

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรียงลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการศึกษาค้างนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาเปรียบเทียบความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสอง (Mean Square)

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาเปรียบเทียบความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F

df แทน ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เสนอขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้าน เพศ อายุ กลุ่มงานที่สังกัด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการใช้วิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด โดยนำเสนอในรูปตารางวิเคราะห์การหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ อายุ กลุ่มงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์การทำงานโดยรวม และรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ โดยใช้ t -test

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จำแนกตาม อายุ กลุ่มงานที่สังกัด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟ่

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยการหาความหมาย สรุปประเด็น แจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอแบบพรรณาคความ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้
 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ
 คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม นั่นคือลูกจ้างชั่วคราวของ
 โรงพยาบาลร้อยเอ็ด มาคำนวณ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้
 ตามรายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ 2 - 8

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย | 101 | 42.44 |
| หญิง | 137 | 57.56 |
| รวม | 238 | 100.00 |

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน
 คิดเป็นร้อยละ 57.56 รองลงมาเป็นเพศชาย มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 42.44

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 30 ปี | 97 | 40.76 |
| 30-40 ปี | 125 | 52.52 |
| สูงกว่า 40 ปี | 16 | 6.72 |
| รวม | 238 | 100.00 |

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี
 จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 52.52

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด

| กลุ่มงานที่สังกัด | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------------|-------|--------|
| กลุ่มอำนวยการ | 108 | 45.38 |
| กลุ่มการเงินการคลัง | 16 | 6.72 |
| กลุ่มภารกิจพัฒนาระบบบริการ สุขภาพ | 4 | 1.68 |
| กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล | 34 | 14.29 |
| กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ | 76 | 31.93 |
| รวม | 238 | 100.00 |

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่กลุ่มงานที่สังกัดกลุ่ม
อำนวยการ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 45.38

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก ตามสถานภาพสมรส

| สถานภาพสมรส | จำนวนคน | ร้อยละ |
|-------------------------------|---------|--------|
| โสด | 104 | 43.70 |
| สมรส | 131 | 55.04 |
| หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ | 3 | 1.26 |
| รวม | 238 | 100.00 |

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่
มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 55.04

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 170 | 71.43 |
| ปริญญาตรี | 68 | 28.57 |
| รวม | 238 | 100.00 |

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

| รายได้ต่อเดือน | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 226 | 94.96 |
| 10,000-20,000 บาท | 12 | 5.04 |
| รวม | 238 | 100.00 |

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 94.96

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ประสบการณ์การทำงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 5 ปี | 109 | 45.80 |
| 5-10 ปี | 96 | 40.34 |
| สูงกว่า 10 ปี | 33 | 13.87 |
| รวม | 238 | 100.00 |

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน
ของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด**

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ อายุ กลุ่มงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์การทำงาน โดยรวม และรายด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 9-12

**ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อ
โรงพยาบาลร้อยเอ็ด รายด้านและโดยภาพรวม**

| ความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความ |
| 1. ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 3.78 | 0.52 | มาก |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | 4.10 | 0.48 | มาก |
| 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร | 3.82 | 0.52 | มาก |
| โดยภาพรวม | 3.91 | 0.44 | มาก |

จากตารางที่ 9 พบว่า ความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.91 เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (\bar{X}) = 4.10 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (\bar{X}) = 3.82 และด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (\bar{X}) = 3.78

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราว
ต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ด้านด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กรและรายชื่อ

| ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร | ความผูกพันต่อองค์กร | | |
|---|---------------------|------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับความ ผูกพัน |
| 1. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้ | 3.98 | 0.71 | มาก |
| 2. ความเชื่อมั่นและศรัทธาในเป้าหมายต่อการ ดำเนินงานของโรงพยาบาล | 3.85 | 0.65 | มาก |
| 3. ในอนาคตมีความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้ | 3.84 | 0.66 | มาก |
| 4. การได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ทำให้โรงพยาบาลมีความก้าวหน้า | 3.97 | 0.62 | มาก |
| 5. ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานว่า สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงพยาบาล | 3.87 | 0.65 | มาก |
| 6. ความก้าวหน้าของโรงพยาบาลทำให้ได้รับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.77 | 0.76 | มาก |
| 7. นโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหาร โรงพยาบาลมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้ว | 3.64 | 0.71 | มาก |
| 8. ความเชื่อมั่นในรูปแบบการบริหารงานของ โรงพยาบาลที่สามารถนำไปสู่ความเป็นเลิศ | 3.73 | 0.71 | มาก |
| 9. โดยภาพรวมในการทำงานของโรงพยาบาล มีการ พัฒนาไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม | 3.68 | 0.72 | มาก |
| 10. ข้อปฏิบัติในเรื่องการประสานงานในโรงพยาบาล สามารถช่วยแก้ปัญหาให้งานลุล่วงไปด้วยดี | 3.67 | 0.74 | มาก |
| 11. โรงพยาบาลมีกฎระเบียบที่ดี ทั้งข้อปฏิบัติและ บทลงโทษอย่างเหมาะสมแล้ว | 3.59 | 0.73 | มาก |
| รายด้าน | 3.78 | 0.52 | มาก |

จากตารางที่ 10 พบว่า ความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ การที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ทำให้โรงพยาบาลมีความก้าวหน้า (\bar{X}) = 3.97 รองลงมาคือ มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ (\bar{X}) = 3.98 และมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานว่า สอดคล้อง กับเป้าหมายของโรงพยาบาล (\bar{X}) = 3.87

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและรายข้อ

| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | ความผูกพันต่อองค์กร | | |
|--|---------------------|------|-----------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับความผูกพัน |
| 1. ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามและทุ่มเททุกครั้ง | 4.27 | 0.62 | มาก |
| 2. มีความยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาลที่ได้จัดขึ้น | 4.04 | 0.70 | มาก |
| 3. มีความยินดีทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาลได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ | 4.14 | 0.66 | มาก |
| 4. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน สิ่งที่ท่านต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือ คุณภาพของงาน | 4.28 | 0.68 | มาก |
| 5. ขึ้นปฏิบัติงานก่อนเวลา เพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองเสมอ | 4.00 | 0.80 | มาก |
| 6. เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาหน่วย เช่น 5ส , ISO , HA ด้วยความสมัครใจ | 4.06 | 0.72 | มาก |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร | ความผูกพันต่อองค์กร | | |
|---|---------------------|------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับความ ผูกพัน |
| 7. พยายามทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อชื่อเสียงของ โรงพยาบาล และของตนเอง | 4.13 | 0.70 | มาก |
| 8. ยินดีให้ความช่วยเหลือในการทำงานนอกเวลา ทำงานหากโรงพยาบาลมีความจำเป็น | 4.02 | 0.66 | มาก |
| 9. มีความยินดีทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทัน ตามเวลา | 4.05 | 0.60 | มาก |
| 10. เมื่อเกิดปัญหาภายใน โรงพยาบาล คิดว่าเป็นเรื่อง ที่ทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข | 4.17 | 0.69 | มาก |
| 11. บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายไม่ใช่งานของตน แต่ก็สามารถทำงานแทนกันได้จะไม่เกี่ยงแม้จะ ไม่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ | 3.95 | 0.68 | มาก |
| 12. มีความยินดีทำงานและพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้ โรงพยาบาลมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น | 4.10 | 0.65 | มาก |
| รายด้าน | 4.10 | 0.48 | มาก |

จากตารางที่ 11 พบว่า ความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือคุณภาพของงาน (\bar{X}) = 4.28 รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามและทุ่มเททุกครั้ง (\bar{X}) = 4.27 และเมื่อเกิดปัญหาภายในโรงพยาบาลคิดว่าเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข (\bar{X}) = 4.17

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราว
ต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น
สมาชิกขององค์กร และรายชื่อ

| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกขององค์กร | ความผูกพันต่อองค์กร | | |
|--|---------------------|------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับความ ผูกพัน |
| 1. มีความหวังใจต่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล แห่งนี้ตลอดเวลา | 4.00 | 0.66 | มาก |
| 2. มีความรักและความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ | 4.00 | 0.69 | มาก |
| 3. ไม่คิดจะไปทำงานที่โรงพยาบาลอื่นแม้จะได้ ผลตอบแทนที่สูงกว่า | 3.55 | 0.92 | มาก |
| 4. มีความรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญ คนหนึ่งของโรงพยาบาล | 3.70 | 0.74 | มาก |
| 5. รู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาลเป็นปัญหาของ ตนเองด้วย | 3.71 | 0.69 | มาก |
| 6. รู้สึกว่ามีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล แห่งนี้ | 3.92 | 0.65 | มาก |
| 7. มีความรู้สึกว่ามีคุณค่าที่ได้มีส่วนช่วยในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลแห่งนี้ | 3.89 | 0.65 | มาก |
| 8. มีความตั้งใจว่าจะทำงานให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้ จนกว่าไม่มีความสามารถที่จะทำงานได้ | 3.82 | 0.76 | มาก |
| 9. เต็มใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุการทำงาน ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ | 3.69 | 0.90 | มาก |
| 10. มีความยินดีและปลื้มปิติในความเจริญก้าวหน้า ของโรงพยาบาลแห่งนี้ | 3.97 | 0.73 | มาก |
| 11. รู้สึกมั่นคงที่จะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป | 3.77 | 0.83 | มาก |
| รายด้าน | 3.91 | 0.44 | มาก |

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ท่านมีความหวังโยต่อ ความก้าวหน้าของโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดเวลา และท่านมีความรักและความภูมิใจใน ตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ (\bar{X}) = 4.00 รองลงมาคือ ท่านมีความยินดีและ ปรารถนาปลื้มในความเจริญก้าวหน้าของโรงพยาบาลแห่งนี้ (\bar{X}) = 3.97 และท่านรู้สึกว่ามี ความสุขที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ (\bar{X}) = 3.92

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลร้อยเอ็ดในด้านต่างๆ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์การหาค่าสถิติทดสอบ *t*-test ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาล ร้อยเอ็ดจำแนกตามเพศ

| ความผูกพันต่อองค์กร | ชาย | | หญิง | | <i>t</i> | p |
|--|-----------|------|-----------|------|----------|------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านความเชื่อ การยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 3.76 | 0.49 | 3.80 | 0.54 | -0.63 | 0.53 |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | 4.05 | 0.45 | 4.14 | 0.50 | -1.36 | 0.18 |
| 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร | 3.82 | 0.47 | 3.82 | 0.56 | 0.08 | 0.93 |
| โดยรวม | 3.88 | 0.41 | 3.92 | 0.46 | -0.72 | 0.47 |

จากตารางที่ 13 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีเพศแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลร้อยเอ็ด จำแนกตาม อายุ กลุ่มงานที่สังกัด สถานภาพสมรส และประสิทธิภาพการทำงาน

วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ในด้านต่างๆ จำแนกตาม อายุ กลุ่มงานที่สังกัด สถานภาพสมรส และ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 14-21

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามอายุ

| ความผูกพันต่อองค์กร | แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig |
|---|------------------|-----|-------|------|------|------|
| ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.17 | 0.09 | 0.32 | 0.73 |
| | ภายในกลุ่ม | 235 | 64.24 | 0.27 | | |
| | รวม | 237 | 64.41 | | | |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.12 | 0.06 | 0.25 | 0.78 |
| | ภายในกลุ่ม | 235 | 54.35 | 0.23 | | |
| | รวม | 237 | 54.47 | | | |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.13 | 0.06 | 0.23 | 0.79 |
| | ภายในกลุ่ม | 235 | 64.67 | 0.28 | | |
| | รวม | 237 | 64.80 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.08 | 0.04 | 0.21 | 0.81 |
| | ภายในกลุ่ม | 235 | 46.32 | 0.20 | | |
| | รวม | 237 | 46.40 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ตามระดับความผูกพันต่อองค์กร และรายด้าน จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด

| ความผูกพันต่อองค์กร | แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig |
|---|------------------|-----|-------|------|------|-------|
| ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 4.75 | 1.19 | 4.64 | 0.00* |
| | ภายในกลุ่ม | 233 | 59.66 | 0.26 | | |
| | รวม | 237 | 64.41 | | | |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 0.96 | 0.24 | 1.05 | 0.38 |
| | ภายในกลุ่ม | 233 | 53.50 | 0.23 | | |
| | รวม | 237 | 54.47 | | | |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 6.46 | 1.62 | 6.64 | 0.00* |
| | ภายในกลุ่ม | 233 | 58.34 | 0.25 | | |
| | รวม | 237 | 64.80 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 2.49 | 0.62 | 2.30 | 0.06 |
| | ภายในกลุ่ม | 233 | 43.91 | 0.19 | | |
| | รวม | 237 | 46.40 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ ดังตารางที่ 16 - 17

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด

| ความผูกพันต่อองค์การของ ลูกจ้างชั่วคราว | กลุ่มงานที่สังกัด | \bar{X} | กลุ่มงานที่สังกัด | | | | |
|--|-------------------------|-----------|-------------------|------------------------|----------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| | | | อำนาจการ 3.87 | การเงินการคลัง 4.07 | ภารกิจพัฒนาฯ 3.89 | ภารกิจด้านการพยาบาล 3.56 | ภารกิจด้านบริการตติภูมิ 3.68 |
| ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ | อำนาจการ | 3.87 | -0.19 | -0.01 | 0.32* | 0.19 | |
| | การเงินการคลัง | 4.07 | - | 0.18 | 0.51* | 0.39 | |
| | ภารกิจพัฒนาฯ | 3.89 | | - | 0.33 | 0.21 | |
| | ภารกิจด้านการพยาบาล | 3.56 | | | - | -0.12 | |
| | ภารกิจด้านบริการตติภูมิ | 3.68 | | | | - | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายคู่ของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีความผูกพันต่อองค์การ จำแนกกลุ่มงานที่ สังกัด พบว่า ด้านความเชื่อการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่

- คู่ที่ 1 ผู้ที่อยู่กลุ่มงานอำนาจการ มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- คู่ที่ 2 ผู้ที่อยู่กลุ่มงานการเงินการคลัง มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อการของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ด้านความปรารถนา
อย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวนตามกลุ่มงานที่สังกัด

| ความผูกพันต่อการของ ลูกจ้างชั่วคราว | กลุ่มงานที่สังกัด | \bar{X} | กลุ่มงานที่สังกัด | | | | |
|---|--------------------------|-----------|-------------------|------------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| | | | อำนาจการ 3.87 | การเงินการคลัง 4.07 | ภารกิจพัฒนาฯ 3.89 | ภารกิจด้านการพยาบาล 3.56 | ภารกิจด้านบริการตติยภูมิ 3.68 |
| ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกขององค์กร | อำนาจการ | 3.97 | 0.12 | -0.30 | 0.35* | 0.31* | |
| | การเงินการคลัง | 3.85 | - | -0.42 | 0.23 | 0.19 | |
| | ภารกิจพัฒนาฯ | 4.27 | | - | 0.65 | 0.61 | |
| | ภารกิจด้านการพยาบาล | 3.62 | | | - | -0.04 | |
| | ภารกิจด้านบริการตติยภูมิ | 3.66 | | | | - | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายคู่ของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีความผูกพันต่อการ จำนวนกลุ่มงานที่
สังกัด พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ผู้ที่อยู่กลุ่มงานอำนาจการ มีความผูกพันต่อการสูงกว่า ผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 ผู้ที่อยู่กลุ่มงานอำนาจการ มีความผูกพันต่อการสูงกว่า ผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านการบริการตติยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด
ตามระดับความผูกพันต่อองค์กร และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

| ความผูกพันต่อองค์กร | แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig |
|---|------------------|-----|-------|------|------|------|
| ด้านความเชื่อ การยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.76 | 0.38 | 1.14 | 0.25 |
| | ภายในกลุ่ม | 235 | 63.65 | 0.27 | | |
| | รวม | 237 | 64.41 | | | |
| ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.61 | 0.31 | 1.34 | 0.26 |
| | ภายในกลุ่ม | 235 | 53.85 | 0.23 | | |
| | รวม | 237 | 54.47 | | | |
| ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.37 | 0.18 | 0.67 | 0.51 |
| | ภายในกลุ่ม | 235 | 64.43 | 0.27 | | |
| | รวม | 237 | 64.80 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.54 | 0.27 | 1.38 | 0.25 |
| | ภายในกลุ่ม | 235 | 45.86 | 0.20 | | |
| | รวม | 237 | 46.40 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีสถานภาพสมรส
แตกต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด
ตามระดับความผูกพัน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพันต่อองค์กร | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | t | p |
|--|----------------------|------|-----------|------|-------|------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านความเชื่อ การยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 3.82 | 0.51 | 3.68 | 0.53 | 1.89 | 0.06 |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | 4.07 | 0.49 | 4.17 | 0.44 | -1.37 | 0.17 |
| 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร | 3.86 | 0.51 | 3.71 | 0.55 | 2.03 | 0.07 |
| โดยรวม | 3.92 | 0.45 | 3.86 | 0.43 | 0.96 | 0.34 |

จากตารางที่ 19 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ดตามระดับความผูกพัน จำแนกตามรายได้

| ความผูกพันต่อองค์กร | ต่ำกว่า | | 10,000- 20,000 บาท | | t | p |
|--|------------|------|-----------------------|------|-------|------|
| | 10,000 บาท | | | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 3.78 | 0.53 | 3.78 | 0.38 | 0.00 | 1.00 |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร | 4.11 | 0.49 | 4.05 | 0.27 | 0.39 | 0.69 |
| 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร | 3.81 | 0.53 | 3.95 | 0.49 | -0.87 | 0.39 |
| โดยรวม | 3.91 | 0.45 | 3.93 | 0.32 | -0.18 | 0.86 |

จากตารางที่ 20 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ตามระดับความผูกพันต่อองค์กร และรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ความผูกพันต่อองค์กร | แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig |
|---|------------------|-----|-------|------|------|------|
| ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.08 | 0.04 | 0.15 | 0.86 |
| | ภายในกลุ่ม | 235 | 64.33 | 0.27 | | |
| | รวม | 237 | 64.41 | | | |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 1.01 | 0.51 | 2.22 | 0.11 |
| | ภายในกลุ่ม | 235 | 53.46 | 0.23 | | |
| | รวม | 237 | 54.47 | | | |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.54 | 0.27 | 1.00 | 0.37 |
| | ภายในกลุ่ม | 235 | 64.26 | 0.27 | | |
| | รวม | 237 | 64.80 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.41 | 0.21 | 1.06 | 0.35 |
| | ภายในกลุ่ม | 235 | 45.99 | 0.20 | | |
| | รวม | 237 | 46.40 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เนื้อหาสำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความผูกพันของ
ลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด

ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด โดยการหาความหมาย สรุปประเด็น
แจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอแบบพรรณนาความ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง
ชั่วคราวต่อ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด

| ลำดับที่ | ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | ความถี่ | ร้อยละ |
|----------|---|---------|--------|
| 1. | มีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อให้งานราชการเสร็จตามกำหนดเป้าหมาย | 33 | 27.50 |
| 2. | ยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพด้านการบริการด้วยการทำงานเป็นทีมและมีจรรยาบรรณวิชาชีพ | 26 | 21.67 |
| 3. | ต้องการให้ทุกคนทำงานเต็มความสามารถ และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน | 20 | 16.67 |
| 4. | ต้องการให้ทุกคนมีความทุ่มเทและพยายาม ทำได้ดีที่สุดสำหรับองค์กร | 15 | 12.50 |
| 5. | ต้องการให้มีสวัสดิการของลูกจ้างชั่วคราวที่ดีกว่าปัจจุบัน | 10 | 8.33 |
| 6. | รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร | 8 | 6.67 |
| 7. | ต้องการให้ทุกคนในองค์กรรักกัน ไม่แบ่งชั้นวรรณะ | 5 | 4.16 |
| 8. | ต้องการให้ข้าราชการทุกคนทำงานเต็มที่มากขึ้น | 3 | 2.50 |
| | รวม | 120 | 100.00 |

จากตารางที่ 22 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับตามความถี่ 3 อันดับแรก คือ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีความเต็มใจที่จะเสียสละ เพื่อคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้งานราชการเสร็จตามกำหนดเป้าหมาย (ร้อยละ 27.50) ขอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพด้านการบริการด้วยการทำงานเป็นทีม และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ (ร้อยละ 21.67) และอยากให้ทุกคนทำงานเต็มความสามารถ และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 16.67)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY