

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น ผู้ช่วยพยาบาล จำนวนทั้งสิ้น 220 คน และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุดกลับคืนมา จำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.18 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-Distribution
SS	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนนเฉลี่ย (Mean of Squares)
Df	หมายถึง	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญ
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
r	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Pearson Correlation)

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้แก่ ข้อมูลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน อัตราบรรจุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 205)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	186	90.7
ชาย	19	9.3
2. อายุ		
20-30 ปี	106	51.7
31-40 ปี	41	20
41-50 ปี	28	13.7
51-60 ปี	30	14.6
3. สถานภาพสมรส		
โสด	128	62.4
สมรส	61	29.8
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	16	7.8
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมปลาย	7	3.4
ประกาศนียบัตร	157	76.6
ปริญญาตรี	41	20
5. แผนกที่ปฏิบัติงาน		
อายุรกรรม	47	22.9
ศัลยกรรม	31	15.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศุนีเวชกรรม	14	6.8
สมเด็จพระยา 90	22	10.7
กุมารเวชกรรม	25	12.2
จักษุกรรม / โสต ศอ นาสิกกรรม	16	7.8
จิตเวช / เวชศาสตร์ฟื้นฟู	10	4.9
ออร์โธปิดิกส์ / รังสีกรรม	12	5.9
ห้องผ่าตัด / วิสัญญี / ห้องตรวจโรค ฯ	8	3.9
อุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน	20	9.8
6. อัตราบรรจุ		
นายทหารประทวน / ช่วยราชการ	50	24.4
พนักงานราชการ/ ลูกจ้างประจำ	21	10.2
ลูกจ้างชั่วคราว	134	65.4
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี		
1 - 5 ปี	62	30.2
6 - 10 ปี	25	12.2
11 - 15ปี	9	4.4
16 - 20 ปี	12	5.9
20 ปีขึ้นไป	51	24.9
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท	143	69.8
15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท	27	13.2
20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาท	19	9.3
ตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป	16	7.8

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงจำนวนร้อยละของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.7 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 9.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 ด้านสถานภาพสมรส พบว่า มีสถานภาพโสด มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.4 ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรมากที่สุด

คิดเป็นร้อยละ 76.6 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20 ด้านแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่าปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอายุรกรรม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.9 รองลงมาเป็นแผนกศัลยกรรม, กุมารเวชกรรม, สมเด็จพระเจ้า 90 และอุบัติเหตุฯ คิดเป็นร้อยละ 15.1, 12.2, 10.7 และ 9.8 ตามลำดับ ด้านอัตราบรรจุ พบว่า มีผู้ช่วยพยาบาลที่บรรจุในอัตราลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาเป็น นายทหารประทวน / ช่วยราชการ และพนักงานราชการ/ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 24.4 และ 10.2 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.2 รองลงมา 20 ปีขึ้นไป และ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.9 และ 22.4 ตามลำดับ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.2

### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สรุปผลดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.13

ตารางที่ 4.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.69	0.71	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.69	0.58	สูง
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	3.66	0.60	สูง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.26	0.72	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคม	3.62	0.65	สูง
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.65	0.62	สูง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.21	0.71	ปานกลาง
8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	3.71	0.69	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.50</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.71 รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย/ส่งเสริมสุขภาพ และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ 3.66 ตามลำดับ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ/ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.69

ตารางที่ 4.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า  
ด้านรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกรายข้อ

ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตปัจจุบัน	2.60	0.72	ต่ำ
2. ค่าตอบแทน/สวัสดิการที่ท่านได้รับทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นในตำแหน่งเดียวกัน	2.66	0.83	ปานกลาง
3. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	2.66	0.77	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อปฏิบัติภารกิจพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ	2.81	0.78	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการพิจารณาปรับเพิ่มเงินค่าตอบแทนและส่งเสริมให้ได้บรรจุในอัตราที่ดีขึ้น	2.69	1.70	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.69</b>	<b>0.71</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตปัจจุบัน อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทน/สวัสดิการที่ท่านได้รับทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นในตำแหน่งเดียวกัน และความพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66

ตารางที่ 4.4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า  
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกรายข้อ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อป้องกันอันตรายและช่วยลดความเสี่ยงในการทำงาน	3.53	0.70	สูง
2. หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดปลอดภัยต่อสุขภาพและทรัพย์สิน	3.70	0.66	สูง
3. หน่วยงานมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์หรือซ่อมแซมเครื่องใช้รวมถึงอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.57	0.77	สูง
4. บุคลากรทุกคนได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	3.89	0.78	สูง
5. หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้ท่านทำงานได้ถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.77	0.73	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.58</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรทุกคนได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.89 รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้ทำงานได้ถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ตารางที่ 4.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า  
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ จำแนกรายข้อ

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้เข้าร่วมงานประชุมวิชาการและได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.90	0.70	สูง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เสนอผลงาน ความคิดสร้างสรรค์เพื่อทำงานพัฒนาคุณภาพ	3.35	0.81	สูง
3. ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนให้ได้รับการฝึกศึกษาอบรมเพิ่มเติม	3.60	0.76	สูง
4. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.77	0.77	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.60</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เข้าร่วมงานประชุมวิชาการและได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.90 รองลงมาได้แก่ หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ตารางที่ 4.6 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า  
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง จำแนกรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้ามั่นคง	3.31	0.86	ปานกลาง
2. หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้พัฒนาตนเองโดยให้ทำงาน อื่นๆ ที่น่าสนใจและแตกต่างไปจากงานประจำ	3.26	0.80	ปานกลาง
3. หน้าที่การทำงานของท่านมีความก้าวหน้าทัดเทียมกับผู้ที่ ทำงานเหมือนกันในหน่วยงานอื่น	3.20	0.87	ปานกลาง
รวม	3.26	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง งานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.31 หน้าที่การทำงานมีความก้าวหน้าทัดเทียมกับผู้ที่ทำงานเหมือนกันในหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.20

ตารางที่ 4.7 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า  
ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกรายข้อ

ด้านการบูรณาการทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมใจเพื่อทำงานให้สำเร็จ	3.63	0.80	สูง
2. บุคลากรในหน่วยงานให้การยอมรับนับถือและส่งเสริมความสามารถของกันและกัน	3.70	0.73	สูง
3. เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงาน ผู้ร่วมงานร่วมมือในการช่วยแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.74	0.72	สูง
4. โรงพยาบาลของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และเกิดความสามัคคีของบุคลากรทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเป็นประจำ	3.40	0.82	ปานกลาง
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีสัมพันธภาพและความเอื้ออาทรที่ดีต่อกัน	3.65	0.79	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.65</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ด้านการบูรณาการทางสังคม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงาน ผู้ร่วมงานร่วมมือในการช่วยแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานให้การยอมรับนับถือและส่งเสริมความสามารถของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ โรงพยาบาลมีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และเกิดความสามัคคีของบุคลากรทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.40



ตารางที่ 4.8 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า  
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จำแนกรายข้อ

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน	3.73	0.77	สูง
2. ท่านได้รับสิทธิให้ปฏิบัติได้ตามขอบเขตวิชาชีพที่ท่านมีอยู่	3.65	0.80	สูง
3. ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	3.65	0.67	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย กำหนดวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.59	0.73	สูง
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	3.63	0.79	สูง
รวม	3.65	0.62	สูง

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง บุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.73 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย กำหนดวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.59

ตารางที่ 4.9 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า  
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกรายข้อ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว	3.40	0.86	ปานกลาง
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน	3.04	0.89	ปานกลาง
3. ท่านพอใจกับเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของตน	3.19	0.80	ปานกลาง
รวม	3.21	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.40 และมีเวลาพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.04

ตารางที่ 4.10 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า  
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม จำแนกรายข้อ

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าสังคมทาง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีบุคลากรและผลงานต่าง ๆ ที่มีความสามารถและทำประโยชน์ต่อประเทศชาติ	3.63	0.78	สูง
2. ท่านและหน่วยงานได้ร่วมทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	3.66	0.79	สูง
3. หน่วยงานของท่านให้บริการส่งเสริมสุขภาพ และบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและชุมชน	3.66	0.81	สูง
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ	3.90	0.81	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.69</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง ความภาคภูมิใจในวิชาชีพและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.90 หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีบุคลากรและผลงานต่าง ๆ ที่มีความสามารถและทำประโยชน์ต่อประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.63

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สรุปผลดังแสดงในตารางที่ 4.11 – 4.14

ตารางที่ 4.11 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร	3.94	0.62	สูง
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร	4.05	0.60	สูง
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.61	0.84	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.60</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.05 รองลงมาได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า  
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร จำแนกรายข้อ

ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยโรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่	4.08	0.70	สูง
2. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงโรงพยาบาลอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงทันที	3.87	0.74	สูง
3. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้	3.94	0.71	สูง
4. ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าโรงพยาบาลนี้มีชื่อเสียงมาก	3.87	0.82	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.62</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง ความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยโรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 รองลงมาได้แก่ ยินดีปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ตารางที่ 4.13 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า  
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร จำแนกรายข้อ

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.04	0.70	สูง
2. เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.93	0.70	สูง
3. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะพยายามทำอย่างเต็มที่	4.18	0.63	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.60</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร พิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะพยายามทำอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.18 รองลงมา ได้แก่ ความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ตารางที่ 4.14 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า  
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกรายข้อ

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านไม่คิดจะลาออก/เปลี่ยนงาน	3.35	1.05	ปานกลาง
2. ท่านมีความสุขกับการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.63	0.90	สูง
3. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงพยาบาลแห่งนี้	3.85	0.89	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.84</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจากข้อ พบว่า ความรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงพยาบาลแห่งนี้ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.85 รองลงมา ได้แก่ มีความสุขกับการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ไม่คิดจะลาออก/เปลี่ยนงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.35

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน อัตราบรรจุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สรุปผลดังแสดงในตารางที่ 4.15 - 4.26

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามเพศ (n = 205)

เพศ	ความผูกพันต่อองค์กร				
	N	$\bar{x}$	SD.	t	Sig.
หญิง	186	3.43	0.46	-1.283	0.201
ชาย	19	3.64	0.72		

จากตารางที่ 4.15 แสดงถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามเพศโดยใช้สถิติ t-test ได้ค่า Significant level เท่ากับ 0.201 แสดงว่า ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามระดับอายุ (n = 205)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.27	3	1.76	5.18	0.002*
ภายในกลุ่ม	68.14	201	0.339		
<b>รวม</b>	<b>73.41</b>	<b>204</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามระดับอายุ โดยใช้สถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ได้ค่า Significant level เท่ากับ 0.002 แสดงว่าผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงต้องทดสอบด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามระดับอายุ  
โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของ เชฟเฟ (Scheffe's method)

อายุ	n	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 20	20-30 ปี	31-40 ปี	41-51 ปี	51-60 ปี
ต่ำกว่า 20	-	-	-	-	-	-	-
20-30 ปี	106	3.80	-	-	-	-	-
31-40 ปี	41	3.79	-	0.0118	-	-	-
41-51 ปี	28	3.89	-	0.0921	0.1039	-	-
51-60 ปี	30	4.25	-	0.4561*	0.4679*	0.3640	-
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>3.87</b>					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามระดับอายุ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของ เชฟเฟ (Scheffe's method) พบว่ามีจำนวน 2 คู่ (Multiple Comparison) คู่ที่ 1 อายุ 51-60 ปี มีความผูกพันมากกว่า อายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คู่ที่ 2 อายุ 51-60 ปี มีความผูกพันมากกว่า อายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 205)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.72	2	4.36	1.21	0.299
ภายในกลุ่ม	72.54	202	3.59		
<b>รวม</b>	<b>73.41</b>	<b>204</b>			

จากตารางที่ 4.18 แสดงถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้สถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ได้ค่า Significant level เท่ากับ 0.229 แสดงว่า ผู้ช่วยพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามระดับการศึกษา (n = 205)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.56	2	2.78	0.77	0.464
ภายในกลุ่ม	72.86	202	3.61		
<b>รวม</b>	<b>73.41</b>	<b>204</b>			

จากตารางที่ 4.19 แสดงถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ได้ค่า Significant level เท่ากับ 0.464 แสดงว่าผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจําแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน (n = 205)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	10.18	12	0.849	2.576	0.003*
ภายในกลุ่ม	63.23	192	0.329		
<b>รวม</b>	<b>73.41</b>	<b>204</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจําแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ได้ค่า Significant level เท่ากับ 0.003 แสดงว่า ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่ปฏิบัติงานในแผนกพยาบาลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงต้องทดสอบด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method) ดังตารางที่ ดังตารางที่ 4.21





### หมายเหตุ

- 1) แผนกอายุรกรรม 2) แผนกศัลยกรรม 3) แผนกสูตินรีเวชกรรม 4) แผนกสมเด็จย่า 90  
 5) แผนกกุมารเวช 6) แผนกจักษุกรรม 7) แผนกจิตเวช 8) แผนกรังสีกรรม 9) แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู  
 10) ออร์โธปิดิกส์ 11) แผนกห้องผ่าตัด 12) แผนกวิสัญญี 13) แผนกอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน  
 14) แผนกตรวจโรคผู้ป่วยนอก 15) แผนกโสต ศอ นาสิก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของ เชฟเฟ (Scheffe's method) พบว่าไม่มีคู่ใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามอัตราการบรรจุ (n = 205)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.62	2	8.12	2.58	0.105
ภายในกลุ่ม	71.65	201	3.56		
<b>รวม</b>	<b>73.27</b>	<b>203</b>			

จากตารางที่ 4.22 แสดงถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามอัตราการบรรจุโดยใช้สถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ได้ค่า Significant level เท่ากับ 0.105 แสดงว่า ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่มีอัตราการบรรจุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (n = 205)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.30	5	1.261	3.74	0.003*
ภายในกลุ่ม	67.10	199	0.337		
<b>รวม</b>	<b>73.41</b>	<b>204</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ได้ค่า Significant level เท่ากับ 0.003 แสดงว่า ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงต้องทดสอบด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามระดับอายุ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	n	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	46	3.83	-	-	-	-	-	-
1-5 ปี	62	3.82	0.0100	-	-	-	-	-
6-10 ปี	25	3.66	0.1686	0.1585	-	-	-	-
11-15 ปี	9	3.69	0.1437	0.1336	0.0248	-	-	-
16-20 ปี	12	3.67	0.1659	0.1559	0.0026	0.0222	-	-
20 ปีขึ้นไป	51	4.16	0.3262	0.3362	0.4948*	0.4699	0.4921	-
รวม	205	3.87						

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามระดับอายุโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method) พบว่ามีจำนวน 1 คู่ (Multiple Comparison) พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไปมีความผูกพันมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (n = 205)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.02	3	13.41	3.91	0.010*
ภายในกลุ่ม	68.62	200	3.43		
<b>รวม</b>	<b>72.65</b>	<b>203</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ One way ANOVA ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ได้ค่า Significant level เท่ากับ 0.010 แสดงว่า ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงต้องทดสอบด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามระดับอายุ  
โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของ เชฟเฟ้ (Scheffe's method)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{x}$	9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท	20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาท	ตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป
9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท	143	3.80	-	-	-	-
15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท	27	3.90	0.1023	-	-	-
20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาท	19	4.16	0.3617	0.2594	-	-
ตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป	16	4.13	0.3298	0.2276	0.0319	-
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>3.87</b>				

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของ เชฟเฟ้ (Scheffe's method) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าไม่มีคู่ใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าภาพรวมสรุปผลดังแสดงในตารางที่ 4.27

**ตารางที่ 4.27** แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยรวม (n = 205)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.69	0.000**	สูง	เดียวกัน

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยรวม ใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ได้ค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.69 และมีค่าเป็นบวก แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ที่ได้ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.28** แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
เพศ		✓
อายุ	✓	
สถานภาพสมรส		✓
ระดับการศึกษา		✓
แผนกที่ปฏิบัติงาน	✓	
อัตราบรรจุ		✓
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	✓	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร	✓	