working duration have different in overall organization commitment at statistical significance of 0.05 levels, whereas employees with different age have different in overall organization commitment at statistical significance of 0.01 levels.

2. The motivation factors have low positively related to the organization commitment in overall at statistical significance of 0.01 levels. Each factor is analyzed separately, it is found that achievement has the lowest positively related to overall organization commitment at statistical significance of 0.01 levels. It also found that recognition, work itself and responsibility have low positively related to overall organization commitment at statistical significance of 0.01 levels.

3. The hygiene factors have moderate positively related to the overall organization commitment at statistical significance of 0.01 levels. Each factor is analyzed separately, it is found that relationship with peers, security, salary and benefits have low positively related to the overall organization commitment at statistical significance of 0.01 levels, found that policy and working conditions have the lowest positively related to the overall organization commitment at statistical significance of 0.01 levels.

4. The organization commitment in overall have moderate positively related to the tendency to continue working at statistical significance of 0.01 levels.

The results of the study as mentioned above, the executives could bring the results of this study to be used as parts of information and data for the improvement of personnel development, factors for promote organization commitment levels in order to promote co-operation of the employees and make the employees are ready to work with the organization in the future. When the employees have increased on organizational commitment affecting the employees' tendency to continue working increase, which in turn will result in the efficiency and effectiveness of the management of organizational.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงาน
ต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ของ มะปราง จันทร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือน เมษายน พ.ศ.2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.ณัฏฐ์ กุลิศร์ ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รศ.สุพาดา สิริกุตตา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ตลอดจนเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยชิ้นนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสพการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนในความสำเร็จต่องานวิจัยชิ้นนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้เลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมอบโอกาสการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัว เพื่อทดแทนคุณต่อสังคมและประเทศชาติ

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดามารดา ญาติและบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนมาจนสำเร็จการศึกษา

มะปราง จันทร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบความคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	22
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	175
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	175
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	176
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	177
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	179
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	180
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	181
อภิปรายผลการศึกษา.....	232
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า.....	238
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	242
บรรณานุกรม.....	243
ภาคผนวก.....	250
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	261

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงข้อเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	11
2 แหล่งที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรกฎาคม 2551.....	37
3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA).....	48
4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.....	55
5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง.....	57
6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.....	59
7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.....	62
8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.....	65
9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป (Intent to Stay) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.....	67
10 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ.....	69
11 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ.....	72

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร เป็นรายคู่ด้วย วิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	73
13	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เป็นรายคู่ด้วย วิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	74
14	แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	75
15	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นรายคู่ด้วย วิธีการ Dunnett's T3 โดยจำแนกตามอายุ.....	76
16	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา ที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Dunnett's T3 โดยจำแนกตามอายุ.....	77
17	แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	79
18	แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	80
19	แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	82
20	แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	85
21	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
22	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	87
23	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	88
24	แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	89
25	แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	90
26	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)	93
27	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)	102
28	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพ การเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)	110
29	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)	119

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
30	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)	127
31	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)	138
32	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพ การเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)	146
33	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)	156
34	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)	165
35	แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	173
36	แหล่งที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรกฎาคม 2551.....	177

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 แบบจำลองของ Steers เกี่ยวกับแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพันและ
ผลของความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ..... 16

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันนี้ ผู้คนได้หันมาให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพกันมากขึ้น และในสภาพแวดล้อมของโลกในปัจจุบัน ทำให้ธุรกิจบริการด้านสถานพยาบาลมีการแข่งขันกันมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรนอกจากจะสร้างคุณภาพในการรักษาโรคและสร้างคุณภาพการให้บริการแล้ว การที่จะให้องค์กรอยู่รอดและประสบผลสำเร็จนั้น ต้องคำนึงความสำคัญด้านการทำงานของพนักงานด้วย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มในการทำงานต่อไปของพนักงาน ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต ทั้งนี้ขั้นตอนของการบริหารต้องอาศัยคน เป็นผู้ดำเนินงานจึงเป็นหน้าที่ของผู้จัดการที่ต้องมีความรู้ และความเข้าใจ ถึงหลักการบริหารจัดการเกี่ยวกับพนักงาน ทราบความต้องการของพนักงาน ดูแลและขจัดปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด (พรพรรณ อนันทรวัน. 2548 : 1)

โรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ ได้รับชื่อเสียงทางด้านความทันสมัยของเครื่องมือแพทย์และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ มีผู้มาใช้บริการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในด้านการบริการ ซึ่งโรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างยิ่งและได้ปรับระบบการบริหารงานให้กระชับ คล่องตัว เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ และโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ได้รับใบรับรองมาตรฐานการบริการด้วยระบบคุณภาพ มอก./ISO 9002 จากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) ซึ่งเทียบเท่ามาตรฐานโลก ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 และได้รับรองมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ตลอดจนได้รับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (HA : Hospital Accreditation) จากสถาบันพัฒนาและรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (พรพ.) ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งได้รับรางวัลผู้ประกอบการดีเด่นประเภทธุรกิจบริการ ในฐานะที่สามารถให้บริการที่ดีเลิศต่อผู้ป่วยชาวต่างประเทศ จนสามารถนำเงินตราจากต่างประเทศเข้ามาสู่ประเทศไทยจำนวนมาก และเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ กลายเป็นสถานพยาบาลที่เป็นที่พึงของผู้ป่วยทุกชาติทุกภาษา

จากการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ไม่น้อยกว่าธุรกิจอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านเทคโนโลยีการรักษาที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ด้านการบริการที่ประทับใจ และสิ่งสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้นั้นคือ พนักงานทั้งหมดขององค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลแห่งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งนี้ และโรงพยาบาลอื่นๆ ให้ดียิ่งขึ้นไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงาน อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้าง อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ประกอบการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง รับทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มการทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง และจะเป็นประโยชน์ในการสร้างกลยุทธ์ในการบริหารงานด้านบุคลากรที่เหมาะสมตามสภาพขององค์กร
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องการจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวม ในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาไว้ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวน 1,409 คน (แหล่งที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรกฎาคม 2551.)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 312 คน โดยพิจารณาจากสูตรของ ทาโร ยามาเน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548 : 194) กำหนดให้มีความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 312 คน โดยสำรองกลุ่มตัวอย่างเพื่อกันความผิดพลาดไว้ 5% จะได้จำนวนเท่ากับ 16 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 328 คน

เมื่อได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้หลักแบ่งชั้นภูมิ (Proportional stratified sampling) หลังจากนั้นจึงใช้วิธีแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.2.2 เพศหญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 21 – 25 ปี

1.1.2.2 26 – 30 ปี

1.1.2.3 31 – 35 ปี

1.1.2.4 36 – 40 ปี

1.1.2.5 41 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

- 1.1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.1.4 สถานภาพสมรส
 - 1.1.4.1 โสด
 - 1.1.4.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
 - 1.1.4.3 หม้าย/หย่าร้าง /แยกกันอยู่
- 1.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.1.5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี
 - 1.1.5.2 2 – 4 ปี
 - 1.1.5.3 5 – 7 ปี
 - 1.1.5.4 8 – 10 ปี
 - 1.1.5.5 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
- 1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
 - 1.1.6.2 20,001 – 30,000 บาท
 - 1.1.6.3 30,001 – 40,000 บาท
 - 1.1.6.4 ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป
- 1.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
 - 1.2.1 ความสำเร็จของงาน
 - 1.2.2 การยอมรับนับถือ
 - 1.2.3 ลักษณะของงาน
 - 1.2.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.2.5 ความก้าวหน้าในงาน
- 1.3 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
 - 1.3.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 1.3.2 นโยบายและการบริหาร
 - 1.3.3 ความมั่นคงในงาน
 - 1.3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.3.5 เงินเดือนและสวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2. **ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors)** หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfies) จะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ปัจจัยที่แสดงถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะปัจจัยภายในที่เป็นแรงจูงใจส่วนบุคคล

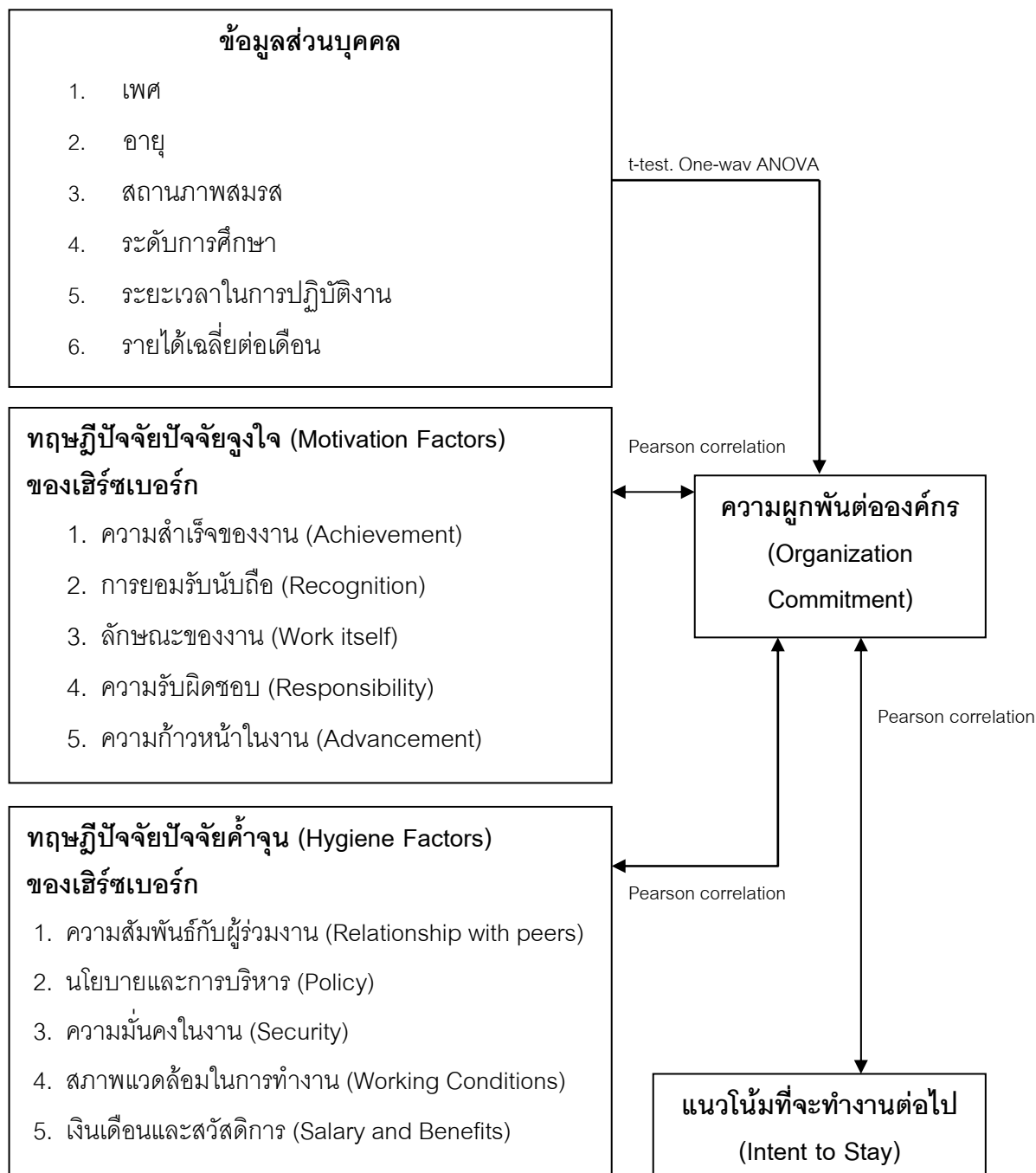
3. **ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)** หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ ซึ่งปัจจัยนี้ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข

4. **ความผูกพันในองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หรือลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

5. **แนวโน้มที่จะทำงานต่อไป** หมายถึง แนวโน้มความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปในอนาคต หรือการที่บุคคลมีโอกาสเลือกที่จะกำหนดการทำงานในอนาคตว่าจะเป็นไปในทิศทางใด

กรอบความคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง



สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
3. ปัจจัยค้ำจุน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
4. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อไป ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

(Herzberg. 1959 : 113-115) ได้พัฒนาทฤษฎีของเขาด้วยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต โดยกานสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) โดยมุ่งค้นหาว่าสิ่งใดที่ทำให้คนงานพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งจากคำตอบที่ได้สามารถจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนี้

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น

1.3 ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย มีความจำเจ ทำลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้ กรณีที่บุคคลย้ายแผนกหนึ่งไปสู่แผนกหนึ่งขององค์กรนั้นโดยไม่มีการเปลี่ยนตำแหน่งนั้น ไม่ใช่ความก้าวหน้า ถือว่าเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น (เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ)

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ ซึ่งปัจจัยนี้ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข ได้แก่

2.1 สถานภาพ (Status) หมายถึง สภาพของบุคคลในสายตาคณะอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง

2.2 สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Interpersonal relations supervisors) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งาน การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ตลอดจนความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations peers) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม ตลอดจนความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4 สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations subordinates) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.5 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของบริษัท การให้อำนาจแก่บุคคลเพื่อที่เขาจะได้ดำเนินงานสำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารที่ดี

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน

2.7 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น แสงเสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ

2.8 ค่าจ้าง หรือ เงินเดือน (Pay or Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือเงินเดือน

2.9 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.10 สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก สรุปได้ว่าหากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ฉะนั้น การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจได้ ในขณะเดียวกัน หากความต้องการด้านการจูงใจ (Motivation factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ก็ควรจะจัดให้มีปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (The Expectancy Theory : Vroom 1964)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom กล่าวว่า บุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวังรางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลจะขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535 : 139)

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น

2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบผลสำเร็จ

ตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถของเขาวouldจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

Vroom เชื่อว่า ปัจจัยทั้ง 3 ประการเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคลหนึ่งบุคคลใด และยังมีความเชื่อในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล และระดับของแรงจูงใจของพนักงาน คนใดคนหนึ่ง จะขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายในของบุคคลผู้นั้น และแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสภาพการณ์ของการทำงาน และแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะเป็นผลที่เกิดจากรางวัลต่างๆ ที่มีอยู่สำหรับเขาในการทำให้เป้าหมายประสบผลสำเร็จ

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

ตาราง 1 แสดงข้อเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์ไม่มีความจริงใจ	1. มนุษย์มีความจริงใจ
2. มีความเกียจคร้าน ชอบทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้	2. ทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย
3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ	3. มีความรับผิดชอบในหน้าที่
4. ไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่	4. มีความปรารถนาที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย
5. ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้	5. รู้จักควบคุมพฤติกรรมของตน
6. ไม่สนใจว่าองค์กรต้องการอะไร	6. ต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
7. ต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด	7. ไม่ชอบการควบคุมบังคับ
8. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ	8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย
9. มนุษย์พวกนี้ไม่ฉลาดนัก	9. มนุษย์พวกนี้ไม่ใช่คนโง่

ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในข้อสมมติ 2 ประการ โดย Douglas McGregor ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทัศนะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) ข้อสมมติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ของ McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี X

1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ ควบคุมสั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับ ต้องการเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y โดย McGregor มีดังนี้

2.1 การใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2.2 การควบคุมภายนอก และอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่แต่เพียงการยอมรับความรับผิดชอบ แต่มีการแสวงหาด้วย

2.5 สมรรถภาพขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์และความคิดสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากสมมติ 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองในแง่ดี ยืดหยุ่นได้ และเป็นกลไกที่มุ่งให้การควบคุมร่วมกับความต้องการส่วนตัว (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2542 : 409)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลายและมีชื่อเสียงที่สุด ได้แก่ ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954 : 253-258) ทฤษฎีนี้มีประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่า มนุษย์จะมีความพอใจในการทำงาน ถ้าการทำงานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ โดยแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ และตั้งสมมติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้จะมียุ่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทน ซึ่งจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ การนอน และแรงขับทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พักอาศัยและความมั่นคง
3. ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม
4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือหรือมีชื่อเสียง (Esteem or Status needs) เป็นความต้องการปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ตลอดจนการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของมนุษย์เป็นการเข้าใจ และตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องการจะใช้ความสามารถนั้นตอบสนองความต้องการของตน โดยไม่สนใจว่าจะต้องได้รับผลตอบแทน

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Robbbhins, S.P., 1996) ได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มาปรับปรุงเป็นทฤษฎี ERG ซึ่งย่อมาจาก

1. Existence (ความเป็นอยู่) เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการดำรงอยู่ โดยตรงกับความต้องการทางกายภาพ และความปลอดภัยของมาสโลว์ในขั้นที่ 1 และ 2
2. Relatedness (ความสัมพันธ์) เป็นความปรารถนาที่จำดำรงความสัมพันธ์ ต้องการมีความหมายในสังคม เทียบเท่ากับความต้องการขั้นที่ 3 และ 4 ของมาสโลว์
3. Growth (ความเติบโต) เป็นความปรารถนาภายในที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ ซึ่งตรงกับความต้องการในข้อที่ 5

โดยทฤษฎี ERG จะแตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์อยู่ 3 ประเด็นคือ 1) ในเรื่องของส่วนประกอบที่จัดแบ่งกลุ่มความต้องการไว้แตกต่างกัน 2) ทฤษฎี ERG เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น แต่สามารถความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น แต่สามารถเกิดพร้อมกันได้ และ 3) หากความต้องการในลำดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมการตอบสนองความต้องการในลำดับต่ำจะเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นแล้ว ทฤษฎี ERG ยังสอดคล้องกับแนวคิดสมัยใหม่มากกว่ามาสโลว์ ในเรื่องการคำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล ตัวแปรทางการศึกษา พื้นฐานทางครอบครัว และสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลเปลี่ยนแปลงแรงขับเคลื่อนได้

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้มีผู้ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Becker (1960 : 35) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาพของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ โดยการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ (องค์กร) และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า Side-Bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องคาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Hall และคณะ (1971 : 146) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นกระบวนการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และยังมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

Sheldon (1971 : 143) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นการตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Buchanan (1974 : 340) ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ข้อผูกพันของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะสลับซับซ้อนและมีองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยามาเกี่ยวข้องอันได้แก่

1. ความรู้สึกส่วนตัวที่มีความเกี่ยวข้องเป็นพวกเดียวกับองค์กร
2. ความรู้สึกของการมีส่วนร่วมหรือผูกพันทางจิตวิทยา ในการะหน้าที่ต่อองค์กร

ของปัจเจกบุคคล

3. ความรู้สึกจงรักภักดีและชื่นชมต่อองค์กร โดยแสดงได้จากความไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไปทีอื่น

Porter และคณะ (1974 : 603-609) ได้นิยามความผูกพันในองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกองค์การซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และคำนิยามขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไปเมื่อสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรดังที่ Robert และ Mannari (1977

: 57-75) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร และมี

ทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ และเมื่อสมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรักผูกพันกับองค์การ

Mowday และคณะ (1982 : 27) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Kanter (1986 : 499) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่า คือความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์การ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

Steers (1991 : 79) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งมีลักษณะทั้ง 3 ประการคือความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์การมีความมั่นคงต่อไป

ภรณ์ กิรติบุตร (2539 : 97) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์การ ความรู้สึกผูกพันในองค์การมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือแค่เพียงการดำรงอยู่ในองค์การเท่านั้น เพราะยังรวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

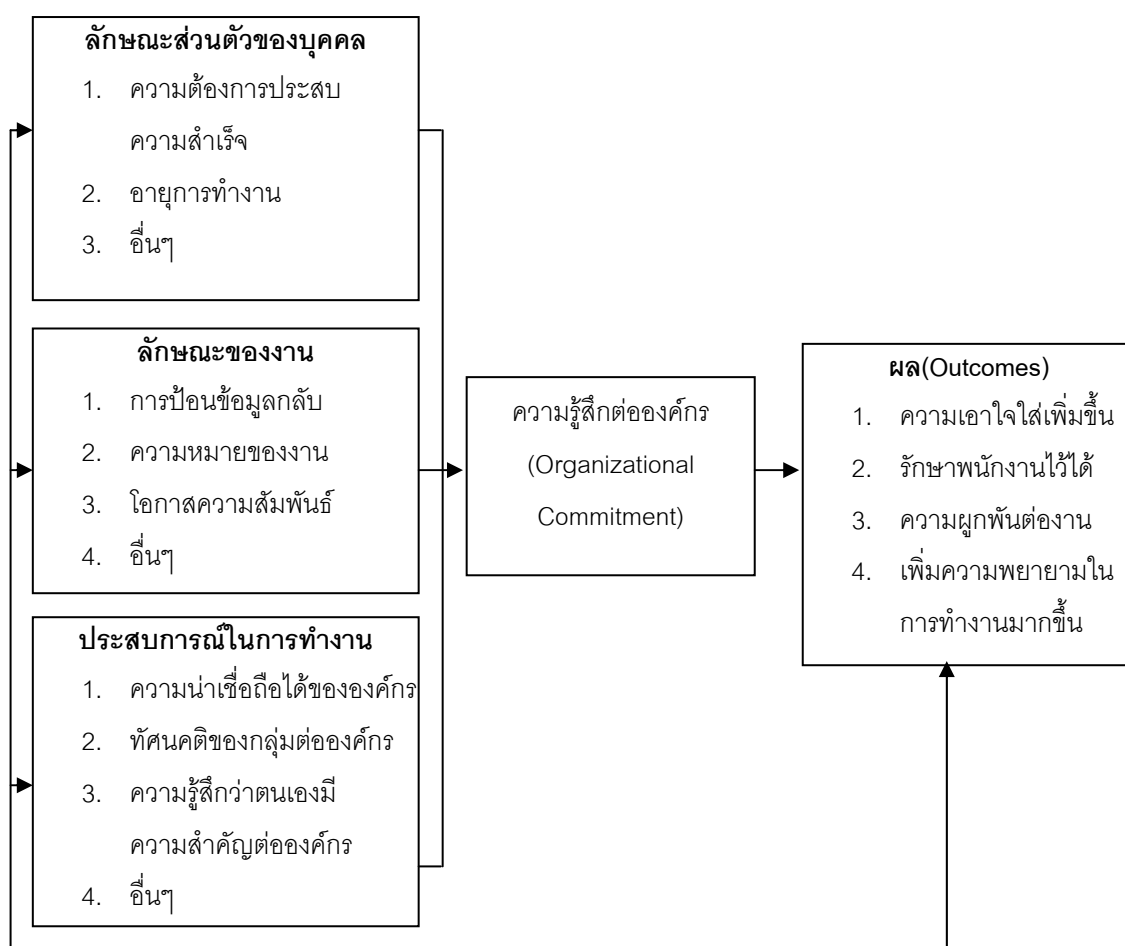
พรสุข อัครนิเวศน์ (2541 : 61) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

สรายุทธ ปฐิมาประกร (2541 : 62) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

บุษยาณี จันทรเจริญ (2538 : 14) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

เชาวลิตร ตนานนท์ชัย (2539 : 9) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นมิติที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร เป็นความรู้สึกในด้านบวก ซึ่งมีลักษณะตรงข้ามกับความแปลกแยก (alienation) อันเป็นความสัมพันธ์หรือความรู้สึกในด้านลบระหว่างสมาชิกกับองค์กร

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจและให้ความสำคัญมากขึ้นจากนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรและจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองของ Steers เกี่ยวกับแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพันและผลของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ มหามนต์ ยังได้สรุปว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้ คือ พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง (March และ Simon, 1958)

พนักงาน ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา (Kock และ Steers, 1976; Porter และคณะ, 1974)

โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การบุคคล ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคล ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น (Mowday และคณะ, 1974) ในการวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพขององค์การจากระดับของบุคคล การปฏิบัติงานที่ดีมีความสำคัญยิ่ง เพราะถ้าปราศจากเสียซึ่งการปฏิบัติงานในระดับดีกว่าปกติ (Superior) ในทุกระดับขององค์การแล้ว การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ และความสำเร็จย่อมเป็นไปได้ยาก หรือเป็นไปได้ไม่ได้เลย

จากเส้นวงจรแห่งความสัมพันธ์ (Feedback Loop) ผลของความรู้สึกผูกพันมีย้อนกลับมายังแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพัน ดังนั้น ตามแบบจำลองดังกล่าว บุคคลผู้มีความรู้สึกผูกพันก็มักมีความตั้งใจอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ความตั้งใจดังกล่าวก็จะถูกแปรไปสู่อายุการทำงานยาวขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นอีก

Buchanan (1974 : 533-546) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม
2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์การ และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ
3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ หรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมาก

5. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ถึงว่ามีประสิทธิผลขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 17) ได้ทำการศึกษาและพบว่าผลของความผูกพันสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การกับอายุการทำงาน บุคคลในองค์การที่มีอายุการทำงานมากมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุการทำงานสั้น
3. ความผูกพันกับการขาดงาน ความผูกพันต่อองค์การมีผลทางบวกต่อความมั่นคงอยู่ในองค์การและมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน
4. ความผูกพันต่อองค์การกับการเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 6) กล่าวว่าความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ และสามารถอธิบายได้ถึงการสูญเสียกำลังคนในองค์การ

นอกจากนี้ วีระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541 : 13-16) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. บุคคลในองค์การที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมีอัตราการขาดงานต่ำ
2. สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้ ซึ่งนักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี
3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์การ และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์การให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์การ และต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การก็ย่อมที่จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร มาวเดย์, สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter. 1979 : 224-247) พบมาตรวัดที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติจากการนิยามของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ข้อความเชิงบวก ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงาน และใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
2. ข้าพเจ้ามักพูดกับเพื่อนของข้าพเจ้าว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดี
3. ข้าพเจ้าจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร
4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์กรและค่านิยมของข้าพเจ้ามีความคล้ายคลึงกัน
5. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. องค์กรนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่
7. ข้าพเจ้าดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น
8. ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นหน่วยงานขององค์กรจริงๆ
9. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ข้าพเจ้าจะทำงานด้วย

ข้อความเชิงลบ ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กรเพียงเล็กน้อย
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกัน ถ้าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน
3. หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าออกจากองค์กร
4. ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปอีกนานเท่าไร ข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าข้าพเจ้าจะได้อะไรมากไปกว่านี้
5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามึนหลายๆโอกาสเป็นการยากที่ข้าพเจ้าจะเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์กรนี้
6. ข้าพเจ้าตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้

มาวเดย์, สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter.) ได้นำมาตรวัดนี้มาทดสอบความเชื่อถือได้จากกลุ่มตัวอย่าง 6 กลุ่มที่มีความแตกต่างกันทางอาชีพ พบว่ามีค่า Coefficient α ในแต่ละข้อความอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.93 และมีค่าเฉลี่ยของค่า Coefficient α อยู่ที่ 0.90 เราจึงสามารถที่จะใช้มาตรวัดนี้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมด้านทัศนคติได้

ซอนแนเบอร์ก (Sonnenberg. 1993 : 16-17) ได้แบ่งชั้นของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุดตามลำดับ ดังนี้

1. Apathetic เป็นระดับของความผูกพันระดับต่ำสุด ซึ่งพนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะการขาดการเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่สนใจต่อการมาทำงาน หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ หรือเข้าร่วมกิจกรรมใดๆขององค์กร

2. Disgruntled เป็นระดับของความไม่พอใจต่อองค์กรซึ่งรองลงมาจากชั้น Apathetic เกิดจากการที่พนักงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ความปรารถนา และความคาดหวัง โดยแสดงออกมาด้วยการบ่นรำคาญ ไม่พอใจ เมื่อต้องทำงานหรือได้รับมอบหมายงานให้กระทำ

3. Obedient เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานเชื่อฟังต่อคำสั่ง เนื่องจากพนักงานเกิดความเกรงกลัว หรือพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านบุคลากรแต่ไม่ได้มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงาน เพียงแต่รับคำสั่งจากหัวหน้า โดยมีความสนใจเพียงเล็กน้อยที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4. Motivated เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานได้รับการจูงใจแล้ว โดยองค์กรมุ่งจะจัดการให้พนักงานมีความสุข พอใจในสถานการณ์ปัจจุบันแต่ก็ยังเป็นความรู้สึกเพียงชั่วคราวอยู่ที่ระดับนี้จะมุ่งเน้นไปที่การสนใจต่อความสำเร็จด้านบุคลากรมากกว่าความสำเร็จขององค์กร

5. Loyal เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งพนักงานจะรู้สึกมีความสุขต่อการมาทำงาน และเชื่อว่าที่เขาทำนั้นมี ความหมายและสนับสนุนต่อองค์กร รวมถึงเชื่อว่าจะได้รับการยอมรับและได้รางวัลอย่างยุติธรรม แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันในระดับนี้ไม่ได้รวมถึง การคิดสร้างสรรค์ ความคิดที่มีอิสระ ความรู้สึกมีส่วนร่วม และความเป็นผู้ริเริ่ม

6. Committed เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด โดยมีความรู้สึกผูกพันในระดับลึกต่อองค์กร เข้าใจถึงคุณค่าและเหตุผลอย่างมั่นคงขององค์กรเพื่อการพัฒนาและเติบโต ซึ่งในระดับนี้จะรวมถึงความท้าทาย หลงใหล และความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์กร

คุกและคณะ (Cook & others. 1981 : 84-92) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทางทัศนคติไว้ 4 แบบ ได้แก่

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire) ของ พอร์ตเตอร์และสมิธ เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร 3 ด้านคือ

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ แบบวัดมีจำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง 0.82 – 0.93

2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุญชานัน เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร 3 ด้าน คือ การแสดงตนต่อองค์กร การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร และความภักดีต่อองค์กร แบบวัดมีจำนวน 23 ข้อ โดยใช้วัดด้านการแสดงตนจำนวน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรจำนวน 6 ข้อ และวัดด้านความภักดีต่อองค์กรจำนวน 11 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้านมีค่า 0.86 0.84 0.92 ตามลำดับ และความเชื่อมั่นของแบบวัดทุกด้านมีค่า 0.94 แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน

2.4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4.1 ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory) เบคเกอร์และคาร์เพอร์ (Becker & Carper. 1956 : 289-296) ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากการอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้อย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่างกับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

2.4.2 ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory) ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และความผูกพัน (Affiliation) เป็นทฤษฎีของ David C. Maclelland & J.W.

Atkinson : 1961 ตามทฤษฎีเชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่สองชนิด คือ ความต้องการความสุขและความต้องการปราศจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้น ต่างก็เกิดขึ้นภายหลัง ด้วยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่างๆ มาคล้ายคลึงกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่างๆ มาเหมือนกัน แต่จะต่างกันแต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับคนอื่น ๆ

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การกำหนดลักษณะด้านประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เป็นลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ และเป็นสถิติที่สามารถวัดได้ของกลุ่มประชากร ซึ่งนักการตลาดสามารถนำไปใช้ในการกำหนดตลาดเป้าหมาย เพื่อใช้กำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ทางการตลาดต่างๆ ให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตลาดเป้าหมายให้ได้มากที่สุด ขณะที่ข้อมูลดังกล่าวในทางจิตวิทยา และสังคมวัฒนธรรมสามารถนำไปใช้ในการอธิบายถึงแนวทาง ความคิด ความรู้สึกของกลุ่มประชากรที่เราสนใจจะศึกษานั้นได้

สุมิตร เขียวแก้ว. (2549 : 11-12) กล่าวว่า ในหน่วยงานขององค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะ

พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) บุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนอายุมากจะไม่ลาออกจากงาน ย้ายงาน จะทำงานที่เดิมเพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้นด้วย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า ผู้หญิงจะมีลักษณะ คล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล มีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน ในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จะพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน มีอัตราการลาออกจากงาน (Turn-over) น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย ผู้บริหารในองค์กรจะสามารถคาดการณ์ได้ว่า ความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2542 : 137-139) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเฉพาะบุคคล เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีท่าทีที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจปัจจัยเฉพาะบุคคลเหล่านี้ บ้างก็เกี่ยวข้องกับ ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา

1. อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้น ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งมีเหตุผลหลายประการประกอบ เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ การปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานดีขึ้น เพราะเขามีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น

2. ระดับอาชีพ บุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมี ความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดี มีสภาพการทำงานที่ดีด้วย งานของเขาก็มีเกียรติ เขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

3. ระดับการศึกษา บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้งานในระดับสูง และมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย ทำให้ประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนา

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron) กล่าวถึงทัศนคติที่มีต่องานว่า เป็นทัศนคติและความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานหรือทิศทางการทำงาน และทัศนคติที่มีต่องานของบุคคล ก็คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ทัศนคติในทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่องาน

ทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตใจของบุคคลเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคล ที่กระตุ้นด้วยอารมณ์ ความรู้สึกและทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบต่องานนั้น ทัศนคติที่มีต่องานและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายอาจใช้แทนกันได้ ความพึงพอใจในการทำงาน คือคุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจของบุคคลซึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ องค์การใดก็ตาม หากคนในองค์การมีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงานก็อาจจะเป็นสาเหตุที่ สำคัญอย่างหนึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการที่จะสร้างความพึงพอใจในงานที่จะทำให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ

องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติของบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ซึ่ง เฟลด์แมน (Feldman, 1994 : 489 - 490) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติไว้เป็นรูปแบบ ABC (ABC Mode) ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component – A) เป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ พื่อใจ ไม่พื่อใจ ที่บุคคลมีต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่รับรู้
2. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component – B) เป็นการเตรียมพร้อมของบุคคลที่จะแสดง หรือไม่แสดงพฤติกรรมต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่รับรู้
3. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive component – C) เป็นความรู้ หรือความคิดของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่รับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ดี ไม่ดี ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง เหมาะสม ไม่เหมาะสม ให้คุณ ให้โทษ

องค์ประกอบทั้ง 3 นี้ จะมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน หากองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป เจตคติของบุคคลนั้นก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

ลักษณะของเจตคติ

เจตคติของบุคคลมิได้มีมาแต่กำเนิด เจตคติมีกระบวนการพื้นฐานมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับ (Baron, 1986 : 529) การเกิดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้น เกิดได้จากหลายวิธี ลักษณะของเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. เจตคติไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นสภาวะของจิตใจซึ่งเป็นแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมว่าจะเป็เชิงบวก หรือเชิงลบ
2. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ จากสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ เมื่อบุคคลเรียนรู้ว่าสิ่งใดทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดผลดี ก็เกิดเจตคติเชิงบวก หากเป็นไปในทางตรงข้ามก็เกิดเจตคติเชิงลบต่อสิ่งนั้น
3. เจตคติเกิดจากความคิด ความรู้สึกที่รุนแรง หรือที่สะสมมาเป็นเวลานาน หรือประสบการณ์ที่ทำให้เกิดความคิด ความรู้สึกที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันซ้ำๆ จะทำให้เกิดเจตคติได้เร็วและมั่นคง
4. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลแต่ละคน จะมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลังของบุคคล ประสบการณ์ การรับรู้ และการเรียนรู้ของแต่ละคนต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น
5. เจตคติอาจใช้ในการคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปได้ แม้จะไม่ทุกกรณีก็ตาม เพราะโดยทั่วไปแล้ว บุคคลที่มีเจตคติดีต่อสิ่งใด ก็จะแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งนั้น เช่น ผู้มีเจตคติดีต่อกีฬา ก็จะแสดงพฤติกรรมที่ดีในเรื่องที่เกี่ยวกับกีฬา เช่น ดูกีฬา เล่นกีฬา ติดตามข่าวเกี่ยวกับกีฬา เป็นต้น
6. ถึงแม้เจตคติจะมีความคงทน และแน่นอนพอสมควร แต่เจตคติก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้ามีการวางเงื่อนไข หรือจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคล และดำเนินการอย่างต่อเนื่องกัน

การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเป็นองค์ประกอบในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าใจองค์ประกอบ และตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะช่วยคาดคะเน หรือทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้น และเพื่อควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ หรือพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหาย

พฤติกรรมองค์การที่ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ (System theory) ของ Batalanfy ซึ่งเป็นนักชีววิทยาชาวออสเตรีย (เทพนม เมืองแมน. 2529 : 4 – 14) ระบบ หมายถึง กลุ่มของส่วนประกอบต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ และมีผลซึ่งกันและกัน ลักษณะของระบบในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยบุคคลนั้น เป็น

ลักษณะระบบแบบเปิด ซึ่งบุคคลในองค์กรเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ขึ้นกับข้อมูล ฯลฯ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือบางองค์ประกอบมีเปลี่ยนแปลงช้า นอกจากนี้ระบบเปิดจะมีคุณลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือ ถ้าระบบถูกกระทบกระเทือนหรือมีอาการผิดปกติ จะมีปฏิกิริยาเกิดขึ้นในระบบนั้น เพื่อให้ระบบอยู่ในสมดุล

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งทางด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม

การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้น ถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์การจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง

การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์การ เนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์การ ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์การด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้น การมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

ความหมายของพฤติกรรม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2522 : 1) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำหรือกิจวัตรที่ปรากฏออกมาทางร่างกาย ทางกล้ามเนื้อ ทางสมอง ทางอารมณ์ และทางความรู้สึกนึกคิด ซึ่งโดยปกติมนุษย์และสัตว์ย่อมแสดงออกมาให้เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัด และเห็นไม่ได้ชัดซึ่งขึ้นอยู่กับ การตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นเป็นสำคัญ

โยธิน ศันสนยุทธ และ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2524 : 6) ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การกระทำต่างๆ ของมนุษย์ หรือสัตว์ ซึ่งแบ่งเป็นพฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมภายใน

สุชา จันทรโสม (2524 : 1) ให้ความหมายของพฤติกรรม ว่าหมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำต่างๆ ของสิ่งมีชีวิต ซึ่งเราอาจจะรู้ได้โดยการสังเกตหรือใช้เครื่องมือช่วยวัด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า

สุชาติ โสมประยูร (2525 : 47) ให้ความหมายพฤติกรรมว่า เป็นกระบวนการทางด้านร่างกายหรือใช้กล้ามเนื้อ ได้แก่ การที่นักศึกษาได้กระทำหรือมีความสามารถในเชิงปฏิบัติในสิ่งที่เกี่ยวข้องสุขภาพอย่างถูกต้องเหมาะสมที่ดีขึ้นกว่าเดิม การปฏิบัติช่วยให้เกิดทัศนคติและความรู้ขึ้นได้ ไม่ว่าเด็กจะปฏิบัติตนเองหรือถูกบังคับก็ตาม

ชูดา จิตพิทักษ์ (2525) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่ใช่เฉพาะสิ่งที่ปรากฏออกมาภายนอกเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสิ่งที่อยู่ภายในใจของบุคคล ซึ่งคนภายนอกไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เช่น คุณค่า (Value) ที่เขายึดถือเป็นหลักในการประเมินสิ่งต่างๆ ทัศนคติ หรือเจตคติ (Attitude) ที่เขามีต่อสิ่งต่างๆ ความคิดเห็น (Believe) รสนิยม (Taste) และสภาพจิตใจ ซึ่งถือได้ว่าเป็นลักษณะเฉพาะตนของบุคคล และจะเป็นเหตุปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรม

ชลลดา นาเกษมสุวรรณ (2534 : 12) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำหรือการตอบสนองของมนุษย์ต่อสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ใดหรือสิ่งต่างๆ โดยการกระทำนั้นเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมายและเป็นไปอย่างใคร่ครวญมาแล้ว หรือเป็นไปอย่างไม่รู้ตัว และไม่ว่าสิ่งมีชีวิตหรือบุคคลอื่นสามารถสังเกตการณ์กระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม

ความหมายของการทำงาน

สมจิตร นารีนล (2531) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใช้ศักยภาพของตนในการกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวมได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว มีปริมาณมากคุณภาพสูง และประหยัด โดยมีวิธีการที่ยืดหยุ่นในการทำงานที่จะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้

แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงาน และจัดแบ่งประเภทของพฤติกรรมการทำงานว่า ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานในลักษณะไม่คล้อยตามผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย การประพฤติตรงตามที่พูด ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ
2. พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต หมายถึง การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน การแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาการทำงาน การปรึกษากับผู้รู้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน การรู้จักสังเกตและบันทึกสิ่งที่พบเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

3. พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคต หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การรู้จักอดกลั้นที่จะตอบโต้เพราะเห็นความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การยอมเสียสละผลประโยชน์ของตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน การพิจารณาข้อมูลให้รอบคอบก่อนการตัดสินใจ เป็นต้น

ลักษณะและองค์ประกอบของทัศนคติ

แม็ค ไกว (บุญรับ ศักดิ์มณี). 2532 ; อ้างอิงจาก McGuire. 1969 ; Shaver. 1977 : 168-170 กล่าวถึงองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งเหล่านั้นว่าเลว หรือดี หรือมีประโยชน์ หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด บุคคลส่วนใหญ่มักจะมีความรู้เชิงประมาณค่าสิ่งต่างๆ เพียงเล็กน้อย และอาจจะเป็นความรู้ที่ไม่ถูกต้องด้วย ทำให้เกิดอคติ หรือมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นๆ ไม่ตรงกับความเป็นจริง เป็นผลให้เกิดผลเสียต่อบุคคลหรือส่วนรวมได้ และเนื่องจากความรู้เชิงประมาณค่านี้เป็นต้นกำเนิดของทัศนคติของบุคคล ดังนั้นการเปลี่ยนทัศนคติที่สำคัญประการหนึ่งคือ การปรับองค์ประกอบความรู้เชิงประมาณค่า โดยการให้ความรู้ที่ตรงกับความจริงแก่บุคคลนั้นๆ

2. ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งใดมีประโยชน์ บุคคลจะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น และตรงกันข้ามกันถ้ารู้ว่าสิ่งใดมีโทษบุคคลจะไม่ชอบ หรือเกลียดสิ่งนั้น ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ด้วย ความปกติแล้วถ้าสิ่งใดมีประโยชน์โดยตรงต่อตนเอง บุคคลย่อมรู้สึกพอใจมาก แต่ถ้าเป็นประโยชน์ต่อคนอื่นที่ตนไม่รู้จัก หรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ส่วนตนไม่มากนัก บุคคลจะรู้สึกพอใจกับสิ่งนั้นเพียงเล็กน้อย การที่บุคคลจะรู้สึกพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมาก ทั้งๆ ที่สิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อตนเองน้อย หรือไม่มีเลย

3. แนวโน้มพฤติกรรม (Behavioral Intention Component) หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน ซึ่งความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมนี้เป็นไปแบบกว้างๆ ไม่เฉพาะเจาะจง บุคคลจะกระทำพฤติกรรมตามทัศนคติของตนก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่ขาดความเป็นตัวของตัวเอง ต้องพึ่งการควบคุมจากภายนอก เช่นการให้รางวัลและการลงโทษจากผู้อื่น และสังคมจะกระทำไปตามการชักจูง หรือบังคับจากผู้อื่นมากกว่าจะทำตามทัศนคติของตนต่อสิ่งนั้น

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2542 : 64) องค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคติโดยทั่วไปจะเหมือนกัน อันประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive component) ความคิด ความเข้าใจนี้ จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้หรือความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่างๆ จากสภาพแวดล้อมอันเป็นเรื่องของปัญญาในระดับที่สูงขึ้น อาทิ นักบริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความคิดหรือความเชื่อว่ามีผู้ได้บังคับบัญชาของเขานั้นมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่ สามารถปกครองตนเองได้ ดังนั้นเขาจึงให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา หรือเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำการวินิจฉัยสั่งการ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้จะผ่านทางสภาพทางอารมณ์ (emotion) ประกอบกับการประเมิน (evaluation) ในสิ่งนั้นๆ อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้นจึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับ อาทิ ชอบ ถูกใจ สนุกหรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น อาทิ เกลียด โกรธก็ได้ ความรู้สึกอาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่น และอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งขัดกับความรูสึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral tendency component) หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียดอันเป็นการตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ อาทิ บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย หรือมีความคิด ความเชื่อแสดงออกใดๆ ที่เป็นการสนับสนุนหรือส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย อันเป็นพฤติกรรมแบบเข้าหาหรือแสวงหา (seek contact) ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นๆ ไม่ดี ก็เกิดพฤติกรรมในการถอยหนีหรือหลีกเลี่ยง (avoiding contact)

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520:40) กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติ 3 ประการ คือ

1. Cognitive Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความคิด หรือความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ เพื่อเป็นเหตุผลในการที่จะสรุปรวมเป็นความเชื่อ หรือช่วยในการประเมินผลสิ่งเร้านั้นๆ

2. Feeling Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลวอย่างไร

3. Action Tendency Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้มาจากการประเมินผล

สรุปได้ว่าทัศนคติประกอบด้วย 3 ประการ คือ องค์ประกอบทางด้านความคิด องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก และองค์ประกอบทางด้านความพร้อมหรือด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฮีบเนียนิค และอลัตโต้ (Herbiniak and Alutto. 1972 : 1-14) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การพบว่า ในด้านเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย Mowday ได้อธิบายว่า อาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงต้องการแสดงให้สังคมยอมรับ สถานภาพสมาชิกในองค์การจึงสำคัญต่อผู้หญิงมาก ทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าจึงเปลี่ยนงานน้อย

ดิคอนนิค และสติลเวล (DeConinck and Stilwell. 1996 : 80-88) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในสตรีที่เป็นผู้บริหารฝ่ายการโฆษณา ได้ค้นพบตัวแปรซึ่งใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การของสตรี ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการกระจายความยุติธรรม โดยตัวแปรเหล่านี้นำไปสู่การยกระดับความผูกพันต่อองค์การหากระดับความรู้ถึงความขัดแย้งและการเลือกปฏิบัติสูงขึ้น จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การลดลง ความพึงพอใจในงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น การเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานหญิงสามารถลดการเปลี่ยนงานได้ ส่วนการรับรู้การเลือกปฏิบัติมีความสำคัญรองลงมาจากความพึงพอใจในงาน ฉะนั้นการรับรู้การเลือกปฏิบัติในระดับสูงขึ้นไปจึงเป็นสาเหตุให้ความผูกพันต่อองค์การลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

บอชฮอฟ และเมล (Boshoff and Mels. 1995 : 23 – 42) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Causal model เพื่อที่จะประเมินความสัมพันธ์ระหว่าง Supervision, Role stress, ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพของการบริหารภายใน โดยวิจัยองค์กร แสดงให้เห็นว่า Supervisory Behavior ก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายประกันมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อคุณภาพการบริการภายในและยังมีผลกระทบเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย แต่มีผลกระทบเชิงลบต่อความขัดแย้งด้านบทบาท

มาร์ติน และฮาเฟอร์ (Martin and Hafer. 1995 : 106 – 111) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์การพบว่าการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนงานพบว่าความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้าง, สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความ

ผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 48-49) ได้ศึกษาเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกร 119 คน พบว่างานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ไม่มีความขัดแย้งในบทบาท และควมมีอิสระในการทำงานและมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรสูง นอกจากนั้นยังพบว่าลักษณะตัวแปรของประสกรณการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
2. ความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงาน
3. ความรู้สึกว่ระบบการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม
4. ความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงาน

ซึ่งพบว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จากผลงานของ Steers ได้สนับสนุนจากงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่านดังกล่าวข้างต้น

นภาพิณ โหมาศวิน (2533 : 47-48) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบว่าทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือพึ่งพาได้ขององค์กร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ มหานนท์ (2529 : 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34 - 41) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมชัย แก้วละเอียด (2531 : 129 - 130) ได้ทำการวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (ระดับตำแหน่ง) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ความอิสระของงาน ความหลากหลายในงาน) และประสบการณ์ในการทำงาน (ความคาดหวังจากองค์กร, ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญสำหรับองค์กร, ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงได้, ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ, ประเภทข้าราชการ), ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การปฏิบัติงานใน/นอกสำนักงาน, การเป็นอิสระในงาน, ความหลากหลายในงาน, ข้อมูลย้อนกลับของงาน (Feedback), งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น) และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ (ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงได้, ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับการย้าย/โอนออกไปจากองค์กร

เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530 : 154 - 160) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอจากการวิจัยพบว่า อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต การใช้ทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เอกลักษณะของงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระของงาน การสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษา “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” จากการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง แต่พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในมิติความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ

องค์การและผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวแปร (ลักษณะส่วนบุคคล, ลักษณะของงาน, ประสบการณ์ในงานและปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท) โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแต่ค่าความสัมพันธ์ออกมาค่อนข้างต่ำ”

สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารจากบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยพบว่าตัวแปรทั้ง 4 ที่ทำการศึกษาตามแนวคิดของ Steers และ Porter มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ และสามารถบ่งบอกถึงตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การดังนี้ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารความขัดแย้งในบทบาทอายุงานในบริษัท และความรู้สึกว่ามีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดี ความชอบ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีผลต่อพนักงานบังคับบัญชาพนักงานวิชาชีพ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การจาก Steers และ Porter ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส พื้นฐานการศึกษาและอายุงานในองค์การ
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากการวิจัยของ กรกฎ พบว่า

1. พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดที่ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อารีย์ ไชยมงคล (2532 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐในเขต

กรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง รองลงมาคือระดับสูง และระดับต่ำตามลำดับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความต้องการเรียงลำดับมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ

ลัดดา กุลลันนท์ (2544 : 57-63) ได้สรุปผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย อายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีและประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี โดยพนักงานมีแรงจูงใจเรียงมาจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหารและเงินเดือนค่าจ้างตามลำดับ

Litwin Stringer (1968 : 45-46) ได้ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรน่าทำงานหรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเกี่ยวกับการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน การรับรู้ตนเอง เป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจความต้องการการประสบความสำเร็จในงานอันจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

ปริญญา ทองเจริญ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีผลต่อความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่องานที่ทำของพนักงานกองมวนบุหรี่โรงงานผลิตที่ 4 อยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับที่อาจจะทำแน่นอน สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความปลอดภัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับสภาพความปลอดภัยโดยรวม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพความปลอดภัยโดยรวมกับความพึงพอใจโดยรวมต่องานที่ทำ และ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่องานที่ทำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานการศึกษาดังกล่าว พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอยู่ในทิศทางเดียวกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือ พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้ตัวแปรอิสระด้านข้อมูลส่วนบุคคล ตัวแปรอิสระเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่

ช่วยกระตุ้นให้มนุษย์มีความพอใจที่จะทำงาน และปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถขาดหายไปได้ เพราะจะทำให้มนุษย์เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ในส่วนของปัจจัยค่าจูน ผู้วิจัยได้คัดเลือก ดัดแปลงมาใช้เพียง 5 ปัจจัยที่สำคัญ เท่านั้น คือ (1) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relationship with peers) (2) นโยบายและการบริหาร (Policy) (3) ความมั่นคงในงาน (Security) (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) (5) เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits) เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาแล้วว่า ความหมายและคำถามได้ครอบคลุมในข้ออื่นที่ไม่ได้นำมาเป็นตัวแปรต้นแล้ว ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา, สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมเป็นข้อ (1) หัวข้อนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และวิธีการปกครอง บังคับบัญชา รวมเป็นข้อ (2) ในส่วนหัวข้อสถานภาพ (Status), และสภาพการทำงาน (Working conditions) และสภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) รวมเป็นข้อ (4) ในหัวข้อด้านโอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) จะมีอยู่ในส่วนของปัจจัยจูงใจแล้ว และความมั่นคงในงาน (Security) เป็น หัวข้อเป็นคำถามที่สำคัญอีกหัวข้อหนึ่ง

โดยรวมแล้วทั้งสองปัจจัยจึงเป็นตัวสำคัญที่มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน โดยในการนำตัวแปรอิสระทั้งหมดมาใช้ก็เพื่อใช้ในการศึกษาตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ดัดแปลงแนวคิดทฤษฎีของ มาวเดย์, สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter. 1979) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ในการวัดทัศนคติด้านความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งแบ่งคำถามเป็น 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็น สมาชิกขององค์กรไว้ และศึกษาตัวแปรตามอีกด้านคือ แนวโน้มในที่จะทำงานต่อไป โดยดัดแปลงแนวคิดทฤษฎีทัศนคติในการทำงานของแม็ค ไกว (McGuire. 1969) ซึ่งศึกษาเฉพาะแนวโน้ม พฤติกรรม ที่มีลักษณะเป็นความโน้มเอียงที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกลงของตน การวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางเพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานของศูนย์การแพทย์โรงพยาบาล กรุงเทพ ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานและเกิดผลดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานโรงพยาบาลบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวน 1,409 คน (แหล่งที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรกฎาคม 2551)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณของ Taro yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548 : 194)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนดให้ n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในงานวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ 5%)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{1,409}{1+1,409 (0.05)^2}$$

$$n = 311.55 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 312 คน โดยสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพื่อกันความผิดพลาดไว้ 5% จะได้จำนวนเท่ากับ 16 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 328 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1) เมื่อได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นมากำหนดตัวอย่างเป็นส่วนส่วนจากจำนวนพนักงานของที่แบ่งตามฝ่ายของโรงพยาบาล เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified sampling) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับชั้นของประชากร

$$= \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรของแต่ละระดับชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละระดับชั้นดังนี้

ตาราง 2 แหล่งที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรกฎาคม 2551.

ฝ่ายปฏิบัติงาน	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์โรงพยาบาลโรคทั่วไปเอกชนแห่งหนึ่ง	754	175
ศูนย์โรงพยาบาลโรคหัวใจเอกชนแห่งหนึ่ง	339	79
ศูนย์โรงพยาบาลนานาชาติเอกชนแห่งหนึ่ง	200	47
ศูนย์โรงพยาบาลโรคมะเร็งเอกชนแห่งหนึ่ง	116	27
Total Clinical	1,409	328

2) เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในศูนย์โรงพยาบาลแต่ละแห่งแล้ว จึงนำมาสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. กำหนดขอบเขตและเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. สร้างแบบสอบถามแล้วนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา ความเหมาะสมของคำถาม และเสนอแนะเพิ่มเติม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบก่อนนำไปทดลองใช้
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 33 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 49)

$$Cronbach's Alpha = \frac{\overline{k cov ariance} / \overline{var iance}}{1 + (k - 1) \overline{cov ariance} / \overline{var iance}}$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ } \alpha &= \text{สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น} \\ k &= \text{จำนวนข้อคำถาม} \\ \overline{cov ariance} &= \text{ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ} \\ \overline{var iance} &= \text{ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม} \end{aligned}$$

จากการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 33 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ทั้งในส่วนของความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบของงาน ความก้าวหน้าในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์กร และ แนวโน้มที่จะทำงานต่อไป มีค่าเท่ากับ 0.775 0.820 0.818 0.708 0.697 0.769 0.736 0.691 0.791 0.778 0.913 และ 0.963 ตามลำดับ

ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงระดับของความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่

คำถามข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ (อรอนงค์ รักประกอบกิจ, 2551 : 3)

1. 21 – 25 ปี
2. 26 – 30 ปี
3. 31 – 35 ปี
4. 36 – 40 ปี
5. 41 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด , สมรส/อยู่ด้วยกัน และหม้าย/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี
2. 2 – 4 ปี
3. 5 – 7 ปี
4. 8 – 10
5. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้ ดังนี้ (รวิวรรณ ลิมา สวัสดิ์กุล. 2551 : 4)

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
2. 20,001 – 30,000 บาท
3. 30,001 – 40,000 บาท
4. ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในงาน

โดยจะเป็นคำถามปลายปิด ลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วย

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>คะแนนข้อความเชิงบวก</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546: 49)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
4.21 – 5.00	มีความสำเร็จของงาน/ความก้าวหน้าในงาน/ลักษณะของงาน/ ความรับผิดชอบและการยอมรับนับถือ ในระดับ มากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความสำเร็จของงาน/ความก้าวหน้าในงาน/ลักษณะของงาน/ ความรับผิดชอบและการยอมรับนับถือ ในระดับ มาก
2.61 – 3.40	มีความสำเร็จของงาน/ความก้าวหน้าในงาน/ลักษณะของงาน/ ความรับผิดชอบและการยอมรับนับถือในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความสำเร็จของงาน/ความก้าวหน้าในงาน/ลักษณะของงาน/ ความรับผิดชอบและการยอมรับนับถือ ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	มีความสำเร็จของงาน/ความก้าวหน้าในงาน/ลักษณะของงาน/ ความรับผิดชอบและการยอมรับนับถือ ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. นโยบายและการบริหาร
3. ความมั่นคงในงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. เงินเดือนและสวัสดิการ

โดยจะเป็นคำถามปลายปิด ลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วย

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>คะแนนข้อความเชิงบวก</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 49)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
4.21 – 5.00	มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/นโยบายและการบริหาร/ความมั่นคงในงาน/สภาพแวดล้อมในการทำงาน/เงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับ มากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/นโยบายและการบริหาร/ความมั่นคงในงาน/สภาพแวดล้อมในการทำงาน/เงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับ มาก
2.61 – 3.40	มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/นโยบายและการบริหาร/ความมั่นคงในงาน/สภาพแวดล้อมในการทำงาน/เงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/นโยบายและการบริหาร/ความมั่นคงในงาน/สภาพแวดล้อมในการทำงาน/เงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/นโยบายและการบริหาร/ความมั่นคงในงาน/สภาพแวดล้อมในการทำงาน/เงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยจะเป็นคำถามปลายปิด ลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วย

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>คะแนนข้อความเชิงบวก</u>	<u>คะแนนข้อความเชิงลบ</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เมื่อรวบรวมแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 49)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
4.21 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป

โดยจะเป็นคำถามปลายปิด ลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วย

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>คะแนนข้อความเชิงบวก</u>	<u>คะแนนข้อความเชิงลบ</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เมื่อรวบรวมแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 49)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
4.21 – 5.00	มีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปในระดับแน่นอน
3.41 – 4.20	มีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปในระดับค่อนข้างแน่นอน
2.61 – 3.40	มีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปในระดับไม่แน่ใจ
1.81 – 2.60	มีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปในระดับค่อนข้างที่จะไม่แน่นอน
1.00 – 1.80	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำงานต่อไปอย่างแน่นอน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 ชุด ซึ่งจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมเอาไว้ ทั้งหน่วยงานของรัฐ และเอกชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แจกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)
3. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาหาความถี่ของคำตอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ เสนอผลเป็นร้อยละ (Percentage)
4. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ เสนอผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ เสนอผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
6. นำแบบสอบถามตอนที่ 4 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ เสนอผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
7. นำแบบสอบถามตอนที่ 5 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ เสนอผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) จัดเป็นหมวดหมู่และเพื่อทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของประชากรได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทางสถิติ t – test สำหรับตัวแปร ที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม และ F- test สำหรับตัวแปร ที่มากกว่า 2 กลุ่ม สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ 0.05 สำหรับสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (แอลฟา-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์ บัญชา. 2546 : 49)

$$\alpha = \frac{\overline{k \text{ covariance} / \text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance} / \text{variance}}}$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้

3.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 173)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} - \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ df = $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 ค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance)

ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546 : 135)

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งของการแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	MS_b/MS_w
ภายในกลุ่ม	SS_w	n-k	MS_w	
ทั้งหมด	SS_t	n-1		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่	k-1	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_b
	n-k	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_w
เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F- distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	SS_b	แทน	ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung. 2001 : 300) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

$$\text{โดยค่า } MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown - forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ แอลฟา = 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least – Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 258)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

$$\text{ถ้า } n_i = n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

$$\text{โดยที่ } df_w = n-k$$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean square error (MS_w)

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

n_i แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett' T3 (Kappel. 1982 : 153 – 155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\bar{d}_D$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
	n	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลดลง ถ้า X ลดลง Y จะเพิ่มขึ้น
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้นด้วย ถ้า X ลดลง Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์</u>	<u>ความหมาย</u>
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป (Intent to Stay) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานข้อที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	130	39.6
หญิง	198	60.4
รวม	328	100
2. อายุ		
21 - 25 ปี	90	27.4
26 - 30 ปี	112	34.1
31 - 35 ปี	54	16.5
36 - 40 ปี	59	18.0
41 ปีขึ้นไป	13	4.0
รวม	328	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	14.9
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	224	68.3
สูงกว่าปริญญาตรี	55	16.8
รวม	328	100
4. สถานภาพสมรส		
โสด	201	61.2
สมรส/อยู่ด้วยกัน	114	34.8
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	13	4.0
รวม	328	100

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	79	24.1
2 – 4 ปี	144	43.9
5 – 7 ปี	71	21.6
8 – 10 ปี	23	7.0
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	11	3.4
รวม	328	100
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	207	61.6
20,001 – 30,000 บาท	84	25.6
30,001 – 40,000 บาท	23	7.0
ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป	19	5.8
รวม	328	100

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน พนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 328 คน ได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6

อายุ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุเท่ากับ 26 - 30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาคือ อายุ 21 - 25 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 อายุ 36 – 40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุ 31 – 35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และอายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ประสพการณ์ 5 – 7 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ประสพการณ์ 8 – 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และประสพการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และมีรายได้ ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

เนื่องจากข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทางด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสพการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความแตกต่างทางด้านจำนวน (ความถี่) ของข้อมูลอยู่มาก และมีจำนวนร้อยละน้อยกว่า 10 ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลด้านดังกล่าวมาแบ่งชั้นจำนวน (ความถี่) ใหม่ เพื่อใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสพการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
21 - 25 ปี	90	27.4
26 - 30 ปี	112	34.1
31 - 35 ปี	54	16.5
36 ปีขึ้นไป	72	22.0
รวม	328	100
2. สถานภาพสมรส		
โสด	201	61.3
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกัน	127	38.7
อยู่		
รวม	328	100

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	79	24.1
2 – 4 ปี	144	43.9
5 ปีขึ้นไป	105	32.0
รวม	328	100
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	207	61.6
20,001 บาท ขึ้นไป	126	38.4
รวม	328	100

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในการแบ่งชั้นความถี่ใหม่ เป็นดังนี้

อายุ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุเท่ากับ 26 - 30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาคือ อายุ 21 - 25 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 อายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 อายุ 31 – 35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความสำเร็จของงาน (Achievement)			
ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ตั้งไว้			
เสมอ	3.97	0.73	มาก
ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ทำอยู่	3.58	0.84	มาก
การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามาก	3.38	0.75	ปานกลาง
รวม	3.64	0.54	มาก
การยอมรับนับถือ (Recognition)			
ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน			
	3.77	0.65	มาก
หัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้			
ท่านทำเสมอ	3.80	0.79	มาก
ท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จใน			
การทำงาน	4.13	0.65	มาก
รวม	3.90	0.48	มาก
ลักษณะของงาน (Work itself)			
ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			
ในการปฏิบัติงาน	3.26	0.90	ปานกลาง
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย			
อย่างเต็มที่	3.75	0.94	มาก
รวม	3.50	0.73	มาก
ความรับผิดชอบของงาน (Responsibility)			
ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้			
สำเร็จ	4.12	0.57	มาก
งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่			
	3.63	0.88	มาก
ท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด			
	3.87	0.75	มาก
รวม	3.87	0.52	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)			
ท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอก			
โรงพยาบาลเสมอ	3.73	0.64	มาก
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็น			
อย่างมาก	3.03	0.88	ปานกลาง
ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาล			
ของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่าน			
อย่างแท้จริง	3.37	0.80	ปานกลาง
รวม	3.38	0.56	ปานกลาง
ผลรวมปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors)	3.66	0.33	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ซึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมากกว่าปัจจัยจูงใจแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในระดับมากในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านทำอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ 3.58 ตามลำดับ และพนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในระดับมากในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน หัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่

สำคัญให้ท่านทำเสมอ และท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 3.80 และ 3.77 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในลักษณะของงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในระดับมากในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และพนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ด้านความรับผิดชอบของงาน พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบของงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในระดับมากในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด และงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 , 3.87 และ 3.63 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในระดับมากในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และพนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่านขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริง และในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.03 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยห้า (Maintenance Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ปัจจัยห้า (Hygiene Factors)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers)			
ทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	3.78	0.68	มาก
ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกัน	4.13	0.55	มาก
ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่าน	4.01	0.75	มาก
รวม	3.97	0.52	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy & Administration)			
ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดี และมีความเหมาะสม	3.89	0.78	มาก
ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม	3.58	0.85	มาก
ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนใน โรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.42	0.83	มาก
รวม	3.63	0.61	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)			
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง	3.76	0.69	มาก
ท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.45	0.82	มาก
รวม	3.61	0.64	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions)			
สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.98	0.72	มาก
สถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัย	4.14	0.61	มาก
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	4.14	0.61	มาก
สถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอ	3.44	0.88	มาก
รวม	3.92	0.57	มาก
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ (Salary and Benefits)			
ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.54	0.53	มาก
ท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่น อย่างเหมาะสม	3.45	0.50	มาก
ท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้	3.92	0.67	มาก
รวม	3.63	0.45	มาก
ผลรวมปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors)	3.75	0.34	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากกว่าปัจจัยคำจุนด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในระดับมากในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกัน ท่านมีความรู้สึก

เป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่าน และทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 , 4.01 และ 3.78 ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในด้านนโยบายและการบริหารโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในระดับมากในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสม และท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม และท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 , 3.58 และ 3.42 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในด้านความมั่นคงในงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในระดับมากในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง และท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ 3.45 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในระดับมากในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัย สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 , 4.14 , 3.98 และ 3.44 ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในระดับมากในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้จากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอื่นอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 , 3.54 และ 3.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร(Organization Commitment)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้	4.20	0.40	มาก
เป้าหมายของโรงพยาบาลกับเป้าหมายของท่านสอดคล้องกัน	3.87	0.57	มาก
ท่านรู้สึกว่าเป็นห่วงโรงพยาบาลจริงๆ	4.15	0.57	มาก
โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย	3.71	0.52	มาก
รวม	3.98	3.38	มาก
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร			
ท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ	4.29	0.61	มากที่สุด
ท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร	4.00	0.54	มาก
โรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานของท่านอย่างเต็มที่	4.06	0.62	มาก
รวม	4.12	0.51	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร(Organization Commitment)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้			
ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับโรงพยาบาลมาก	4.10	0.62	มาก
ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานกับโรงพยาบาลอื่นที่ลักษณะของงานใกล้เคียงกัน	4.00	0.57	มาก
หากมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ท่านจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	4.09	0.73	มาก
รวม	4.06	0.57	มาก
ผลรวมความผูกพันต่อองค์กร	4.05	0.37	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในข้อท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ ท่านรู้สึกว่าเป็นห่วงโรงพยาบาลจริงๆ เป้าหมายของโรงพยาบาลกับเป้าหมายของท่านสอดคล้องกัน และโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 , 4.15 , 3.87 และ 3.71 ตามลำดับ

ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ในข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในข้อโรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานของท่านอย่างเต็มที่ และท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในข้อท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับโรงพยาบาลมาก หากมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ท่านจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ และท่านไม่คิดที่จะไปทำงานกับโรงพยาบาลอื่นที่ลักษณะของงานใกล้เคียงกันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 , 4.09 และ 4.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป (Intent to Stay) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป (Intent to Stay) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

แนวโน้มที่จะทำงานต่อไป (Intent to Stay)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป
ท่านมีการวางแผนที่จะอยู่ทำงานที่นี่จนถึงเกษียณอายุ	3.69	0.86	ค่อนข้างแน่นอน
ท่านไม่คิดที่จะออกจากงานของโรงพยาบาลแห่งนี้ หากมีโรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านก็ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	3.82	0.82	ค่อนข้างแน่นอน
คิดจะเปลี่ยนงาน	3.82	0.75	ค่อนข้างแน่นอน
ผลรวมแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป	3.77	0.78	ค่อนข้างแน่นอน

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปโดยรวมในระดับค่อนข้างแน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปในระดับค่อนข้างแน่นอนในข้อหากมีโรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านก็ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ท่านไม่คิดที่จะออกจากงานของโรงพยาบาลแห่งนี้ และท่านมีการวางแผนที่จะอยู่ทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 , 3.82 และ 3.69 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มในการทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ตามลักษณะของพนักงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Levene's Test for Equality of Variances มีค่า Sig. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.449 , 0.083 และ 0.247 ตามลำดับ ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ส่วนด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances not assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อ องค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร								
Equal Variances assumed	0.576	0.449	ชาย	4.07	0.37	3.388**	326	0.001
			หญิง	3.93	0.37			
ความเต็มอกเต็มใจที่ จะใช้ความพยายาม เต็มความสามารถ ทำงานเพื่อองค์กร								
Equal Variances not assumed	5.754	0.017	ชาย	4.06	0.48	-1.808	295.869	0.072
			หญิง	4.16	0.53			
ความปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกขององค์กร								
ได้Equal Variances assumed	3.021	0.083	ชาย	4.23	0.49	4.448**	326	0.000
			หญิง	3.95	0.60			
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม								
Equal Variances assumed	1.345	0.247	ชาย	4.12	0.35	2.572*	326	0.011
			หญิง	4.01	0.38			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานเพศหญิง

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานเพศหญิง

ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.072 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มากกว่าพนักงานเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Levene test พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.096 และ 0.058 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นกลุ่มอายุมีความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ดังตาราง 11

ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.007 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้นกลุ่มอายุมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 14

ตาราง 11 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อ องค์กร	Homogeneity of Variances		แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	Levene Statistic	Sig.						
ด้านความเต็มอก เต็มใจที่จะใช้ความ พยายามเต็ม ความสามารถ ทำงานเพื่อองค์กร	2.131	0.096	ระหว่างกลุ่ม	3	2.175	0.725	2.813*	0.039
			ภายในกลุ่ม	324	83.489	0.258		
			รวม	327	85.664			
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม	2.523	0.058	ระหว่างกลุ่ม	3	4.682	1.561	12.541**	0.000
			ภายในกลุ่ม	324	40.318	0.124		
			รวม	327	45.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการ

ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏดังตาราง 12 และ 13

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ		21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36ปีขึ้นไป
		$\bar{x}$	4.00	4.21	4.13	4.12
ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็ม	21-25 ปี	4.00		-0.208**	-0.130	-0.116
				(0.004)	(0.139)	(0.150)
ความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	26-30 ปี	4.21			0.079	0.093
					(0.350)	(0.228)
	31-35 ปี	4.13				0.014
						(0.879)
	36ปีขึ้นไป	4.12				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 ผลการหาค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.208

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ		21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36ปีขึ้นไป
		$\bar{x}$	3.89	4.19	4.06	4.04
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	21-25 ปี	3.89		-0.305**	-0.175**	-0.147**
				(0.000)	(0.004)	(0.009)
	26-30 ปี	4.19			0.130*	0.158**
					(0.027)	(0.003)
	31-35 ปี	4.06				0.028
						(0.659)
	36ปีขึ้นไป	4.04				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ผลการหาค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.305

พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.175

พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.147

พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-

35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.130

พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.158

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	Homogeneity of Variances		df1	df2	B	Sig.
	Levene Statistic	Sig.				
ความผูกพันต่อองค์กร						
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.098**	0.007	3	319.992	6.261**	0.000
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	8.234**	0.000	3	317.714	14.995**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่าง Brown – Forsythe ในการทดสอบพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น

และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏดังตาราง 15 และ 16

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Dunnett's T3 โดยจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	$\bar{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36ปีขึ้นไป
			3.86	4.08	3.98	3.98
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย	21-25 ปี	3.86		-0.216**	-0.113	-0.115
				(0.001)	(0.234)	(0.206)
	26-30 ปี	4.08			0.104	0.101
					(0.349)	(0.366)
	31-35 ปี	3.98				-0.002
						(1.000)
	36ปีขึ้นไป	3.98				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการหาค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.216

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Dunnett's T3 โดยจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ		21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36ปีขึ้นไป
		$\bar{x}$	3.80	4.29	4.09	4.01
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	21-25 ปี	3.80		-0.491**	-0.283**	-0.210
				(0.000)	(0.005)	(0.088)
	26-30 ปี	4.29			0.208	0.281**
					(0.056)	(0.005)
	31-35 ปี	4.09				0.073
						(0.944)
	36ปีขึ้นไป	4.01				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการหาค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.491

พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.283

พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.281

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Levene test พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.136 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ดังนั้นกลุ่มระดับการศึกษามีความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ดังตาราง 17

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005, 0.000 และ 0.021 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ดังนั้นกลุ่มระดับการศึกษามีความ

แปรปรวนไม่เท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพัน ต่อองค์กร	Homogeneity of Variances		แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	Levene	Sig.						
	Statistic							
ความผูกพันต่อ	2.010	0.136	ระหว่างกลุ่ม	2	0.199	0.099	0.721	0.487
องค์กรโดยรวม			ภายในกลุ่ม	325	44.801	0.138		
			รวม	327	45.000			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.487 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	Homogeneity of Variances		df1	df2	B	Sig.
	Levene Statistic	Sig.				
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	5.418**	0.005	2	147.274	0.349	0.706
ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	8.255**	0.000	2	128.911	1.101	0.336
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	3.928*	0.021	2	163.890	1.013	0.365

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่าง Brown – Forsythe ในการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.706 , 0.336 และ 0.365 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และด้านความ

ปรารภณาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Levene's Test for Equality of Variances มีค่า Sig. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.260 , 0.669 , 0.150 และ 0.429 ตามลำดับ ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อ องค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	1.275	0.260	โสด					
			สมรส/อยู่ด้วยกัน/ หย่า/หม้าย/ แยกกัน	3.96	0.37	-1.151	326	0.251
			Equal Variances assumed	4.01	0.39			
ความเต็มอกเต็มใจ ที่จะใช้ความ พยายามเต็ม ความสามารถ ทำงานเพื่อองค์กร	0.183	0.669	โสด					
			สมรส/อยู่ด้วยกัน/ หย่า/หม้าย/ แยกกัน	4.11	0.50	-0.227	326	0.820
			Equal Variances assumed	4.13	0.53			
ความปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพ การเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	2.081	0.150	โสด					
			สมรส/อยู่ด้วยกัน/ หย่า/หม้าย/ แยกกัน	4.02	0.56	-1.623	326	0.106
			Equal Variances assumed	4.13	0.59			

ตาราง 19 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม								
Equal Variances assumed	0.626	0.429	โสด	4.03	0.38	-1.331	326	0.184
			สมรส/อยู่ด้วยกัน/ หย่า/หม้าย/ แยกกัน	4.09	0.36			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.251 , 0.820 , 0.106 และ 0.184 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Levene test พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.513 , 0.083 และ 0.476 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ดังตาราง 19

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.042 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นประสพการณ์ทำงานมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 23

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	Homogeneity of Variances		แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	Levene	Sig.						
	Statistic							
ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	0.670	0.513	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 325 327	1.472 44.918 46.390	0.736 0.138	5.327**	0.005
ด้านความ ปรารถนาที่จะรักษา สถานภาพการเป็น สมาชิกขององค์กร ไว้	2.505	0.083	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 325 327	2.466 105.412 107.878	1.233 0.324	3.802*	0.023
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม	0.745	0.476	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 325 327	1.241 43.759 45.000	0.620 0.135	4.607*	0.011

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.023 และ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏดังตาราง 21 , 22 และ 23

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	≤ 1 ปี	2 - 4 ปี	5 ปีขึ้นไป
			4.09	3.92	3.99
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	≤ 1 ปี	4.09		0.169** (0.001)	0.093 (0.095)
	2 - 4 ปี	3.92			-0.076 (0.111)
	5 ปีขึ้นไป	3.99			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการหาค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำงาน 2-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.169

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นรายคู่อด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	≤ 1 ปี 4.22	2 - 4 ปี 4.00	5 ปีขึ้นไป 4.04
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพ	≤ 1 ปี	4.22		0.215** (0.007)	0.177* (0.038)
การเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	2 - 4 ปี	4.00			-0.038 (0.603)
	5 ปีขึ้นไป	4.04			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการหาค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่อกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.215

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่อกับพนักงานที่มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.177

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เป็นรายคู่อด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	≤ 1 ปี	2 - 4 ปี	5 ปีขึ้นไป
			4.14	3.99	4.07
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	≤ 1 ปี	4.14		0.152** (0.003)	0.070 (0.201)
	2 - 4 ปี	3.99			-0.082 (0.081)
	5 ปีขึ้นไป	4.07			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการหาค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่อกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.125

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	Homogeneity of Variances		df1	df2	B	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	Sig.				
ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	3.194	0.042	2	277.195	2.043	0.132

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่าง Brown – Forsythe ในการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.132 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Levene's Test for Equality of Variances มีค่า Sig. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.050 , 0.179 และ 0.626 ตามลำดับ ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances not assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อ องค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร								
Equal Variances	3.863	0.050	$\leq 20,000$ บาท	3.99	0.36	0.209	326	0.834
assumed			$\geq 20,001$ บาท	3.98	0.41			
ความเต็มอกเต็มใจที่ จะใช้ความพยายาม เต็มความสามารถ ทำงานเพื่อองค์กร								
Equal Variances	12.063**	0.001	$\leq 20,000$ บาท	4.07	0.48	-2.110*	234.014	0.036
not assumed			$\geq 20,001$ บาท	4.20	0.56			

ตาราง 25 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกขององค์กร ไว้								
Equal Variances assumed	1.814	0.179	$\leq 20,000$ บาท	4.09	0.59	0.935	326	0.350
			$\geq 20,001$ บาท	4.03	0.55			
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม								
Equal Variances assumed	0.238	0.626	$\leq 20,000$ บาท	4.05	0.37	-0.447	326	0.655
			$\geq 20,001$ บาท	4.07	0.37			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.655 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.834 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.350 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเชิงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วยค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

ปัจจัยเชิงจิต	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จของงาน (Achievement)				
ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และ ดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ	0.197**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ทำอยู่ การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มี ความก้าวหน้ามาก	0.072	0.192	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.232**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
การยอมรับนับถือ (Recognition)				
ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงาน	0.167**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงาน ที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ	0.309**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบ ความสำเร็จในการทำงาน	0.041	0.459	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.260**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ลักษณะของงาน (Work itself)				
ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	0.167**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่	0.129*	0.020	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.187**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน

ตาราง 26 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความรับผิดชอบของงาน(Responsibility)				
ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จ	0.162**	0.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง และหน้าที่	0.199**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด	0.287**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.313**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)				
ท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและ ภายนอกโรงพยาบาลเสมอ	- 0.042	0.444	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง งานเป็นอย่างมาก	0.025	0.656	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานใน โรงพยาบาลของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงาน และ ความสามารถของท่านอย่างแท้จริง	- 0.026	0.639	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	- 0.016	0.779	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ผลรวมปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors)	0.327**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 26 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยเชิงจิตโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.327 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงจิตเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.232 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่

ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านทำอยู่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.192 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านทำอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามาก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.230 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.260 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.167 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.309 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.459 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.187 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.167 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.129 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการ

ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.313 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.162 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.199 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.287 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.779 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.444 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมาก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.656 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมาก ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.639 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่านขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 27 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถ
ทำงานเพื่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

ปัจจัยเชิงจิต	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จของงาน (Achievement)				
ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และ ดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ	- 0.066	0.230	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ทำอยู่ การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มี ความก้าวหน้ามาก	0.025	0.656	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.006	0.910	ไม่มีความสัมพันธ์	-
การยอมรับนับถือ (Recognition)				
ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงาน	0.120*	0.030	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงาน ที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ	0.182**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบ ความสำเร็จในการทำงาน	- 0.035	0.526	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.136*	0.014	ต่ำมาก	เดียวกัน
ลักษณะของงาน (Work itself)				
ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	0.149**	0.007	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่	0.148**	0.007	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.188**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความรับผิดชอบของงาน(Responsibility)				
ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จ	- 0.005	0.928	ไม่มีความสัมพันธ์	-
งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง และหน้าที่	0.096	0.082	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด	0.089	0.109	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.096	0.083	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)				
ท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและ ภายนอกโรงพยาบาลเสมอ	- 0.107	0.054	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง งานเป็นอย่างมาก	0.152**	0.006	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานใน โรงพยาบาลของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงาน และ ความสามารถของท่านอย่างแท้จริง	0.076	0.168	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.075	0.178	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ผลรวมปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors)	0.180**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 27 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยจิตใจโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.180 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยจิตใจเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.910 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.230 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านทำอยู่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.656 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านทำอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ปัจจัยจุดด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามาก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.360 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยจุดด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.136 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุดด้านการยอมรับนับถือในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจุดด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.120 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุดด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหวัหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหวัหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.182 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหวัหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.526 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.188 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.149 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.148 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.083 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.928 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.082 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.109 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.178 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.0054 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล

เอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมาก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.152 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมาก ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.168 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่านขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 28 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้
ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

ปัจจัยเชิงจิต	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จของงาน (Achievement)				
ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ	0.169**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ทำอยู่	0.117*	0.035	ต่ำมาก	เดียวกัน
การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามาก	0.189**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.224**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
การยอมรับนับถือ (Recognition)				
ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	0.082	0.138	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ	0.276**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	- 0.020	0.715	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.177**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
ลักษณะของงาน (Work itself)				
ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	0.197**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	0.114*	0.038	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.197**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความรับผิดชอบของงาน(Responsibility)				
ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จ	0.166**	0.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง และหน้าที่	0.195**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด	0.152**	0.006	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.246**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)				
ท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและ ภายนอกโรงพยาบาลเสมอ	- 0.078	0.156	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง งานเป็นอย่างมาก	0.059	0.284	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานใน โรงพยาบาลของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงาน และ ความสามารถของท่านอย่างแท้จริง	0.076	0.172	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.037	0.507	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ผลรวมปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors)	0.301**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 28 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยเชิงจิตโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.301 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงจิตเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.224 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.169 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาล

เอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านทำอยู่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านทำอยู่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.117 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านทำอยู่ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามาก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.189 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้าน

ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.177 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.138 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.276 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.715 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน

แห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.114 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี

ความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.246 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.166 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.195 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.152 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.507 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.156 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล

เอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมาก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.284 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมาก ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.172 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่านขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 29 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

ปัจจัยเชิงจิต	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จของงาน (Achievement)				
ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และ ดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ	0.124*	0.025	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ทำอยู่ การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มี ความก้าวหน้ามาก	0.096	0.083	ไม่มีความสัมพันธ์	-
	0.199**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.197**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
การยอมรับนับถือ (Recognition)				
ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงาน	0.154**	0.005	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงาน ที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ	0.331**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านต้องการให้ผู้สืบทอดยกย่องเมื่อท่านประสบ ความสำเร็จในการทำงาน	- 0.013	0.818	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.242**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ลักษณะของงาน (Work itself)				
ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	0.227**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่	0.171**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.251**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความรับผิดชอบของงาน(Responsibility)				
ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จ	0.138*	0.012	ต่ำมาก	เดียวกัน
งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง และหน้าที่	0.212**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด	0.216**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.277**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)				
ท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและ ภายนอกโรงพยาบาลเสมอ	- 0.104	0.060	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง งานเป็นอย่างมาก	0.109*	0.049	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานใน โรงพยาบาลของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงาน และ ความสามารถของท่านอย่างแท้จริง	0.065	0.238	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.048	0.386	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ผลรวมปัจจัยเชิงใจ(Motivation Factors)	0.349**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 29 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยเชิงจิตโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.349 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงจิตเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.124 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านทำอยู่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.083 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านทำอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามาก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.199 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.242 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.154 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมี

ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.331 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.818 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.251 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย
 จูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน
 การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาล
 เอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า
 เท่ากับ 0.227 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
 กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้าน
 ลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ
 ปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน
 โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
 อย่างเต็มที่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ
 สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้าน
 ลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มี
 ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.171
 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้า
 พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานใน
 ข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ในแง่ดี ก็จะทำให้
 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่ม
 มากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อย
 กว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูง
 ใจด้านความรับผิดชอบของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน
 โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า
 เท่ากับ 0.277 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้า
 พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในแง่ดี
 ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมา
 ขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่
 รับผิดชอบให้สำเร็จ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ สำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.138 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความ รับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จใน แ่งดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง และหน้าที่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้าน ความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.212 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้า พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ ของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ในแง่ดี ก็จะทำให้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่ม มากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของ งานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.216 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี ความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงาน ได้ตามที่มาตรฐานกำหนดในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.386 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.060 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมาก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.109 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมากในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.238 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่านขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยคำจูนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 30 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน				
ทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	0.168**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกัน	0.227**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่าน	0.225**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.264**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 30 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านนโยบายและการบริหาร				
ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการ บริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสม	0.131*	0.017	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบาย การจ่าย ผลตอบแทนที่เหมาะสม	0.129*	0.019	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคน ใน โรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่าง เหมาะสม	0.103	0.063	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.163**	0.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน				
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความ มั่นคง	0.212**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็น ธรรม	0.204**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.243**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 30 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและ อุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	0.206**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
สถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่ง ทันสมัย	0.202**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็น ระเบียบเรียบร้อย	0.202**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
สถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อน เพียงพอ	0.203**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.253**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ				
ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจาก การปฏิบัติงานในปัจจุบัน	0.322**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทน อย่างอื่นอย่างเหมาะสม	0.199**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัด ให้	0.409**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.403**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ผลรวมปัจจัยคำจูน	0.423**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 30 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.423 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูนเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.264 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.168 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงาน

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.227 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกันในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.225 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่านในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้าน

จุนด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.163 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.131 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.129 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่าย

ผลตอบแทนที่เหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.243 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.212 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคงในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.204 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.253 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.206 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันใน

ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.202 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัยในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.202 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.203 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.403 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.322 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการใน

ข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.199 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.409 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 31 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถ
ทำงานเพื่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน				
ทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการ ทำงานเป็นทีม	0.058	0.297	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานใน โรงพยาบาลเดียวกัน	- 0.023	0.683	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่าน	0.082	0.139	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.057	0.300	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ด้านนโยบายและการบริหาร				
ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ ดีและมีความเหมาะสม	0.038	0.496	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่าย ผลตอบแทนที่เหมาะสม	0.076	0.171	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนใน โรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	0.080	0.146	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.088	0.112	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ด้านความมั่นคงในงาน				
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง	0.246**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของ พนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	0.211**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.266**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 31 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและ อุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	0.016	0.773	ไม่มีความสัมพันธ์	-
สถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัย	- 0.022	0.695	ไม่มีความสัมพันธ์	-
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็น ระเบียบเรียบร้อย	- 0.022	0.695	ไม่มีความสัมพันธ์	-
สถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อน เพียงพอ	0.039	0.478	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.009	0.874	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ				
ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจาก การปฏิบัติงานในปัจจุบัน	0.379**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่าง อื่นอย่างเหมาะสม	0.040	0.470	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้	0.133*	0.016	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.231**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ผลรวมปัจจัยคำจูน	0.214**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 31 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.214 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูนเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.300 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.297 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.683 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านไม่มีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.139 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่านไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.112 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.496 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.171 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.146

ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.266 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.246 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคงในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่

ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.211 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่ากรโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.874 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.773 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.695 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.695 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ

ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.478 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.231 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.379 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้าน

เงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบันในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.470 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.133 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ตาราง 32 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน				
ทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	0.127*	0.021	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกัน	0.256**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่าน	0.209**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.248**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร				
ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสม	0.109*	0.048	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม	0.129*	0.019	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	0.153**	0.005	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.176**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน				
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง	0.263**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	0.112*	0.043	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.212**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 32 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและ อุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	0.175**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
สถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัย	0.088	0.113	ไม่มีความสัมพันธ์	-
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็น ระเบียบเรียบร้อย	0.088	0.113	ไม่มีความสัมพันธ์	-
สถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อน เพียงพอ	0.164**	0.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.166**	0.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ				
ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจาก การปฏิบัติงานในปัจจุบัน	0.316**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่าง อื่นอย่างเหมาะสม	0.160**	0.004	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้	0.233**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.299**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ผลรวมปัจจัยคำจูน	0.355**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 32 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.355 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูนเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.248 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.127 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.256 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกันในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.209 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่านในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล

เอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.176 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.109 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.129 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.153 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.212 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(r) มีค่าเท่ากับ 0.263 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคงในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.112 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.166 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.175 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.113 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.113 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.164 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี

ความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.299 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.316 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบันในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่าง

เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.160 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.233 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 33 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation
Coefficient)

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน				
ทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการ ทำงานเป็นทีม	0.149**	0.007	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานใน โรงพยาบาลเดียวกัน	0.199**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่าน	0.221**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.244**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร				
ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ ดีและมีความเหมาะสม	0.118*	0.032	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่าย ผลตอบแทนที่เหมาะสม	0.145**	0.008	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนใน โรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	0.151**	0.006	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.187**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน				
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง	0.320**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของ พนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	0.224**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.314**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 33 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและ อุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	0.167**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
สถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัย	0.104	0.061	ไม่มีความสัมพันธ์	-
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็น ระเบียบเรียบร้อย	0.104	0.061	ไม่มีความสัมพันธ์	-
สถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อน เพียงพอ	0.172**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.175**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ				
ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจาก การปฏิบัติงานในปัจจุบัน	0.446**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่าง อื่นอย่างเหมาะสม	0.168**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้	0.320**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.397**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ผลรวมปัจจัยคำจูน	0.425**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 33 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.425 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูนเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.244 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.149 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.199 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกันในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.221 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่านในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.187 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.118 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.145 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.151 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาล

เอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่า การจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.314 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.320 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคงในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.224 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความ

คิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.175 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.167 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.172 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.397 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.446 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.168 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.320 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 34 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

ความผูกพันต่อองค์กร	แนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้	0.185**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
เป้าหมายของโรงพยาบาลกับเป้าหมายของท่านสอดคล้องกัน	0.196**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานโรงพยาบาลจริงๆ	0.136*	0.014	ต่ำมาก	เดียวกัน
โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในอาชีพเจ้าทำงานด้วย	0.307**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.282**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 34 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม				
เต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร				
ท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้โรงพยาบาลประสบ				
ความสำเร็จ	0.332**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้า				
เป็นการทำงานเพื่อองค์กร				
โรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ท่านได้แสดง	0.215**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ศักยภาพในการทำงานของท่านอย่างเต็มที่	0.254**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.309**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการ				
เป็นสมาชิกขององค์กรไว้				
ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับโรงพยาบาล				
มาก	0.273**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานกับโรงพยาบาลอื่นที่				
ลักษณะของงานใกล้เคียงกัน				
หากมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ท่านจะไม่	0.269**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	0.332**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.327**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ผลรวมความผูกพันต่อองค์กร	0.407**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 34 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.407 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.282 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.185 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่า

ทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้มากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อเป้าหมายของโรงพยาบาลกับเป้าหมายของท่านสอดคล้องกัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อเป้าหมายของโรงพยาบาลกับเป้าหมายของท่านสอดคล้องกันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.196 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อเป้าหมายของโรงพยาบาลกับเป้าหมายของท่านสอดคล้องกันมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อท่านรู้สึกว่าเป็นห่วงโรงพยาบาลจริงๆ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อท่านรู้สึกว่าเป็นห่วงโรงพยาบาลจริงๆ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.136 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อท่านรู้สึกว่าเป็นห่วงโรงพยาบาลจริงๆ มากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นอย่างองค์กรที่ดีที่สุดที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นอย่างองค์กรที่ดีที่สุดที่ข้าพเจ้า

ทำงานด้วยมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน
 แห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ
 0.307 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ
 ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและ
 ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในชื่อโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นอย่างดีที่สุดที่
 ข้าพเจ้าทำงานด้วยมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นใน
 ระดับต่ำ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถ
 ทำงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน
 หลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็ม
 ใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงาน
 ต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.309 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ
 ต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่
 จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะ
 ทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถ
 ทำงานเพื่อองค์กรในชื่อท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติ
 เพื่อให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อย
 กว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า
 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถ
 ทำงานเพื่อองค์กรในชื่อท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติ
 เพื่อให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของ
 พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่า
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.332 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันใน
 ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความ
 ผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงาน
 เพื่อองค์กรในชื่อท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้
 โรงพยาบาลประสบความสำเร็จมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป
 เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรในข้อท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรในข้อท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.215 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรในข้อท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรในข้อโรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานของท่านอย่างเต็มที่ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรในข้อโรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานของท่านอย่างเต็มที่ที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.254 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรในข้อโรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานของท่านอย่างเต็มที่มากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.327 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับโรงพยาบาลมาก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับโรงพยาบาลมากมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.273 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับโรงพยาบาลมาก มากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อท่านไม่คิดที่จะไปทำงานกับโรงพยาบาลอื่นที่ลักษณะของงานใกล้เคียงกัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อท่านไม่คิดที่จะไปทำงานกับโรงพยาบาลอื่นที่ลักษณะของงานใกล้เคียงกันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.269 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อท่านไม่คิดที่จะไปทำงานกับโรงพยาบาลอื่นที่ลักษณะของงานใกล้เคียงกันมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อหากมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ท่านจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อหากมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ท่านจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.332 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อหากมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ท่านจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้มากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 35 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน		
- พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน	t - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน	One – Way ANOVA	
	Brown-Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน	One – Way ANOVA	
	Brown-Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน	One – Way ANOVA	
	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความรับผิดชอบของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 35 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3. ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งในด้านข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยปัจจัยจูงใจ ปัจจัยปัจจัยค้ำจุน ความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน มาเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กรที่ตั้งไว้ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ และโรงพยาบาลอื่นๆ ให้ดียิ่งขึ้นไป

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
3. ปัจจัยค้ำจุน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
4. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อไป ของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวน 1,409 คน (แหล่งที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรกฎาคม 2551)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณของ Taro yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548 : 194) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 312 คน โดยสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพื่อกันความผิดพลาดไว้ 5% จะได้จำนวนเท่ากับ 16 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 328 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1) เมื่อได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น มากำหนดตัวอย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนพนักงานของที่แบ่งตามฝ่ายของโรงพยาบาล เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified sampling) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับชั้นของประชากร

$$= \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรของแต่ละระดับชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละระดับชั้นดังนี้

ตาราง 36 แหล่งที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรกฎาคม 2551.

ฝ่ายปฏิบัติงาน	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์โรงพยาบาลโรคทั่วไปเอกชนแห่งหนึ่ง	754	175
ศูนย์โรงพยาบาลโรคหัวใจเอกชนแห่งหนึ่ง	339	79
ศูนย์โรงพยาบาลนานาชาติเอกชนแห่งหนึ่ง	200	47
ศูนย์โรงพยาบาลโรคมะเร็งเอกชนแห่งหนึ่ง	116	27
Total Clinical	1,409	328

2) เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในส่วนโรงพยาบาลแต่ละแห่งแล้ว จึงนำมาสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. กำหนดขอบเขตและเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. สร้างแบบสอบถามแล้วนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา ความเหมาะสมของคำถาม และเสนอแนะเพิ่มเติม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบก่อนนำไปทดลองใช้

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 33 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 49)

$$Cronbach's Alpha = \frac{\overline{kcovariance} / \overline{variance}}{1 + (k - 1)\overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ α = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k = จำนวนข้อคำถาม

$\overline{covariance}$ = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{variance}$ = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

จากการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 33 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ทั้งในส่วนของความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบของงาน ความก้าวหน้าในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์กร และ แนวโน้มที่จะทำงานต่อไปมีค่าเท่ากับ 0.775 0.820 0.818 0.708 0.697 0.769 0.736 0.691 0.791 0.778 0.913 และ 0.963 ตามลำดับ

ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงระดับของความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Close-end response questions) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยจะเป็นคำถามปลายปิด ลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยจะเป็นคำถามปลายปิด ลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นคำถามปลายปิด ลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป โดยจะเป็นคำถามปลายปิด ลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ จำนวน 3 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 ชุด ซึ่งจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมเอาไว้ ทั้งหน่วยงานของรัฐ และเอกชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ใช้อินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)
3. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาหาความถี่ของคำตอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ เสนอผลเป็นร้อยละ (Percentage)
4. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เสนอผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เสนอผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
6. นำแบบสอบถามตอนที่ 4 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เสนอผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
7. นำแบบสอบถามตอนที่ 5 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เสนอผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) จัดเป็นหมวดหมู่และเพื่อทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของประชากรได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทางสถิติ t -test สำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม และ F -test สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ 0.05 สำหรับสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และ แนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนก ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 328 คน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6

มีอายุเท่ากับ 26 - 30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาคือ อายุ 21 - 25 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 อายุ 36 ปีขึ้นไปจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 อายุ 31 - 35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

มีสถานภาพโสด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7

มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1

มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 328 คน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ซึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมากกว่าปัจจัยจูงใจแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในระดับมากในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านทำอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ 3.58 ตามลำดับ และพนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในระดับปานกลางในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในระดับมากในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน หัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ และท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 3.80 และ 3.77 ตามลำดับ

พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในด้านลักษณะของงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในระดับมากในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และพนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในระดับปานกลางในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในด้านความรับผิดชอบของงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในระดับมากในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด และงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 3.87 และ 3.63 ตามลำดับ

พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในด้านความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในระดับมากในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และพนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในระดับปานกลางในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่านขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริง และในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.03 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 328 คน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากกว่าปัจจัยคำจุนด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในระดับมากในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกัน ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่าน และทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 , 4.01 และ 3.78 ตามลำดับ

พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในด้านนโยบายและการบริหารโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในระดับมากในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสม และท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม และท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 , 3.58 และ 3.42 ตามลำดับ

พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในด้านความมั่นคงในงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในระดับมากในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง และท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ 3.45 ตามลำดับ

พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในระดับมากในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัย สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 , 4.14 , 3.98 และ 3.44 ตามลำดับ

พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าเงินในด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าเงินในระดับมากในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอื่นอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 , 3.54 และ 3.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 328 คน พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในข้อท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ ท่านรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานจริงๆ เป้าหมายของโรงพยาบาลกับเป้าหมายของท่านสอดคล้องกัน และโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในข้อท่านเข้าทำงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 , 4.15 , 3.87 และ 3.71 ตามลำดับ

พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดในข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในข้อโรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานของท่านอย่างเต็มที่ และท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ 4.00 ตามลำดับ

พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในข้อ

ท่านมีความรู้สึกจรัลรักภักดีกับโรงพยาบาลมาก หากมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ท่านจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ และท่านไม่คิดที่จะไปทำงานกับโรงพยาบาลอื่นที่ลักษณะของงานใกล้เคียงกันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.09 และ 4.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป (Intent to Stay) ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 328 คน พบว่า พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปโดยรวมในระดับค่อนข้างแน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปในระดับค่อนข้างแน่นอนในข้อหากมีโรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านก็ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ท่านไม่คิดที่จะออกจากการงานของโรงพยาบาลแห่งนี้ และท่านมีการวางแผนที่จะอยู่ทำงานที่นี่จนถึงเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.82 และ 3.69 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test สรุปได้ว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One – Way ANOVA สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.208

พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.305

พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.175

พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.147

พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร

โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.130

พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.158

ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.216

พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.491

พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.283

พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.281

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One – Way ANOVA สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test สรุปได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One – Way ANOVA สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.169

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.215

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.177

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.125

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test สรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็ม

ความสามารถทำงานเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ทำอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหวั่นางานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ปัจจัยจุใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยจุใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุใจด้านลักษณะของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจุใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจุใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ

ต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมากไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่านขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่ง

หนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยจุใจเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยจุใจด้านความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจุใจด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจุใจด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ทำอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจุใจด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยจุใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุใจด้านการยอมรับนับถือในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจุใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในแง่ดี ก็จะทำให้

ให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหวั่นางานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหวั่นางานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมี

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมาก ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่านขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ปัจจัยจุใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุใจโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาปัจจัยจุใจเป็นรายด้าน พบว่า

ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

แห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมากไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่านขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ปัจจัยจุใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุใจโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาปัจจัยจุใจเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยจุใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุใจด้านความสำเร็จของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ทำอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

- ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหวั่นางานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือในข้อหวั่นางานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือในข้อท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.251 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีอิสระใน

การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของงานในข้อท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

- ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาลเสมอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมากในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยจุใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในโรงพยาบาลของท่านขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของท่านอย่างแท้จริงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค่าจุใจ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจุใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุใจโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจุใจเป็นรายด้าน พบว่า

กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่านในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่าย ผลตอบแทนที่เหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อ

การทำงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัยในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบันในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็น

ต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทน
อย่างอื่นอย่างเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้าน
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ
ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมี
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและ
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็ม
ความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน
ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล
เอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่ม
มากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถ
ทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความ
ร่วมมือในการทำงานเป็นทีมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็ม
ความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านไม่มีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่านไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้าน ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ ต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้าน ความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคงในแง่ดี ก็จะทำ ให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความ เต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นใน ระดับต่ำ
- ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของ พนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็ม ความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมี ความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการ โยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมในแง่ดี ก็จะทำ ให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความ เต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นใน ระดับต่ำ

ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็ม ความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม เต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่ง ทันสมัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่ง หนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกเป็นระเบียบเรียบร้อยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบันในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ปัจจัยคำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาปัจจัยคำจุนเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความ

ร่วมมือในการทำงานเป็นทีมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อน
ร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทาง
เดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อน
ร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกันในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างาน
ของท่านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่ง
หนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ
ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์
กับผู้ร่วมงานในข้อท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่านในแง่ดี ก็จะทำให้
พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความ
เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความ
ร่วมมือในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ
0.127 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก
กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในข้อทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน
เป็นทีมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล
เอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมา
ขึ้นในระดับต่ำมาก

มีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในข้อท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

- ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้าน ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้า พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคงในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของ พนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันใน ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความ คิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและ หน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันใน ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความ คิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมี

แสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูนเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคงในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในข้อท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัว

แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพึง

พอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นอย่างดีที่สุดที่ข้าพเจ้าทำงานด้วยมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในข้อโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นอย่างดีที่สุดที่ข้าพเจ้าทำงานด้วยมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรในข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรในข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรในข้อท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

ในข้อท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรในข้อโรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานของท่านอย่างเต็มที่ที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรในข้อโรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานของท่านอย่างเต็มที่มากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับโรงพยาบาลมากมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับโรงพยาบาลมาก มากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อท่านไม่คิดที่จะไปทำงานกับโรงพยาบาลอื่นที่ลักษณะของงานใกล้เคียงกันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อท่านไม่คิดที่จะไป

ทำงานกับโรงพยาบาลอื่นที่ลักษณะของงานใกล้เคียงกันมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อหากมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ท่านจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในข้อหากมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ท่านจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้มากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามสมมติฐานได้ดังนี้

1.1 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีเพศต่างกัน พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภายในองค์กรค่อนข้างที่จะมีการจำกัดสายงานด้วยเพศ ดังนั้นจึงทำให้เพศมีผลความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฮิบินีเยค และอลัตโต้ (Herbiniak and Alutto. 1972 : 1-14) ซึ่งได้ทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรพบว่า ในด้านเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงาน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลให้สิทธิและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยวัดความสามารถในการทำงานและความพยายามในการทำงานมากกว่าเพศ จึงทำให้เพศไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปวีณา บุญเจริญ (2539 : 76-85) พบว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน

แห่งหนึ่ง ที่มีอายุต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า อายุมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุต่างกัน ก็จะมีความคิดที่แตกต่างกัน ออกไป โดยส่วนใหญ่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุน้อยยังมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุ ฉ่ำชูศรี (2547) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท เทพ โมบาย เเรดิโอ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน

แห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะทางโรงพยาบาลไม่ได้วัดความสามารถของพนักงานจากระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ยังวัดที่ผลงานของพนักงานมากกว่า ดังนั้น จึงทำให้ไม่ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาระดับใดก็เกิดความรู้สึกเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชิดชัย คงวัฒนกุล (2530 : 154 – 160) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอจากการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน

แห่งหนึ่ง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า สถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะทางโรงพยาบาลมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง ทั้งพนักงานที่มีสถานภาพ

โสดและสถานภาพสมรส ดังนั้น จึงทำให้พนักงานไม่ว่าจะมีสถานภาพใดก็มีความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพใดสถานภาพหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศกร เฝ้าไพโรจน์กร (2546) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน

แห่งหนึ่ง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าส่วนใหญ่ยังมีความรู้สึกสนุกกับการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก เนื่องจาก พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากมักจะเจอกับงานที่ซ้ำซากจึงทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงาน ดังนั้น จึงทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุ ฉ่ำชูศรี (2547) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรนั้น พนักงานจะมีความเต็มอกเต็มใจในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาวะจิตใจและนโยบายของโรงพยาบาลมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจี ไฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.6 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน

แห่งหนึ่ง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานจะมีความเต็มอกเต็มใจในการทำงานหรือไม่ในส่วนใหญ่นั้นขึ้นอยู่กับสวัสดิการและนโยบายขององค์กร ซึ่งรายได้ที่พนักงานได้รับก็นับเป็นนโยบายด้านหนึ่งขององค์กร ดังนั้นพนักงานจะมีความเต็มอกเต็มใจในการทำงานมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับรายได้ที่พนักงานจะได้รับต่อเดือนด้วย ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่รายได้ต่อเดือนมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของทฤษฎี สาธ (2523 : 360 - 361) ที่ว่าแนวทางสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประการ ซึ่งหนึ่งในสิ่งจูงใจนั้นก็คือสิ่งจูงใจทางด้านวัตถุ เช่น เงิน ฯลฯ ที่พนักงานได้รับอยู่ในรูปของเงินเดือน เพราะฉะนั้นเงินเดือนที่พนักงานได้รับจากการทำงานจะต้องมีความเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน พนักงานจึงจะเกิดความพึงพอใจ และมีความเต็มอกเต็มใจที่จะทำงานมากขึ้น

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้ที่พนักงานจะได้รับเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องขึ้นอยู่กับหลายๆ องค์ประกอบ เช่น โอกาสในการก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ฯลฯ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล (2548 : 105) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรในบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกัน จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่เงินเดือนสูงหรือเงินเดือนน้อยจะมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเท่ากัน

2. ด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศกร เฝ้าไพโรจนกร (2546) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดิคอนิค และสตีลเวล (DeConinck and Stilwell. 1996 : 80-88) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสตรีที่เป็นผู้บริหารฝ่ายการโฆษณา ได้ค้นพบตัวแปรซึ่งใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสตรี ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจก็นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย ดังนั้น ปัจจัยจูงใจจึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพนักงานของโรงพยาบาลมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 , 3.90 , 3.50 และ 3.87 ตามลำดับ ซึ่งสาเหตุอาจเนื่องมาจากปัจจัยจูงใจที่กล่าวมาเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ถ้าหากองค์กรมีการสนับสนุนปัจจัยในด้านดังกล่าวมากขึ้นก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533 : 47-48) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 ซึ่งสาเหตุอาจเนื่องมาจาก โรงพยาบาลมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม ตามคุณสมบัติ ผลงาน และความสามารถของบุคคล ทำให้พนักงานไม่เกิดความรู้สึกที่ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งตรงข้ามกับงานวิจัยของ นุสลิ โพรวิรากร (2549 : 94 อ้างอิงจาก Maslow, 1954 : 30-34) ซึ่งจะนำมาสู่การมีพื้นฐานทางด้านจิตใจที่ดีและมั่นคงในการที่จะทำงานให้กับโรงพยาบาล การที่พนักงานมีการเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่นั้นย่อมทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กร และพร้อมที่จะทำงานต่อไปกับโรงพยาบาล

3. ด้านปัจจัยค่าจูงของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูงโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูงโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าปัจจัยค่าจูงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูงโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุสลิ โพรวิรากร (2549) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งขวัญในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า

ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนและสวัสดิการในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูงในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.61 และ 3.63 ตามลำดับ และถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูงในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 3.92 ซึ่งสาเหตุอาจเนื่องมาจากปัจจัยค่าจูงเป็นปัจจัยส่งผล

ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ถ้าหากองค์กรมีการสนับสนุนปัจจัยในด้านดังกล่าวมากขึ้นก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บัณฑิตปัญญาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีผลต่อพนักงานบัณฑิตปัญญาพนักงานวิชาชีพ พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยถ้าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของปริญญา ทองเจริญ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติความพึงพอใจและแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีผลต่อความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่องานที่ทำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อการทำงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้วย ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. พนักงานของโรงพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุ 21-25 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่ค่อนข้างมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ โดยการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และเกิดความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับโรงพยาบาลต่อไป

2. ทางโรงพยาบาลควรจะพิจารณาการเลื่อนขั้นให้กับพนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีโอกาสในการก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานของโรงพยาบาลมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอย่างมาก ความก้าวหน้าในงานโดยรวม และความสำเร็จของงานในข้อการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามากอยู่ในระดับปานกลาง

3. ทางโรงพยาบาลควรจะมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานของโรงพยาบาลมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงพยาบาลมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในข้อท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ทำอยู่ และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ และความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการที่พนักงานมีความรู้สึกประสบความสำเร็จกับงานที่ทำอยู่ ทำให้เกิดผลดีกับการทำงานเพราะจะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องของการให้โอกาสกับพนักงานต่อไป เพื่อที่จะทำให้การทำงานในโรงพยาบาลของพนักงานมีประสิทธิภาพต่อไป

5. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบของงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ทางโรงพยาบาลจึงควรเน้นในด้านของการให้เกียรติกันระหว่างพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีอิสระในการทำงานโดยที่งานที่พนักงานได้รับจะต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะของพนักงานด้วย ซึ่งในการให้การสนับสนุนในด้านเหล่านี้จะเป็นการช่วยรักษาประสิทธิภาพของพนักงานให้ดีขึ้นต่อไป

6. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจของทางโรงพยาบาลอยู่ในระดับดีอยู่แล้ว แต่หากทางโรงพยาบาลได้ให้การสนับสนุนในด้านดังกล่าว ทั้งการสร้างความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน การมีนโยบายในการบริหารที่เหมาะสม การให้ความยุติธรรมกับพนักงาน การจัดให้มีเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน ต่อไป ก็จะทำให้พนักงานคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปด้วย

7. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร แต่หากทางโรงพยาบาลได้ให้การสนับสนุนในด้านดังกล่าว ทั้งในการสร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจในด้านต่างๆ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในด้านบวกส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงานอีกด้วย

8. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างแน่นอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทางโรงพยาบาลได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานดีอยู่แล้ว ส่งผลให้พนักงานจะทำงานกับองค์กรต่อไปค่อนข้างแน่นอน แต่ถ้าหากทางโรงพยาบาลได้ให้การสนับสนุนพัฒนาปัจจัยด้านการสร้างความพึงพอใจให้เกิดความผูกพันให้ดียิ่งขึ้น ก็จะเป็นผลดีต่ออัตราการลาออกจากงานของพนักงานที่น้อยไปด้วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล

9. จากผลการวิจัย พบว่า เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่เป็นเพศหญิงที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป โดยส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่ค่อนข้างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ โดยการเพิ่มสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานและเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร และเกิดความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับโรงพยาบาลต่อไป

10. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก และด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่พนักงานของโรงพยาบาลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์จูงใจในด้านดังกล่าว โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และวัดความสำเร็จของงานตามความสามารถส่วนบุคคล พนักงานจะได้อำนาจตนเองปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานที่องค์กรวัดหรือไม่ และควรวางกลยุทธ์การประเมินผล ปรับปรุงด้านปัจจัยจูงใจที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องว่าเหมาะสมหรือไม่ เช่น ด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ซึ่งหากสามารถกำหนดปัจจัยจูงใจด้านที่กล่าวมา ให้เป็นที่พึงพอใจของพนักงานได้อย่างมาก ก็จะทำให้พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย

11. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กันความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กันความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านที่กำหนดกลยุทธ์พัฒนาระดับความพึงพอใจจากปัจจัยด้านนี้ให้มากขึ้น เช่น โดยการจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมทำกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กันบ่อยมากขึ้น แสดงหรือกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและองค์กรเห็นความสำคัญของพนักงานในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ดูแลเรื่องสวัสดิการและอัตราเงินเดือนของพนักงานให้เหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพของพนักงานอยู่เสมอ สร้างหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานให้เป็นที่ยอมรับพอใจในการทำงานโดยประเมินจากความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความเหมาะสมในด้านสถานที่ขององค์กรด้วย ทั้งนี้ปัจจัยด้านที่กล่าวมาข้างต้นมีผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ซึ่งถ้าสามารถสร้างปัจจัยด้านให้อยู่ในระดับที่พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น ก็จะส่งผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มสูงขึ้นไปอีกด้วย

12. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพียงด้านเดียว แต่แนวโน้มที่จะทำงานต่อของพนักงานยังต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานด้วย เพราะหากพนักงานไม่มีความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็น้อย พนักงานก็จะไม่มีแนวโน้มในการทำงานต่อดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดให้มีการสนับสนุนในด้านของปัจจัยอื่นๆ ด้วย เช่น ด้านปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยด้านที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง อีกทั้งผู้บริหารจึงควรเน้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและเกิดความจงรักภักดีกับองค์กร โดยการสร้างความสัมพันธ์ให้พนักงานโดยอาจจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางใจให้กับพนักงาน และส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านอื่น ๆ แต่ต้องใส่ใจปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ความพึงพอใจของพนักงาน ระดับความเครียดในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานในระดับที่แน่นอนมากขึ้น และจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้นได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบกับปัญหาในเรื่องของการเก็บแบบสอบถาม เนื่องจากแบบสอบถามมีจำนวนมากเกินไป จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความรู้สึกไม่อยากตอบ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรจัดแบบสอบถามให้มีความกระชับมากขึ้น
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรให้มีการศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงาน ที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และจะทำให้งานวิจัยมีรายละเอียดที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงานอันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะความคิดเห็นของพนักงานและนโยบายการบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์กรมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรและ แนวโน้มที่จะทำงานต่อไปเปลี่ยนแปลงไปด้วย
4. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรให้มีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงานอันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- _____. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุ ฐาตุศรี. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เบริโอ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ชลลดา นาเกษมสุวรรณ. (2534). *พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับมลพิษทางอากาศ และเสียงของผู้ขับขี่รถบรรทุกในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศค.ม. (สิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ชุดา จิตพิทักษ์. (2525). *พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สารมวลชน.
- ฐศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชิดชัย คงวัฒนากุล. (2530). *ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เชาวลิต ตนานนท์ชัย. (2532). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ศค.ม. (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เทพนม เมืองแมน. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

- นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุษยาณี จันทรเจริญ. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญา ทองเจริญ. (2547). ทศนคติความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีผลต่อความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- _____. (2543). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมสื่อกรุงเทพ.
- ปวีณา บุญเจริญ. (2539). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.
- พงศกร เผ่าไพโรจน์กร (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท ซีเม็นส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรพรรณ อนันทรวาน. (2548). ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรสุข อัครนิเวศน์. 2541. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศไทยและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปิยัญญู สาร. (2523). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

- โยธิน คັນสนยุทธ และ จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2524). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- รวีวรรณ ลิ้มสวัสดิ์กุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเทอร์เน็ตชั้นแนล จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดา กุลนันทน์. (2542). *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่ล่าสุด)*. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- _____. (2544). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ รัช.ม. (บริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____. (2548). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : Diamond in Business World.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2522). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทฟูจิไฟโต้ ฟิล์ม (จำกัด)*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย แก้วละเอียด. (2531). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สรายุทธ ปฎิมาประกร. 2541. *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ(2542). *พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชา จันทน์เอม. (2524). *จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาติ โสมประยูร. (2525). *การสอนสุขศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุมิตร เขียวแก้ว. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุวรรณนิน คณานุวัฒน์. (2533). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสิทธิภาพจากการทำงานของ ผู้บริหารในองค์การเอกชน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้า ฝายผลิตแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรอนงค์ รักประกอบกิจ. (2551). *การเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *ความผูกพันต่อองค์การ*. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9 : 34-41 : กันยายน.
- อารี ไชยมงคล. (2532). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐในเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- Abraham H. Maslow. (1954). *Motivation and personality*. New York : Harper and Row.
- Arnold, Hugh J. & Feldman, Daniel D. (1989). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Baron, R.A 1986. *Behavior in Organization*. Boston : Allyn and Bacon.
- Becker, H.S. 1960. *Note on the Concept of Commitment*. American Journal of Sociology. 66 (April 1960) : 34-40.
- Boshoff, Christo and Mels, Gerhand. (1995, March). *A Causal Model to Evaluate the Relationships among Supervision, Role Stress, Organizational Commitment and Internal Service Quality*. European Journal of Marketing. (19) : 29.
- Buchanan, B. 1974. *Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations*. Administrative Science Quarterly. 19 (March 1974) : 533-546
- Cook, John D. and other. (1981). *The Experience of Work : A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use*. London : Academic Press, Inc.
- David C. McClelland - author. (1961). *The Achieving Society*. Publisher: D. Van Nostrand.

Place of Publication: Princeton, NJ. Publication.

- DeConick, James and Dean, Stilwell C. (1996, June). *Factors Influencing the Organizational Commitment of Female Advertising Executives*. American Business Review. (40) : 14.
- Greenberg, Jerald; & Baron, Robert A. (1993). Behavior in organizations : *Understanding and managing the human side of work*. 4th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Hall, D.T., B. Schneider and H.T. Nggren. 1970. *personnel Factors organizational Identification*. Administrative Science Quarterly. 15(June 1970) : 176.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Hrebiniak, L.C. and J.A. Alutto. (1972, June). *Personal and Role-related Factors in Development of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly. 15 : 555-572.
- Kanter, R.M. 1986. *Commitment and Social Organization : Study of Commitment Mechanisms in Utopia Communities*. American Sociology Review. 33 (August 1968) : 499-517.
- Litwin, G.H. and stringer, J.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Division of research, Haward University of Graduate school of Business Administration.
- Martin, N. Thomas and Hafer, C. John. (1995, June). *Turnover is Linked to Job Involvement and Organizational commitment*. Telemarketing. (16) : 13.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper and Row, Inc.
- Mowday, R., Porter, L., and Steers R. (1979). *The measurement of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior. 14 : 224 – 247.
- Mowday, R., Steers R.M. and L., Porter. (1982). *Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover*. New York : Academy Prees Inc.
- Porter, layman W.and Lawer, Edward E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Home wood, Ill: Richard D. Irwin.

- Porter, L., R.M. Steers, R. T. Mowday and P. V. Boulian. 1974. *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians*. *Journal of Applied Psychology*. 59 (October 1974) : 603-609.
- Robbins, S.P. (1996). *Organization Behavior*. 7th ed. New Jersey : Prentice – Hall International, Inc.
- Sheldon, M.E. (1971, June). *Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment*. *Administrative Science Quarterly*. 22 : 46-49,77.
- Steers, R.M. and L.W. Porter. (1977). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw – Hill.
- Steers, R. M. and L. W. Porter. 1979. *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw – Hill Book Company
- Steers, R. M. 1977. *Organization Effectiveness : A Behavior View*. Santa Monica : Goodyear Publishing Company Inc.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาขีดเครื่องหมาย ลงใน [✓] หน้าข้อความที่เป็นจริงสำหรับท่าน

1. เพศ

[] 1. ชาย

[] 2. หญิง

2. อายุ

[] 1. 21 – 25 ปี

[] 2. 26 – 30 ปี

[] 3. 31 – 35 ปี

[] 4. 36 – 40 ปี

[] 5. 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

[] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

[] 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

[] 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

[] 1. โสด

[] 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน

[] 3. หม้าย/หย่าร้าง /แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

[] 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

[] 2. 2 – 4 ปี

[] 3. 5 – 7 ปี

[] 4. 8 – 10 ปี

[] 5. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

[] 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

[] 2. 20,001 – 30,000 บาท

[] 3. 30,001 – 40,000 บาท

[] 4. ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้น

ไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง					
1.1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ					
1.2. ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ทำอยู่					
1.3. การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความก้าวหน้ามาก					
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง					
2.1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
2.2. หัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ					
2.3. ท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน					
3. ลักษณะของงาน (Work itself) ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง					
3.1. ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
3.2. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					

ปัจจัยจูงใจในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
4. ความรับผิดชอบของงาน (Responsibility) ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง					
4.1. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จ					
4.2. งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง และหน้าที่					
4.3. ท่านปฏิบัติงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนด					
5. ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง					
5.1 ท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอก โรงพยาบาลเสมอ					
5.2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเป็น อย่างมาก					
5.3. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานใน โรงพยาบาลของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงาน และ ความสามารถของท่านอย่างแท้จริง					

ตอนที่ 3 ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยคำจุนในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relationship with peers) ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง					
1.1. ทุกคนในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม					
1.2. ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลเดียวกัน					
1.3. ท่านมีความรู้สึกเป็นมิตรกับหัวหน้างานของท่าน					
2. ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy & Administration) ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง					
2.1. ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ดีและมีความเหมาะสม					
2.2. ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม					
2.3. ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม					
3. ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)					
3.1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง					
3.2. ท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม					

ปัจจัยคำจุนในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง					
4.1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
4.2. สถานที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งทันสมัย					
4.3. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย					
4.4. สถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่พักผ่อนเพียงพอ					
5. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ (Salary and Benefits)					
5.1. ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
5.2. ท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสม					
5.3. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้					

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.1. ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้					
1.2. เป้าหมายของโรงพยาบาลกับเป้าหมายของท่านสอดคล้องกัน					
1.3. ท่านรู้สึกว่าเป็นห่วงโรงพยาบาลจริงๆ					
1.4. โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย					
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร					
2.1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ					
2.2. ท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร					
2.3. โรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานของท่านอย่างเต็มที่					
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้					
3.1. ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับโรงพยาบาลมาก					
3.2. ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานกับโรงพยาบาลอื่นที่ลักษณะของงานใกล้เคียงกัน					
3.3. หากมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ท่านจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้					

ตอนที่ 5 แนวโน้มที่จะทำงานต่อไป (Intent to stay)

คำชี้แจง กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

แนวโน้มที่จะทำงานต่อไป	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ท่านมีการวางแผนที่จะอยู่ทำงานที่นี่จนถึงเกษียณอายุ					
2. ท่านไม่คิดที่จะออกจากงานของโรงพยาบาลแห่งนี้					
3. หากมีโรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านก็ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา | ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ | อาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต |

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวมะปราง จันทร

วันเดือนปีเกิด

14 ธันวาคม พุทธศักราช 2527

สถานที่เกิด

โรงพยาบาลหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 42 หมู่ 4 ต.นามะเฟือง อําเภอมืองหนองบัวลำภู
จังหวัดหนองบัวลำภู 39000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2552

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ