

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในการนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ จะแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

#### 4.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

##### 4.2.1 บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง

##### 4.2.2 บรรยากาศองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ

##### 4.2.3 บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน

##### 4.2.4 บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

##### 4.2.5 บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

##### 4.2.6 บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน

##### 4.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน

#### 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

##### 4.3.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

##### 4.3.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื้อ

##### 4.3.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม

##### 4.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน

##### 4.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ

#### 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเรื่องการลาออก

#### 4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การกับความคิดเรื่องการลาออก

##### 4.5.1 เรื่องบรรยากาศองค์การกับความคิดเรื่องการลาออก

##### 4.5.2 ปัจจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การกับความคิดเรื่องการลาออก

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนนี้จะเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา

##### เพศ

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงจำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 และเป็นเพศชายจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8

##### ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1  
แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
<b>เพศ</b>			
ชาย	62	19.8	-
หญิง	251	80.2	-
รวม	313	100	-
<b>ระดับการศึกษา</b>			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	71	22.7	-
ปริญญาตรี	198	63.3	-
สูงกว่าปริญญาตรี	44	14.1	-
รวม	313	100	-

## ข้อมูลการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการรับราชการ 0 - 10 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 56 และรองลงมาคือระยะเวลา 11 - 20 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรมากที่สุดจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 รองลงมาคือระดับข้าราชการชั้นประทวนจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และกลุ่มงานที่สังกัดมากที่สุด คือ กลุ่มงานพยาบาลจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาเป็นกลุ่มงานลูกจ้างประจำ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

แสดงข้อมูลการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
<b>ระยะเวลาในการรับราชการ</b>			
0 - 10 ปี	175	56	-
11 - 20 ปี	90	28.7	-
21 - 30 ปี	40	12.7	-
30 ปีขึ้นไป	8	2.6	-
รวม	313	100	-
<b>ตำแหน่ง</b>			
ลูกจ้างประจำ	39	12.5	-
ข้าราชการชั้นประทวน	49	15.7	-
ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร	225	71.9	-
รวม	313	100	-
<b>กลุ่มงานที่สังกัด</b>			
แพทย์	28	8.9	-
ทันตแพทย์	2	0.6	-
พยาบาล	168	53.7	-
เภสัชกร	3	1	-
รังสีเทคนิค	3	1	-

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	5	1.6	-
นักกายภาพบำบัด	2	0.6	-
นักจิตวิทยา	1	0.3	-
นักโภชนาการ	2	0.6	-
นักสังคมสงเคราะห์	2	0.6	-
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	-	-	-
งานอำนวยการ	14	4.5	-
ผู้บังคับหมู่	23	7.3	-
ผู้ช่วยพยาบาล	29	9.3	-
ลูกจ้างประจำ	31	9.9	-
รวม	313	100	-

#### 4.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ในการศึกษาบรรยากาศของโรงพยาบาลตำรวจครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศต่าง ๆ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน โดยผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้วยแบบสอบถามที่มีระดับการวัด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าระดับคะแนนแต่ละข้อ มีค่าตั้งแต่ 1 ถึง 5 ผลการศึกษามีดังนี้

##### 4.2.1 บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง

ในการวัดบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ข้อความ เช่น โรงพยาบาลมีการแบ่งแยกหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน การแบ่งหน่วยงานในโรงพยาบาลมีความเหมาะสม ฯลฯ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการแบ่งแยกหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการ

ทำงานมากขึ้นค่าเฉลี่ย 3.87 และสายการบังคับบัญชาในโรงพยาบาลเป็นไปอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนข้อความที่มีผู้เห็นด้วยในระดับต่ำ คือ โรงพยาบาลใช้วิธีแจ้งข่าวสารตามสายการบังคับบัญชาทำให้ทราบข้อมูลที่เป็นทางการมากขึ้นเฉลี่ย 2.42 ซึ่งความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การนี้มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับที่ต่ำปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	ค่าเฉลี่ย Mean	จำนวน N
โรงพยาบาลมีการแบ่งแยกหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน	1	5	.73	3.89	313
การแบ่งหน่วยงานในโรงพยาบาลมีความเหมาะสม	1	5	.82	3.49	313
สายการบังคับบัญชาในโรงพยาบาลเป็นไปอย่างชัดเจน	1	5	.84	3.82	313
บางครั้งไม่แน่ใจว่าใครเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจสั่งการที่แท้จริงในการทำงาน	1	5	1.05	2.77	313
บุคลากรของโรงพยาบาลเข้าใจเป้าหมายการดำเนินการของโรงพยาบาล	1	5	.67	3.67	313
โรงพยาบาลมีเป้าหมายไม่ชัดเจน	1	5	.92	3.16	313
เป้าหมายของโรงพยาบาลถึงแม้จะไม่ชัดเจนแต่บุคลากรก็สามารถทำหน้าที่รับผิดชอบได้ดี	1	5	1.02	3.38	313
โรงพยาบาลไม่มีนโยบายให้พนักงานรับรู้เป้าหมายที่ชัดเจนขององค์การ	1	5	1.03	3.28	313
เป้าหมายของโรงพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	1	5	.93	3.05	313

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	ค่าเฉลี่ย Mean	จำนวน N
บางครั้งบุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของโรงพยาบาล	1	5	1.02	3.19	313
กฎระเบียบ และวินัยภายในโรงพยาบาลมีมากเกินไป จนทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยาก	1	5	1.05	2.80	313
กฎระเบียบและวินัยของโรงพยาบาลช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น	1	5	.85	3.38	313
กฎระเบียบและวินัยจำนวนมากของโรงพยาบาลเป็นอุปสรรคหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล	1	5	.92	2.80	313
พนักงานในองค์การที่ทำงานอยู่มีการปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนกัน	1	5	.93	2.60	313
โรงพยาบาลมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม	1	5	.78	3.41	313
การทำงานในโรงพยาบาลมีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป	1	5	.93	2.54	313
โรงพยาบาลมีการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้พนักงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอ	1	5	.90	3.36	313
บุคลากรมักรับทราบข่าวสารต่าง ๆ ของโรงพยาบาลจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ	1	5	.94	2.78	313
โรงพยาบาลใช้วิธีแจ้งข่าวสารตามสายการบังคับบัญชา ทำให้ทราบข้อมูลที่เป็นทางการมากขึ้น	1	5	.81	2.42	313
บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยรวม	1.90	4.05	.3264	3.1816	313

#### 4.2.2 บรรยากาศองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ในการวัดบรรยากาศองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ข้อความ เช่น บุคลากรสามารถเข้าใจนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลไม่ขัดกับแนวทางการทำงานของบุคลากร ฯลฯ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายโรงพยาบาลที่วางไว้เฉลี่ย 3.38 รองลงมาคือ หน่วยงานส่วนใหญ่ทราบถึงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนข้อความที่มีผู้เห็นด้วยในระดับต่ำ คือ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลมีความยุติธรรมค่าเฉลี่ย 2.80 ซึ่งความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับที่ดีปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

บรรยากาศองค์การด้านนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กร	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน SD	ค่า เฉลี่ย Mean	จำนวน N
บุคลากรสามารถเข้าใจนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี	1	5	.83	3.17	313
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงพยาบาลไม่ขัดกับแนวทางการทำงานของ บุคลากร	1	5	.84	3.27	313
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงพยาบาลมีความคลุมเครือ ไม่โปร่งใส	1	5	.87	2.87	313
ผู้บริหารของโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงพยาบาล	1	5	.86	3.29	313

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	ค่าเฉลี่ย Mean	จำนวน N
เมื่อโรงพยาบาลจะมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ จะมีการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลไปพร้อม ๆ กันเสมอ	1	5	.87	3.12	313
หน่วยงานส่วนใหญ่ทราบถึงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมของโรงพยาบาล	1	5	.83	3.30	313
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลมีความยุติธรรม	1	5	.94	2.80	313
วิธีปฏิบัติด้านบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การมีความสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้	1	5	.80	3.24	313
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายโรงพยาบาลที่วางไว้	1	5	.85	3.38	313
บรรยากาศองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การมีค่าเฉลี่ยรวม	1.22	4.44	.5919	3.1587	313

#### 4.2.3 บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน

ในการวัดบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ข้อความ เช่น ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย ไม่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ฯลฯ ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ ค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคงค่าเฉลี่ย 4.02 และบุคลากรรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำเป็นอย่างมากค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนข้อความที่มีผู้เห็นด้วยในระดับต่ำ คือ การได้เปลี่ยนไปทำงานสายอื่นอาจจะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าที่เป็นอยู่ค่าเฉลี่ย 2.92 ซึ่งความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับที่ดีมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 (ตารางที่ 4.5)



## ตารางที่ 4.5

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การ  
ด้านลักษณะงาน

บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน SD	ค่า เฉลี่ย Mean	จำนวน N
ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง	1	5	.68	3.88	313
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย ไม่จำเจ น่าเบื่อ	1	5	1.00	3.30	313
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ	2	5	.67	4.04	313
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคง	1	5	.76	4.02	313
บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี	1	5	.91	3.32	313
การได้เปลี่ยนไปทำงานสายงานอื่น อาจจะได้รับ สิทธิพิเศษมากกว่าที่เป็นอยู่	1	5	.78	2.92	313
โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับงานที่ทุกคนทำอยู่ ในขณะนี้	1	5	.88	3.33	313
บุคลากรรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำเป็นอย่างมาก	2	5	.75	3.91	313
บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ย- รวม	2.13	4.88	.4701	3.5887	313

## 4.2.4 บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ในการวัดบรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยสอบถาม  
ความคิดเห็นโดยใช้ข้อความ เช่น ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเรื่องงานโดยใช้ความคิดเห็นของ  
ตนเองเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงลักษณะงานให้ทราบอย่างชัดเจน ฯลฯ ผลการศึกษา  
พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่อง  
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.62  
รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงลักษณะงานให้ทราบอย่างชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.59 และ  
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนข้อความ  
ที่มีผู้เห็นด้วยในระดับต่ำ คือ ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเรื่องงานโดยใช้ความคิดเห็นของตนเอง

เป็นหลักค่าเฉลี่ย 2.98 ซึ่งความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับที่ต่ำปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน SD	ค่า เฉลี่ย Mean	จำนวน N
ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเรื่องงาน โดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก	1	5	.99	2.98	313
ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงลักษณะงานให้ทราบอย่างชัดเจน	1	5	.76	3.59	313
บุคลากรไม่เห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของท่าน	1	5	.90	3.12	313
ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	5	.94	3.29	313
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร	1	5	.70	3.62	313
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับบุคลากร	1	5	.88	3.51	313
ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	1	5	.83	3.35	313
ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์	1	5	.77	3.44	313
ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	1	5	.78	3.48	313
การโยกย้ายผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	1	5	.99	3.05	313

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน SD	ค่า เฉลี่ย Mean	จำนวน N
บุคลากรได้รับตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน ของท่าน	1	5	.77	3.51	313
ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาความรู้ความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลักในการแต่งตั้ง ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	5	.78	3.40	313
ผู้บังคับบัญชาดิชมอย่างมีเหตุผล	1	5	.77	3.48	313
หากบุคลากรทำงานผิดพลาด จะได้รับ คำตำหนิจากผู้บังคับบัญชಾಯ่างรุนแรง	1	5	.95	3.27	313
ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เคยได้รับคำชมจากผู้บังคับ บัญชาของท่าน	1	5	.95	3.38	313
บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยรวม	1	5	.5062	3.3653	313

#### 4.2.5 บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

ในการวัดบรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ข้อความ เช่น ผู้บังคับบัญชาทรมองใส่ทุกข้อของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเฉพาะเรื่องงานในหน้าที่เท่านั้น ฯลฯ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องบุคลากรรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมาคือ บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรกันดีค่าเฉลี่ย 3.72 และผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนข้อความที่มีผู้เห็นด้วยในระดับต่ำคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเฉพาะเรื่องงานในหน้าที่เท่านั้นค่าเฉลี่ย 3.13 ซึ่งความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับที่ต่ำมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การ  
ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพ ภายในหน่วยงาน	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน SD	ค่า เฉลี่ย Mean	จำนวน N
ผู้บังคับบัญชาถามไถ่ทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับ- บัญชาเสมอ ๆ	1	5	.85	3.40	313
ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา เฉพาะเรื่องงานในหน้าที่เท่านั้น	1	5	1.01	3.13	313
ผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชามีความ สนิทสนมกันดี	1	5	.90	3.26	313
การทำงานในหน่วยงานมีลักษณะ “ต่างคน ต่างทำ”	1	5	1.01	3.44	313
บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรกันดี	1	5	.82	3.72	313
บุคลากรในโรงพยาบาลต่างคนต่างทำงาน ขาดความสนิทสนมซึ่งกันและกัน	1	5	.95	3.37	313
บุคลากรรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติ งานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	1	5	.77	3.74	313
ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติงาน	1	5	.81	3.57	313
ภายในหน่วยงานต่างขาดความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	1	5	.92	3.43	313
บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายใน หน่วยงานมีค่าเฉลี่ยรวม	1.11	4.78	.5609	3.4519	313

#### 4.2.6 บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน

ในการวัดบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ข้อความ เช่น บุคลากรพอใจค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับสอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร ฯลฯ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาลมีความยุติธรรมเฉลี่ย 2.50 รองลงมาคือ บุคลากรพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันค่าเฉลี่ย 2.32 และระบบการจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาลดีกว่าองค์การอื่นในบริการประเภทเดียวกันค่าเฉลี่ย 2.30 ส่วนข้อความที่มีผู้เห็นด้วยในระดับต่ำ คือ ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับสอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากรค่าเฉลี่ย 2.27 ซึ่งความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับที่ต่ำ โดยมีความเฉลี่ย 2.34 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน

บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	ค่าเฉลี่ย Mean	จำนวน N
บุคลากรพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	1	5	1.10	2.32	313
ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับสอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร	1	5	1.00	2.27	313
การจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาลมีความยุติธรรม	1	5	1.02	2.50	313
ระบบการจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาลดีกว่าองค์การอื่นในบริการประเภทเดียวกัน	1	5	.95	2.30	313
บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยรวม	1.00	5.00	.8565	2.3466	313

#### 4.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน

จากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้านที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การทั้งหมดโดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบรรยากาศด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศด้านสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงานในระดับค่อนข้างสูง (.741) และบรรยากาศด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การและด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (.570 และ .425 ตามลำดับ) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน

	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์					ด้าน ค่า ตอบแทน
	ด้าน โครงสร้าง	ด้าน นโยบาย การบริหาร ทรัพยากร บุคคลของ องค์การ	ด้าน ลักษณะงาน	ด้าน การบริหาร งานของ ผู้บังคับ บัญชา	ด้าน สัมพันธ์ภาพ ภายใน หน่วยงาน	
ด้านโครงสร้าง	1.0000					
ด้านนโยบายการ บริหารทรัพยากร บุคคลขององค์การ	.570**	1.000				
ด้านลักษณะงาน	.293**	.327**	1.000			
ด้านการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา	.425**	.393**	.386**	1.000		
ด้านสัมพันธ์ภาพ ภายในหน่วยงาน	.332**	.252**	.328**	.741**	1.000	
ด้านค่าตอบแทน	.154**	.262**	.190**	.118**	.006	1.000

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

### 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

#### 4.3.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

ในการวัดความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ข้อความ เช่น บุคลากรพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับโรงพยาบาล บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดคุยเรื่องโรงพยาบาลของตนกับบุคคลภายนอก ฯลฯ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดคุยเรื่องโรงพยาบาลของตนกับบุคคลภายนอกค่าเฉลี่ย 3.61 รองลงมาคือ โรงพยาบาลนี้มีความหมายกับบุคลากรมากค่าเฉลี่ย 3.60 และบุคลากรรู้สึกว่า “ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว” ของโรงพยาบาลนี้ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนข้อความที่มีผู้เห็นด้วยในระดับต่ำ คือ บุคลากรรู้สึกพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับโรงพยาบาลค่าเฉลี่ย 3.45 ซึ่งความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52. (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	ค่าเฉลี่ย Mean	จำนวน N
บุคลากรพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับโรงพยาบาล	1	5	.93	3.45	313
บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดคุยเรื่องโรงพยาบาลของตนกับบุคคลภายนอก	1	5	.79	3.61	313
บุคลากรคิดเสมอว่าปัญหาของโรงพยาบาลคือปัญหาของตนเอง	1	5	.82	3.46	313
บุคลากรรู้สึกว่า “ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว” ของโรงพยาบาลนี้	1	5	.85	3.52	313
บุคลากรไม่มีความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจกับโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่เสมอ	1	5	.93	3.51	313
โรงพยาบาลนี้มีความหมายกับบุคลากรมาก	1	5	.81	3.60	313

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึก	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน SD	ค่า เฉลี่ย Mean	จำนวน N
บุคลากรไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงพยาบาล ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้	1	5	.84	3.49	313
ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยรวม	1.86	5.00	.5408	3.5217	313

#### 4.3.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง

ในการวัดความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ข้อความ เช่น บุคลากรไม่กลัวว่าจะสูญเสียอะไร หากออกจากงานไปโดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่ บุคลากรรู้สึกที่ไม่เป็นการสูญเสียมากนักหากตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาล ในขณะที่ ฯลฯ ผลการศึกษพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องบุคลากรไม่กลัวว่าจะสูญเสียอะไรหากออกจากงานไปโดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่ ค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมาคือ บุคลากรรู้สึกที่ไม่เป็นการสูญเสียมากนักหากตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ค่าเฉลี่ย 3.27 และสิ่งที่จะตามมาหากลาออกจากโรงพยาบาลนี้คือ งานใหม่ที่หายากนั่นเองค่าเฉลี่ย 3.11 ส่วนข้อความที่มีผู้เห็นด้วยในระดับต่ำ คือ เหตุผลสำคัญที่บุคลากรยังทำงานกับโรงพยาบาลก็คือ ถ้าต้องลาออกก็ต้องสละผลประโยชน์บางอย่างซึ่งองค์การอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ได้มากเท่ากับโรงพยาบาล โดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 และความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.12 (ตารางที่ 4.11)



ตารางที่ 4.11

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ  
ด้านความผูกพันต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน SD	ค่า เฉลี่ย Mean	จำนวน N
บุคลากรไม่กลัวว่าจะสูญเสียอะไร หากออกจาก งานไปโดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่	1	5	.92	3.47	313
บุคลากรรู้สึกที่ไม่เป็นการสูญเสียมากนัก หากตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้	1	5	.94	3.27	313
บุคลากรรู้สึกว่าไม่มีทางเลือกน้อยมาก หากคิดจะ ลาออกจากโรงพยาบาล	1	5	.96	2.90	313
สิ่งที่จะตามมาหากลาออกจากโรงพยาบาลนี้ คือ งานใหม่ที่หายากนั่นเอง	1	5	1.08	3.11	313
เหตุผลสำคัญที่บุคลากรยังคงทำงานกับ โรงพยาบาลก็คือ ถ้าต้องลาออกก็ต้องสละ ผลประโยชน์บางอย่างซึ่งองค์การอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ได้มากเท่ากับโรงพยาบาล	1	5	1.05	2.88	313
ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพัน ต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยรวม	1.00	5.00	.6535	3.1252	313

#### 4.3.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม

ในการวัดความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ข้อความ เช่น การที่มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้บุคลากรยังทำงานกับโรงพยาบาลนี้ต่อไป บุคลากรเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นเพื่อความถูกต้องด้านศีลธรรมทำให้รู้สึกว่าควรจะทำงานกับโรงพยาบาลนี้ต่อไป ฯลฯ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการที่มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้บุคลากรยังทำงานกับโรงพยาบาลนี้

ต่อไปค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือ บุคลากรเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นเพื่อความถูกต้องด้านศีลธรรมทำให้รู้สึกว่าจะทำงานกับโรงพยาบาลนี้ต่อไปค่าเฉลี่ย 3.50 และบุคลากรได้รับการสั่งสอนมาให้มีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ค่าเฉลี่ย 3.35 ส่วนข้อความที่มีผู้เห็นด้วยในระดับต่ำ คือ บุคลากรรู้สึกว่าการลาออกจากโรงพยาบาลนี้ไปเพื่อทำงานกับองค์กรใหม่ที่มีข้อเสนอที่ดีกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนักค่าเฉลี่ย 3.00 ซึ่งความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	ค่าเฉลี่ย Mean	จำนวน N
การที่มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้บุคลากรยังทำงานกับโรงพยาบาลนี้ต่อไป	1	5	.76	3.78	313
บุคลากรเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นเพื่อความถูกต้องด้านศีลธรรมทำให้รู้สึกว่าจะทำงานกับโรงพยาบาลนี้ต่อไป	1	5	.88	3.50	313
บุคลากรรู้สึกว่าการลาออกจากโรงพยาบาลนี้ไป เพื่อทำงานกับองค์กรใหม่ที่มีข้อเสนอที่ดีกว่า เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนัก	1	5	.86	3.00	313
บุคลากรได้รับการสั่งสอนมาให้มีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่	1	5	.92	3.35	313
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมมีค่าเฉลี่ยรวม	1.00	5.00	.6437	3.4081	313

#### 4.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน

จากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมา ผู้วิจัย ได้หาความสัมพันธ์ของความผูกพันทั้งหมด โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้าน ความรู้สึกในระดับปานกลาง (.321) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่องในระดับต่ำ (.296) ส่วนความผูกพันต่อ องค์กรด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน

	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	ด้านความรู้สึก	ด้านความต่อเนื่อง	ด้านบรรทัดฐาน ของสังคม
ด้านความรู้สึก	1.000		
ด้านความต่อเนื่อง	.099	1.000	
ด้านบรรทัดฐานของ สังคม	.321**	.296**	1.000

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

#### 4.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลตำรวจ

จากผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ และความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 2 ด้าน โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบรรยากาศด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกระดับปานกลาง (.445) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบรรยากาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธ์สภาพภายในหน่วยงาน และด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกระดับปานกลางค่อนข้างน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (.351, .347 และ .339 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ  
ของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ

บรรยากาศขององค์การ	ด้านความรู้สึกระดับปานกลาง	ด้านความผูกพันต่อองค์การ	ด้านบรรทัดฐานของสังคม
ความผูกพันต่อองค์การ			
ด้านโครงสร้าง	.265**	.137*	.209**
ด้านนโยบายการบริหาร			
ทรัพยากรบุคคลขององค์การ	.250**	.124*	.351**
ด้านลักษณะงาน	.445**	.116*	.270**
ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	.339**	.039	.150**
ด้านสัมพันธ์สภาพภายในหน่วยงาน	.347**	.020	.089
ด้านค่าตอบแทน	.195**	.125*	.231**

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

#### 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเรื่องการลาออก

ในการสอบถามความคิดเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเคยคิดเรื่องการลาออกหรือไม่พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเคยคิดจะลาออกโดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 7.7 เคยคิดบ่อยมากร้อยละ 10.2 คิดบ่อยร้อยละ 38.3 คิดเป็นบางครั้ง และร้อยละ 27.2 เคยคิด ส่วนผู้ที่ไม่เคยคิดเลย มีเพียงร้อยละ 16.6 เท่านั้น (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเรื่องการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ

ความคิดการลาออก	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
คิดบ่อยมาก	24	7.7	-
คิดบ่อย	32	10.2	-
คิดเป็นบางครั้ง	120	38.3	-
เคยคิด	85	27.2	-
ไม่คิดเลย	52	16.6	-
รวม	313	100	-

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ตำแหน่ง กลุ่มงานที่สังกัด โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi - Square) ไม่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการคิดเรื่องการลาออกแต่อย่างใด

#### 4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ กับความคิดเรื่องการลาออก

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การกับความคิดเรื่องการลาออก โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกือบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความคิดเรื่องการลาออก ดังนี้

##### 4.5.1 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับความคิดเรื่องการลาออก

###### 1. บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดเรื่องการลาออก พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้ที่เคยคิดเรื่องการลาออกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศ องค์การด้านโครงสร้าง 3.14 ในขณะที่ผู้ไม่เคยคิดลาออกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า คือ 3.39 (ตารางที่ 4.16 และ 4.17)

ตารางที่ 4.16  
 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
 ค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ  
 ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	MS	SS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1	2.718	2.718	27.688	.000
ภายในกลุ่ม	311	9.815E-02			
รวม	312				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

ตารางที่ 4.17  
 แสดงค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ  
 ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

ความคิดเรื่องการลาออก	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เคยคิด	261	3.1400	.3248
ไม่เคยคิด	52	3.3904	.2466
รวม	313	3.1816	.3264

## 2. บรรยายการสองค่าการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยายการสองค่าการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออกพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้ที่เคยคิดเรื่องการลาออกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยายการสองค่าการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร 3.09 ในขณะที่ผู้ไม่เคยคิดเรื่องการลาออกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า คือ 3.47 (ตารางที่ 4.18 และ 4.19)

ตารางที่ 4.18

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบรรยายการสองค่าการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	MS	SS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1	6.214	6.214	18.745	.000
ภายในกลุ่ม	311	.332	103.102		
รวม	312				

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

ตารางที่ 4.19

แสดงค่าเฉลี่ยบรรยายการสองค่าการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

ความคิดเรื่องการลาออก	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เคยคิด	261	3.0958	.5878
ไม่เคยคิด	52	3.4744	.5099
รวม	313	3.1587	.5919



### 3. บรรยายการสองค่าการด้านลักษณะงาน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยายการสองค่าการด้านลักษณะงานระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดเรื่องการลาออกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้ที่เคยคิดเรื่องการลาออกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยายการสองค่าการด้านลักษณะงาน 3.53 ในขณะที่ผู้ไม่เคยคิดจะลาออกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าคือ 3.83 (ตารางที่ 4.20 และ 4.21)

ตารางที่ 4.20

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบรรยายการสองค่าการด้านลักษณะงานระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	MS	SS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1	3.906	2.718	27.688	.000
ภายในกลุ่ม	311	.209	30.524		
รวม	312		33.242		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

ตารางที่ 4.21

แสดงค่าเฉลี่ยบรรยายการสองค่าการ ด้านลักษณะงานระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

ความคิดเรื่องการลาออก	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เคยคิด	261	3.5388	.4594
ไม่เคยคิด	52	3.8389	.4465
รวม	313	3.5887	.4701

#### 4. บรรยายการสองค่าการด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยายการสองค่าการด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดเรื่องการลาออกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่เคยคิดเรื่องการลาออกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยายการสองค่าการด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา 3.33 ในขณะที่ผู้ไม่เคยคิดจะลาออกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า คือ 3.53 (ตารางที่ 4.22 และ 4.23)

ตารางที่ 4.22

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย  
บรรยายการสองค่าการ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา  
ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	MS	SS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1	1.870	1.871	7.449	.007
ภายในกลุ่ม	311	.251	78.086		
รวม	312		79.956		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

ตารางที่ 4.23

แสดงค่าเฉลี่ยบรรยายการสองค่าการ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา  
ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

ความคิดเรื่องการลาออก	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เคยคิด	261	3.3308	.5093
ไม่เคยคิด	52	3.5385	.4569
รวม	313	3.3653	.5062

### 5. บรรยายการสองค่าการด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยายการสองค่าการด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดเรื่องการลาออกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่เคยคิดเรื่องการลาออกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยายการสองค่าการด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน 3.40 ในขณะที่ผู้ที่ไม่คิดจะลาออกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.67 (ตารางที่ 4.24 และ 4.25)

ตารางที่ 4.24

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย  
บรรยายการสองค่าการ ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน  
ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	MS	SS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1	3.170	3.170	10.379	.001
ภายในกลุ่ม	311	.305	94.973		
รวม	312		98.143		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

ตารางที่ 4.25

แสดงค่าเฉลี่ยบรรยายการสองค่าการ ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน  
ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

ความคิดเรื่องการลาออก	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เคยคิด	261	3.4070	.5625
ไม่เคยคิด	52	3.6774	.4990
รวม	313	3.4519	.5609

## 6. บรรยายการสองฝั่งการด้านค่าตอบแทน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยายการสองฝั่งการด้านค่าตอบแทนระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดเรื่องการลาออกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้ที่เคยคิดเรื่องการลาออกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยายการสองฝั่งการด้านค่าตอบแทน 2.25 ในขณะที่ผู้ที่ไม่คิดจะลาออกมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 2.80 (ตารางที่ 4.26 และ 4.27)

ตารางที่ 4.26

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของค่าเฉลี่ยบรรยายการสองฝั่งการ ด้านค่าตอบแทน  
ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	MS	SS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1	12.981	12.981	18.697	.000
ภายในกลุ่ม	311	.694	215.908		
รวม	312		228.889		

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

ตารางที่ 4.27

แสดงค่าเฉลี่ยบรรยายการสองฝั่งการ ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ  
ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

ความคิดเรื่องการลาออก	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เคยคิด	261	2.2557	.7972
ไม่เคยคิด	52	2.8029	.9967
รวม	313	2.3466	.8565

#### 4.5.2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การกับความคิดเรื่องการลาออก

##### 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดเรื่องการลาออกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้ที่เคยคิดเรื่องการลาออกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 3.46 ในขณะที่ผู้ไม่คิดจะลาออกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าคือ 3.82 (ตารางที่ 4.28 และ 4.29)

ตารางที่ 4.28

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึก  
ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	MS	SS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1	5.603	5.603	20.347	.000
ภายในกลุ่ม	311	.275	85.643		
รวม	312		91.246		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

ตารางที่ 4.29

แสดงค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การ ด้านความรู้สึก  
ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

ความคิดเรื่องการลาออก	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เคยคิด	261	3.4620	.5294
ไม่เคยคิด	52	3.8214	.5004
รวม	313	3.5217	.5408

## 2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดเรื่องการลาออกพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน (ตารางที่ 4.30 และ 4.31)

ตารางที่ 4.30

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพันต่อเนื่องระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	MS	SS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1	1.158	1.158	2.728	.000
ภายในกลุ่ม	311	.425	132.092		
รวม	312		133.251		

ตารางที่ 4.31

แสดงค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพันต่อเนื่องระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

ความคิดเรื่องการลาออก	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เคยคิด	261	3.0981	.6562
ไม่เคยคิด	52	3.2615	.6281
รวม	313	3.1252	.6535

### 3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมระหว่างผู้เคยและไม่เคยคิดเรื่องการลาออกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่เคยคิดเรื่องการลาออกมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม 3.35 ในขณะที่ผู้ไม่เคยจะลาออกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า คือ 3.65 (ตารางที่ 4.32 และ 4.33)

ตารางที่ 4.32

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การ ด้านบรรทัดฐานของสังคม  
ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	MS	SS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1	3.765	3.765	9.327	.002
ภายในกลุ่ม	311	.404	125.532		
รวม	312		129.297		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

ตารางที่ 4.33

แสดงค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การ ด้านบรรทัดฐานของสังคม  
ระหว่างผู้ที่เคยและไม่เคยคิดลาออก

ความคิดเรื่องการลาออก	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เคยคิด	261	3.3592	.6144
ไม่เคยคิด	52	3.6538	.7329
รวม	313	3.4081	.6437

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การกับความคิดเรื่องการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาทั้งหมดสรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน
2. ความผูกพันต่อองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน
3. บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน
4. บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิด

เรื่องการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ (ตามแผนภูมิที่ 4.1)

#### แผนภูมิที่ 4.1

แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การกับความคิดเรื่องการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ

