แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร

JOB MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING RETENTION OF GOVERNMENT OFFICER AT TAKSIN HOSPITAL BANGKOK

ณัฐวรุณ เทศงามถ้วน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร

ณัฐวรุณ เทศงามถ้วน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

JOB MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING RETENTION OF GOVERNMENT OFFICER AT TAKSIN HOSPITAL BANGKOK

NATWARUN THESNGAMTHUAN

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

(Business Administration(Management))

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ

สังกัดโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร

ของ

ณัฐวรุณ เทศงามถ้วน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรทัย เลิศวรรณวิทย์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐสุวรรณ)

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ณัฐวรุณ เทศงามถ้วน
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ณักษ์ กุลิสร์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการโรงพยาบาลตากสิน จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์ ความถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ รายได้เฉลี่ย 25,001-30,000 บาท อายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นแรงจูงใจในงาน อยู่ในระดับดี และความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับดี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเน้น รายละเอียด บุคลากร การแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ผลงาน และแรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อความคงอยู่ในงาน โดยรวม ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 85.2

คำสำคัญ : แรงจูงใจในงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ความคงอยู่ในงาน

Title	JOB MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING RETENTION OF GOVERNMENT OFFICER AT TAKSIN HOSPITAL BANGKOK
Author	NATWARUN THESNGAMTHUAN
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Nak Gulid

The purpose of this research is to study the job motivation and organizational culture affecting the retention of government officers at Taksin Hospital in Bangkok. The sample size in this research consisted of 300 government officers. A questionnaire was used to collect data and the statistical methods used to analyze the data, including frequency, percentage, mean, standard deviation, a t-test for difference analysis, One-Way analysis of variance, and multiple regression analysis. The findings of the research were as follows: most of government officers were female, aged between 21-30, single, worked as a nurse, an average monthly income between 25,001-30,000 Baht, work experience of less than five years, and lived in Bangkok. The job motivation and organizational culture were found to be at a good level. The results of the hypothesis testing are as follows: (1) government officers of different ages, job positions, amount of work experience, and the domicile express retention of government officers at Taksin Hospital differently at a statistically significant level of 0.01. The organizational culture in terms of attention to detail, people orientation, aggressiveness, outcome orientation and the job motivation in terms of advancement affecting the overall retention of government officers at Taksin Hospital at a statistically significant level of 0.01, with an adjusted R^2 equal to 85.2%.

Keyword : Job motivation, Organizational culture, Retention

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ณักษ์ กุลิสร์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำการจัดทำสารนิพนธ์ในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงเป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ในความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร. อรทัย เลิศวรรณวิทย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐสุวรรณ ที่กรุณาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ฉบับนี้และช่วยตรวจแบบสอบถามให้คำแนะนำ ตลอดจนแนวทางต่างๆเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือ ความเมตตาสั่งสอนตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมาและขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือทุกด้านจนจบหลักสูตร

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และความดีอันพึงมี ผู้วิจัยขอขอบคุณ บิดา มารดา ที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้วิจัย นำมาซึ่งกำลังใจในการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต ตลอดจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในครั้งนี้

ณัฐวรุณ เทศงามถ้วน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญรูปภาพ ..... ฒ

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย 2

ความสำคัญของการวิจัย 2

ขอบเขตของการวิจัย 2

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย 9

สมมติฐานในการวิจัย 10

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

1. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ 11

2. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในงาน 14

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในงาน 14

2.2 แนวคิดของปัจจัยแรงจูงใจในงาน 15

3. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 19

3.1 ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร 19

3.2 แนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร 21
4. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความคงอยู่ในงาน 23
4.1 ความหมายของความคงอยู่ในงาน 23
4.2 แนวคิดของความคงอยู่ในงาน 24
5. ประวัติโรงพยาบาลตากสิน 28
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 35
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 35
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 35
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง 36
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 37
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 43
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล 45
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 45
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 46
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย 54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 54
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา 55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน 76
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 149
บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ 152
ความมุ่งหมายของการวิจัย 152

ความสำคัญของการวิจัย 152
ความสำคัญของการวิจัย 152
สมมติฐานในการวิจัย 153
วิธีดำเนินการทำวิจัย 153
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 154
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 155
การเก็บรวบรวมข้อมูล 157
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 157
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล 158
การอภิปรายผลการวิจัย 184
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย 191
ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 193
บรรณานุกรม 194
ภาคผนวก 198
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 199
ประวัติผู้เขียน 209

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 36

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 55

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ 59

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในงาน 61

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กร 68

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคงอยู่ในงาน 74

ตาราง 7 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ 77

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ 79

ตาราง 9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test 81

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test 82

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe 83

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD 84

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD 86

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD 87

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD 88

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3..... 90

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ 92

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ 94

ตาราง 19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test 97

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test 98

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD..... 100

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD 101

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD..... 102

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD 103

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD 104

ตาราง 26 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ย โดยใช้ Levene's test 106

ตาราง 27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ F-test 106

ตาราง 28 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงาน โดยใช้ Levene's test 109

ตาราง 29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test 110

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe 111

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD 112

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD 113

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD 115

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD 117

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 118

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามภูมิลำเนา 120

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามภูมิลำเนา 122

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression 125

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise 126

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression 130

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise 131

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression 134

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise 135

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression 139

ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise 140

ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression 145

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise 146

ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคล 149

ตาราง 49 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร 150

ตาราง 50 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 154

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 โมเดลการคงอยู่ในงาน 25

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารโรงพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จ นอกเหนือจากการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการดูแลพื้นฐานด้านสุขภาพ การส่งมอบบริการที่มีคุณค่าให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ จะต้องอาศัยการนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง ที่ต้องมีวิสัยทัศน์ ในการกำหนดกลยุทธ์ วางแผนองค์กร และรักษามาตรฐานที่ดี ให้มีความทันสมัยเทียบเท่าองค์กรชั้นนำระดับโลก

มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับที่ 4 [สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์กรมหาชน) 2561: 17-36] ได้กำหนดภาพรวมของการบริหารองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารผู้ป่วยและผู้รับผลงาน การวัดวิเคราะห์และจัดการความรู้ การจัดกำลังคน การปฏิบัติการ ซึ่งต้องดำเนินไปควบคู่กับระบบงานสำคัญของโรงพยาบาล เพื่อให้ได้ถึงกระบวนการดูแลผู้ป่วย อันนำมาซึ่งผลลัพธ์ในการจัดการดูแลสุขภาพและการบริหารภายในโรงพยาบาล ซึ่งสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการดูแลให้บริการด้านสุขภาพ คือ บุคลากร ที่จะช่วยให้เกิดการบริการที่ดีภายในโรงพยาบาล

Armstrong (1994,13) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานอุทิศตนเพื่อความสำเร็จอันยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์คือ การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การรักษาทรัพยากรมนุษย์ คือการถนอมรักษาบุคลากรขององค์กรไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ตลอดชีวิตการทำงานของบุคลากร การรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร นับว่าเป็นความสำเร็จที่สำคัญ เพราะนอกเหนือจากการที่องค์กรจะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังจะช่วยให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับจากสังคม และยังช่วยในการประหยัดต้นทุนในการสรรหาพัฒนาบุคลากร อีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากโรงพยาบาลตากสิน เป็นองค์กรของรัฐขนาดใหญ่ ที่มีการแบ่งสายงาน

ลำดับในการบริหารอย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีข้าราชการเป็นจำนวนมาก ซึ่งข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จะได้ค่าตอบแทนที่ไม่สูงนัก ส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงาน โยกย้ายและลาออก มีค่อนข้างสูง ประกอบกับแรงดึงดูดในการทำงานของโรงพยาบาลเอกชน มักจะถูกซื้อตัวโดยให้ค่าจ้างที่สูงกว่าหลายเท่า รวมถึงการโยกย้ายกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาเดิม ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานภายในโรงพยาบาล เพื่อให้ได้แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่อาจจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงพยาบาล และยังช่วยให้เกิดการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร และส่งมอบคุณค่าแก่ผู้ป่วย สอดคล้องกับมาตรฐานโรงพยาบาล

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะทำให้ทราบแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่อาจจะมีผลต่อความคงอยู่ในงาน เพื่อป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่อาจจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงพยาบาล และยังช่วยให้เกิดการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรอีกด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็น ข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ โรงพยาบาลตากสิน จำนวน 1,017 คน (ข้อมูลจากการเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน วันที่ 21 มกราคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ข้าราชการ ที่สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1970: 580-581) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดผลาดจากความคลาดเคลื่อนในการเลือกสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% จากการคำนวนจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 287 คน เพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 5 ของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 13 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประมาณ 300 คน

การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณทั้งหมด 300 คน โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิก ในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามตำแหน่งงานและเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรต้น มี 3 ตัวแปร ดังนี้
    1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย
        1.1.1 เพศ
            1.1.1.1 ชาย
            1.1.1.2 หญิง
        1.1.2 อายุ
            1.1.2.1 อายุ 21 – 30 ปี
            1.1.2.2 อายุ 31 – 40 ปี
            1.1.2.3 อายุ 41 – 50 ปี
            1.1.2.4 อายุ 51 – 60 ปี
        1.1.3 สถานภาพ
            1.1.3.1 โสด
            1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
            1.1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
        1.1.4 ตำแหน่งงาน
            1.1.4.1 แพทย์/ทันตแพทย์
            1.1.4.2 เภสัชกร

1.1.4.3 พยาบาลวิชาชีพ

1.1.4.4 สนับสนุนทางคลินิก

1.1.4.5 สนับสนุนทั่วไป

1.1.5 รายได้เฉลี่ย

1.1.5.1 รายได้เฉลี่ยต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000 บาท

1.1.5.2 รายได้เฉลี่ย 15,001 - 25,000 บาท

1.1.5.3 รายได้เฉลี่ย 25,001 - 35,000 บาท

1.1.5.4 รายได้เฉลี่ย 35,001 - 45,000 บาท

1.1.5.5 รายได้เฉลี่ย 45,001 - 55,000 บาท

1.1.5.6 รายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 55,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 อายุการทำงาน

1.1.6.1 อายุการทำงานต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 5 ปี

1.1.6.2 อายุการทำงาน 6 – 15 ปี

1.1.6.3 อายุการทำงาน 16 – 25 ปี

1.1.6.4 อายุการทำงาน 26 - 35 ปี

1.1.6.5 อายุการทำงาน 36 ปี ขึ้นไป

1.1.7 ภูมิลำเนา

1.1.7.1 กรุงเทพมหานคร

1.1.7.2 ต่างจังหวัด

1.2 แรงจูงใจในงาน ประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ

1.2.1.1 ความสำเร็จของงาน

1.2.1.2 การได้การยอมรับนับถือ

1.2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.2.1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.2.1.5 ลักษณะความรับผิดชอบ

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

1.2.2.1 นโยบาย และการบริหารงาน

1.2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

1.2.2.3 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

1.2.2.4 เงินเดือน

1.2.2.5 สถานะของอาชีพ

1.2.2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.2.2.7 ความมั่นคงในงาน

1.2.2.8 สภาพการทำงาน

1.2.2.9 การปกครองบังคับบัญชา

1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

1.3.1 วัฒนธรรมเน้นผลงาน

1.3.2 วัฒนธรรมเน้นบุคลากร

1.3.3 วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด

1.3.4 วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ

1.3.5 วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม

1.3.6 วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง

1.3.7 วัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

2. ตัวแปรตาม คือ ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในงาน หมายถึง พลังที่ช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ที่จะเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน รวมถึงช่วยปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้บุคคลชอบและรักในงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จและประสบความสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เมื่อดำเนินการสำเร็จจะทำให้เกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี กำลังใจ จากผู้บังคับบัญชา ยอมรับในความสามารถ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จากตำแหน่งเดิม โดยผู้บังคับบัญชา ที่ยอมรับในความสามารถ โดยรวมถึงการได้รับโอกาส เพื่อศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มเติม

1.1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานในลักษณะที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบแต่เพียงผู้เดียว

1.1.5 ลักษณะความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นได้รับการ มอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

2.1 ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจจะเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึงปัจจัยที่จะส่งเสริม ให้มีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยภายนอกของบุคคล ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้อง อาจจะส่งผล ให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น โดยแบ่งเป็น 9 ด้าน

2.1.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แบบแผนในการจัดการและบริหาร องค์กร

2.1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสการที่บุคคล ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และยังรวมถึงการสถานการณ์ในการศึกษาและอบรมเพิ่มเติม

2.1.3 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การดำเนินด้วยกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี ต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.1.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มี เกียรติและศักดิ์ศรี

2.1.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับ จากงาน รวมถึงความสุขและความพึงพอใจในงาน

2.1.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.1.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อม สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.1.8 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน

3. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบค่านิยมร่วมกันที่สร้างขึ้น โดยมีการเรียนรู้ ยึดถือและปฏิบัติต่อกันเป็นธรรมเนียมภายในองค์กร โดยสามารถแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

3.1 วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด หมายถึง ระดับความคาดหวังที่มีต่อบุคลากรในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่รายละเอียดของงาน

3.2 วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน หมายถึง ระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์

3.3 วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อบุคลากรภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณา

3.4 วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึง ระดับของการบริหารจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญด้านบุคคล

3.5 วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ หมายถึง การที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ

3.6 วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง หมายถึง ระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร

3.7 วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง หมายถึง ระดับของการที่บุคลากรได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และยอมรับความเสี่ยง เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์

4. ความคงอยู่ในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่ง และยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้าน คือ

4.1 ด้านบุคลากร ได้แก่ โอกาสที่จะไปปฏิบัติงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษา และภาระครอบครัว

4.2 ด้านภาระงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร

4.3 ด้านองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

4.4 ด้านผู้บริหาร ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล และภาวะผู้นำ

5. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตากสิน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย อายุการทำงาน และภูมิลำเนา

6. ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่และรับเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ของประเทศไทย

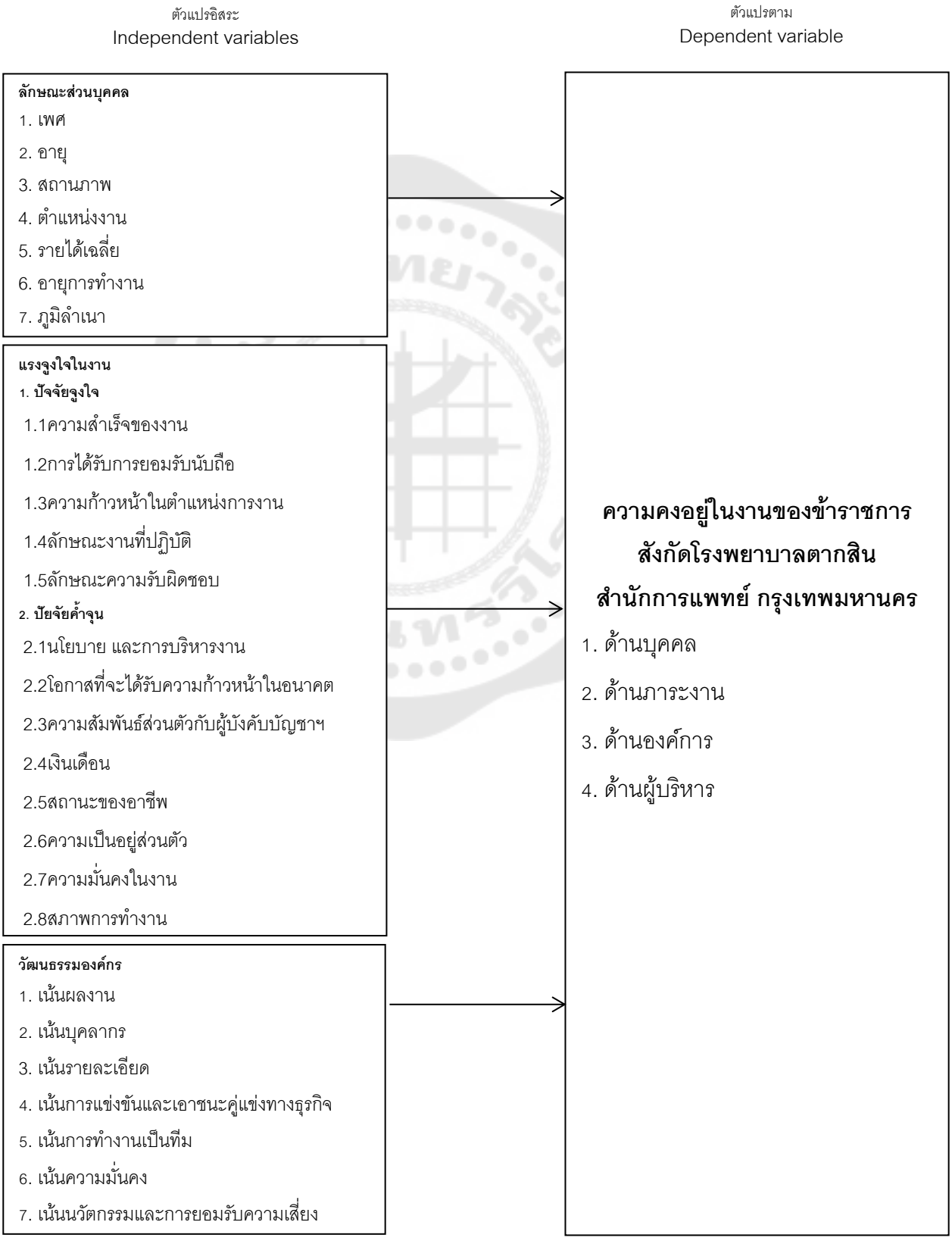
7. สำนักการแพทย์ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการตรวจรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ประกอบด้วย 11 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ฯ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมิ์ โรงพยาบาลลาดกระบัง โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลสิริธร โรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน โรงพยาบาลคลองสามวา และโรงพยาบาลบางนา

8. ตำแหน่งสายสนับสนุนทางคลินิก หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยโดยตรง ช่วยสนับสนุนการรักษาพยาบาลให้แก่ผู้ป่วย เช่น นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีเทคนิค นักวิชาการสาธารณสุข เป็นต้น

9. ตำแหน่งสายสนับสนุนทั่วไป หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลที่ไม่ได้ดูแลผู้ป่วยโดยตรง แต่เป็นผู้ที่ช่วยสนับสนุนงานด้านต่างๆให้แก่ผู้ป่วย เช่น นักจัดการงานทั่วไป นักประชาสัมพันธ์ เจ้าพนักงานธุรการ นักวิชาการสถิติ เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง“แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร” สามารถกำหนดแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในงาน
3. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
4. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความคงอยู่ในงาน
5. ประวัติโรงพยาบาลตากสิน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้นิยามประชากรศาสตร์ไว้ดังนี้คือ ศาสตร์ที่จะศึกษาประชากรมนุษย์ ประกอบด้วยเรื่องการเกิด การตาย และการย้ายถิ่น อันเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนาดของโครงสร้าง และการกระจายตัว โดยจะศึกษาให้เห็นในภาพรวมของประชากรในพื้นที่ใด พื้นที่หนึ่ง ณ เวลาใด เวลาหนึ่ง

Kotler (2000) กล่าวว่า โครงสร้างประชากรศาสตร์ ประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการซึ่งองค์ประกอบด้านประชากรที่สำคัญ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ การศึกษา เชื้อชาติ ภาษา และศาสนา เป็นต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบด้านเพศ พบว่า เพศหญิง และ เพศชาย มีความแตกต่างกัน ในด้านของการศึกษา การเข้าสู่แรงงาน อาชีพ ค่าตอบแทน และคุณลักษณะอื่นๆ ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เป็นต้น

องค์ประกอบด้านอายุ พบว่า เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ทางประชากรในทุกด้าน เพราะอายุเป็นตัวเลขพื้นฐานที่สุดของคุณลักษณะส่วนบุคคล สัดส่วนของแต่ละกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่ออัตราการเกิด การตาย การสมรส และการย้ายถิ่นฐานที่อยู่

องค์ประกอบด้านสถานภาพ พบว่าการศึกษาด้านสถานภาพการสมรส ตลอดจนสิ้นสุดการสมรส โดยการหย่าร้าง หม้าย สัดส่วนของประชากรที่เป็นโสด หรือสมรส จะสามารถใช้เป็นเครื่องวัดถึงความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมได้ในระหว่างประเทศ

องค์ประกอบด้านอาชีพ พบว่ากิจกรรมที่บุคคลประกอบเพื่อเลี้ยงชีพ ตนเองและครอบครัว สถานะด้านอาชีพ เป็นเรื่องที่ต้องศึกษาอย่างละเอียด จะแสดงถึงการมีงานทำ การว่างงาน รวมถึงสถานะด้านอาชีพที่มีผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

องค์ประกอบด้านการศึกษา ระดับการศึกษาจะเป็นดัชนีแสดงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

องค์ประกอบด้านรายได้ พบว่าการแสดงถึงคุณลักษณะ ในเชิงเศรษฐกิจของประชากรจากการศึกษา ทำให้ทราบว่ามีประชากรได้รับค่าตอบแทนจากการประกอบอาชีพเท่าใด และมีประชากรเท่าใดในประเทศที่ทำงานและไม่ทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) กล่าวไว้ว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ลักษณะครอบครัว เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแตกต่างกัน ความแตกต่างกันดังนี้

1. อายุ เป็นลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการสื่อสาร ความพึงพอใจ และพฤติกรรมของผู้รับสาร การจูงใจ หรือการโน้มน้าวของคน เช่น การใช้การสื่อสารภาษาในการสื่อสารของบุคคลในวัยที่แตกต่างกันมักมีความแตกต่างกัน ไม่มากก็น้อย ยิ่งบุคคลมีอายุมากขึ้นจะยิ่งพัฒนากรอบแห่งการอ้างอิงเพิ่มจำนวนมากขึ้น การพัฒนากรอบดังกล่าวดำเนินการโดยหลักการผูกพันกัน และประสบการณ์ที่ได้รับมาตลอดอายุของบุคคล เมื่ออายุมากขึ้นจะเพิ่มข่าวสารไปในกรอบเพื่ออ้างอิงมากขึ้น เมื่อบุคคลได้พัฒนาวงกรอบเพื่อการอ้างอิงไว้อย่างดีแล้ว การเพิ่มพูนข่าวสารใหม่ อาจจะไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมอย่างมากมายนัก ซึ่งต่างจากพวกที่มีอายุน้อยกว่า เช่น วัยรุ่นที่ยังไม่มีการพัฒนาโครงสร้างทัศนะคติให้แข็งแกร่ง เมื่อข่าวสารใหม่ที่ส่งเข้าไปอาจจะทำให้ส่วนของวงกรอบเพื่ออ้างอิงเกิดสมบูรณ์ อายุต่างกันโดยอาจจะไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นหญิงสาว แต่ขึ้นอยู่กับความแตกต่าง ของประสบการณ์ที่บุคคลได้รับมากับบุคคลผูกสัมพันธ์ด้วยกับสภาพ และชนิดของโครงสร้างทัศนคติ การดำเนินกรรมวิธีเกี่ยวกับข่าวสารที่บุคคลแต่ละคนมี

2. เพศ ที่แตกต่างกันทำให้มีการสื่อสารต่างกัน ชายและหญิงก่อปฏิกิริยาตอบโต้ต่อข่าวสารจูงใจแตกต่างกันและสรุปได้ว่า โดยทั่วไปแล้วการจูงใจสตรีทำได้ง่ายกว่าสุภาพบุรุษ

3. การศึกษา เป็นตัวแปรที่สำคัญมาก ที่มีประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร การศึกษาของผู้รับสารนั้น จะทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารแตกต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการจูงใจ และสนใจข่าวสาร มักจะไต่ตรอง ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ เป็นต้น

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึงรายได้ อาชีพ เชื้อชาติ ตลอดจนพื้นหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล

ปรมะ สตะเวทิน (2546) กล่าวไว้ว่า การจำแนกผู้รับสารตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยมีสมมติฐานว่าผู้รับสารที่มีลักษณะทางประชากรร่วมกัน จะมีทัศนคติและอารมณ์คล้ายคลึงกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นตัวแปรสำคัญในการวิเคราะห์ผู้รับสาร ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

อายุ (Age) อายุเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม นอกจากนี้อายุสามารถเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและวุฒิภาวะในการใช้ชีวิต คนที่มีอายุน้อยอาจจะอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ รวมถึงคนอายุน้อยมักจะมีความคิดในเชิงค่านิยม มองโลกในแง่ดี และยึดถืออุดมการณ์มากกว่าคนที่มีอายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดในเชิงอนุรักษ์นิยม ยึดถือหลักปฏิบัติ และมองโลกในแง่ร้ายมากกว่าคนอายุน้อย เนื่องจากคนอายุมากผ่านประสบการณ์ชีวิตมากกว่า ซึ่งส่งผลต่อความคิด การตัดสินใจ และการแสดงออกทางพฤติกรรม อาจกล่าวได้ว่าอายุที่เพิ่มขึ้นสามารถทำให้คนเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและสิ่งที่สนใจได้

เพศ (Gender) เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันด้านกายภาพ ความถนัด อารมณ์ สภาวะทางจิตใจ และการตัดสินใจ ความแตกต่างทางเพศ ส่งให้คนมีความคิด ค่านิยม และทัศนคติแตกต่างกัน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมากจากวัฒนธรรมและประเพณี ซึ่งกำหนดบทบาทและหน้าที่ของเพศหญิงกับเพศชายในสังคม โดยเพศหญิงมักมีจิตใจอ่อนไหว และมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามคนอื่นได้ มากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายใช้เหตุผลมากกว่าเพศหญิง

การศึกษา (Education) การศึกษานั้นหมายถึงระดับการศึกษาและความรู้ที่ได้รับจากสถาบัน รวมถึงประสบการณ์ในชีวิต ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน คนที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีความได้เปรียบกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย เนื่องจากมีความรู้กว้างขวาง เข้าใจสิ่งต่างๆได้ดีกว่า

ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม (Social and Economic Status) ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมได้แก่ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ อาชีพ รายได้ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสภานภาพทางสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้คนมีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณสมบัติทางกายภาพ สังคม เศรษฐกิจและภูมิศาสตร์ ที่รวมกันเป็นลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ขนาดครอบครัว สถานภาพ รายได้ เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่มักนิยมใช้ในการแบ่งส่วน

ทางการตลาด ที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย และส่งผลให้เกิดอิทธิพลทางลักษณส่วนบุคคลของคนทางด้านต่างๆ ซึ่งสามารถวัดได้ง่ายมากกว่าตัวแปรอื่น จำแนกได้ดังนี้

1. เพศ (Gender) เพศชาย เพศหญิง และเพศอื่นๆ จะมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น เพศชายต้องการการยกย่องในสังคม และต้องการที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่เพศหญิงต้องการความรัก ความผูกพันจากครอบครัวมากกว่าเพศชาย เพศชายนิยมท่องเที่ยวยามราตรีมากกว่าเพศหญิง เพศหญิงนิยมท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และเชิงศาสนามากกว่าเพศชายเป็นต้น

2. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละช่วงวัยมีความต้องการที่แตกต่างกัน

3. ลักษณะครอบครัว (Marital Status) เป็นสถานภาพของบุคคลในการมีครอบครัว แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. รายได้ การศึกษา อาชีพ และสถานภาพ (Income Education Occupation and status) เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่ร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่มีรายได้ปานกลางและต่ำ เป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนตลาด โดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ มีความสามารถในการซื้อและไม่มีความสามารถในการซื้อสินค้า ในขณะเดียวกันการกำหนดกลุ่มอาจจะแบ่งตามรูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม ค่านิยม อาชีพ การศึกษา อายุการทำงาน ภูมิลำเนา ฯลฯ รวมกันเพื่อให้การกำหนดชัดเจนยิ่งขึ้นอาจจะต้องใช้ร่วมกับตัวแปรอื่นๆ เช่น กลุ่มรายได้สูงทีมีอายุต่างกัน โดยที่เกณฑ์รายได้อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุและอาชีพร่วมกันด้วย

จากแนวคิดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำตัวแปรทางประชากรศาสตร์ ตามแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) เพื่อนำมากำหนดลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย อายุการทำงาน ภูมิลำเนา มาใช้ในการศึกษาวิจัยความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลต่อความคงอยู่ในการทำงานของข้าราชการ

2. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในงาน

จันทิมา จันทรศักดิ์ (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการของตน โดยพฤติกรรมนั้นๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรง กับสภาวะที่ทำให้เกิดแรงจูงใจนั้น และสามารถดำเนินกิจกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

ธิดา สุขใจ (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใดๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้น ให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญ คือความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ศิริพร จันทศรี (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่กระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ โดยแรงจูงใจจะสามารถแบ่งออกเป็น แรงจูงใจภายนอกและภายใน

ชาญเดช วีระกุล (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือสิ่งที่โน้มน้าวใจ ให้บุคคลเกิดพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อมั่น และความมานะบากบั่น พยามที่จะกระทำ และคงไว้ซึ่งกระทำการนั้นๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่งตามที่ตนเองหรือองค์กรตั้งเป้าหมายไว้

วชิระ กันภัย (2559) กล่าวว่า แรงจูงคือสิ่งเร้าในการปฏิบัติงาน เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้งานนั้น บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ความหมายของ แรงจูงใจในงานคือ ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่กระตุ้น ชักนำ โน้มน้าวใจ ผลักดัน ให้บุคคลปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมด้วยความตั้งใจ และเต็มใจ ไปยังเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการตนเอง

2.2 แนวคิดของปัจจัยแรงจูงใจในงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎีที่แตกต่างกันไป ซึ่งในแต่ละทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกันคือเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งจะเน้นกระบวนการที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการวิจัย มีดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Taylor

Taylor (1911) กล่าวว่าผู้คนพบการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ เสนอหลักการพัฒนาประสิทธิภาพของแรงงาน โดยค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการขนส่งอุปกรณ์ โดยแบ่งงานให้ออกเป็นส่วนๆ ชัดเจน และจ่ายค่าแรงเป็นรายชิ้น เน้นหลักการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงาน โดยถือหลักการว่าทำงานมากได้เงินมาก และเน้น

การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล แต่ทฤษฎีนี้ใช้ได้เพียงแค่ระยะสั้น เนื่องจากทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกกดขี่แรงงาน เสมือนหนึ่งเครื่องมือ ทำให้ไม่สามารถจูงใจในระยะยาวได้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (1954) นักจิตวิทยาจากกลุ่มมนุษย์นิยม ซึ่งทฤษฎีนี้ได้ชื่อว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยอธิบายว่า มนุษย์มักจะมีความต้องการที่เป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักจะดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ในยุคแรกๆ ที่มาสโลว์ ทำการศึกษา ได้ความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ในยุคต่อมา จึงได้ทำการศึกษาเพิ่มเติม และแบ่งลำดับของความต้องการใหม่เป็น 7 ลำดับ ความต้องการดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ด้านสรีระ คือ ความต้องการในการตอบสนองพื้นฐาน ความหิว ความเหนื่อย การขจัดความง่วง ความต้องการขับถ่าย ความต้องการทางเพศ รวมถึงความต้องการบริหารกิจกรรมทางร่างกาย และความสุขจากการตอบสนองประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย คือ ความต้องการในการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ปราศจากภัยอันตราย และความต้องการในการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ด้านสังคม คือความเป็นเจ้าของ และความรัก ความอยากมีสังคม เพื่อนพวกพ้อง กลุ่ม ครอบครัว และความรัก

ลำดับขั้นที่ 4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง คือความอยากมีหน้ามีตา มีชื่อเสียง เด่นดัง มีคนยกย่องเลื่อมใส และต้องการเป็นความรู้สึกที่ดีของคนอื่น

ลำดับขั้นที่ 5 ด้านการเรียนรู้ คือความใฝ่รู้ สนใจ เข้าใจ อยากเพิ่มความสามารถ อยากมีประสบประการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ด้านสุนทรียะ ได้แก่ ความต้องการด้านคุณงามความดี คุณธรรม และกีมีความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต คือ ความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ หรือการบรรลุในสัจธรรมของชีวิต

ความต้องการทั้ง 7 ลำดับ ตามแนวคิดของมาสโลว์ นั้น บุคคลจะสนองความต้องการตามลำดับแรกก่อน แล้วจะดิ้นรนเพื่อความต้องการถัดไป ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจ สามารถนำความต้องการทั้ง 7 มาประยุกต์ใช้ เหตุแห่งความเป็นมาและผลที่เกิดขึ้น การศึกษาในแนวจิตวิทยาจึงเป็นการศึกษาที่กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นที่ยอมรับในหลักการทฤษฎีนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer

Alderfer (1972) เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีของมาสโลว์ โดยจำแนกความต้องการของมนุษย์เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้รวมความต้องการด้านกายภาพ และความต้องการด้านความปลอดภัยทางวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นแรกในทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกัน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการในด้านการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น สมาชิกภายในครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน กับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสถาพแวดล้อม เช่น ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันทนาการ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้านี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญกับปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg (1959) นักจิตวิทยาผู้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีแนวคิดของปัญหาคือการค้นหาคำตอบเรื่องการจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ การให้ค่าแรงต่ำสุดจะส่งผลให้คนงานรู้สึกไม่พอใจ การให้ค่าแรงสูงจะทำให้แรงงาน อยากทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนสูง แต่ก็ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการสูงขึ้นและยังส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานแย่ลงอีกด้วย

โดยทฤษฎีของ Herzberg ได้เน้นการอธิบาย โดยดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงาน จากการวิเคราะห์โดยให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยปัจจัยทั้งคู่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำเนินการปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่ตั้งไว้ โดยสามารถแก้ไข ป้องกันปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้น จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการทำงานนั้นๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น หมายถึง การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี กำลังใจ จากผู้บังคับบัญชา ที่ยอมรับในความสามารถ เมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้น

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากตำแหน่งเดิม โดยผู้บังคับบัญชา ที่ยอมรับในความสามารถ โดยรวมถึงการได้รับโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรมต่อเนื่อง

4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจ โดยมักจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ท้าทาย ไม่น่าเบื่อ จำเจ หรือเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนจบ แค่เพียงผู้เดียว

5. ลักษณะความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบ รวมถึงการมีอำนาจในการแสดงความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุน ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยช่วยให้บุคคลในองค์กร ทำงานด้วยความสุข ชอบงาน และรักษาไม่ให้เกิดการลาออก โดยปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยปัจจัย 9 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แบบแผนในการจัดการและบริหารองค์กร การสื่อสาร ภายในองค์กร

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ศึกษา อบรมเพิ่มเติมในอนาคต

3. ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้วยการดำเนินด้วยกริยา วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลต่อกัน ที่จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ที่ได้รับจากหน่วยงานนั้นๆ โดยอาจจะได้รับตัวเงิน และเป็นที่พึงพอใจของบุคคล ว่าสมเหตุผลในการทำงาน

5. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ ยอมรับ นับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีในการประกอบอาชีพ

6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น ทั้งดีและไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงาน รวมถึงความสุข และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ โดยรวมไปถึงความมั่นคงขององค์กร ที่จะมีอยู่ตลอดไป

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อม สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปกครอง ดำเนินงาน ด้วยความยุติธรรมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องอาศัยปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยปัจจัยทั้งคู่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจนั้น โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Herzberg (1959) เป็นเครื่องมือในการสร้างกรอบแนวคิดและแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

3. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

3.1 ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

สมยศ นาวีการ (2549) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษที่สร้างขึ้นมาเอง แม้แต่องค์กรภายในอุตสาหกรรมเดียวกัน จะแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อบริษัทเพื่อที่เผชิญกับการคุมคามทางการแข่งขัน หรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม สามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักงันและความล้มเหลวในที่สุด โดยความสำเร็จของบริษัทอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมของพวกเขา และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของพวกเขาเอง แม้ว่าจะมีคำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรอยู่หลายอย่าง โดยทั่วไปวัฒนธรรมหมายถึง วิถีชีวิตขององค์กร วิถีทางที่กระทำอยู่ ณ ที่นี้ หัวใจสำคัญ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2550) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร ประสิทธิผลขององค์กร ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่การจัดการในองค์การ

Robbins (2559) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือนๆ กัน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรนั้น เกิดจากการเชื่อมโยง ผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถาน และการกระทำของบุคคล ของกลุ่มขององค์กร นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยี สภาวะของกลุ่ม ความสำเร็จขององค์กร จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. การเกิดจากสัมพันธ์ ความผูกพัน ทางสังคม ของบุคลากรในองค์การ กิจการ ห้างร้าน บริษัท สำนักงาน ฯลฯ เป็นระบบสังคมที่มีระบบที่แน่นอน

2. เป็นความสืบทอด มรดกขององค์กร มักถูกถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่ง บุคคลอยู่ในที่ใด ก็เรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น เป็นการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่วัฒนธรรม สังคมมนุษย์ ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

3. เป็นที่รวบรวมของความคิด ทัศนคติ เจตคติ ความเชื่อ ตลอดจนค่านิยมขององค์กร เพื่อสนองต่อความต้องการเป็นบุคลากรขององค์กร

4. เป็นสิ่งที่คนในองค์กรเห็นว่า มีคุณค่าสูง เป็นสินทรัพย์ขององค์กร ที่มักจะมองไม่เห็นแต่สัมผัสและรู้สึกได้

5. เป็นสิ่งที่เหมือนเงาที่สะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพขององค์กร และรวมถึงบุคลิกภาพของบุคคลากรในองค์กรระดับใหญ่

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบค่านิยมร่วมกันที่สร้างขึ้นสร้างขึ้น โดยมีการเรียนรู้ ยึดถือ และปฏิบัติต่อกันเป็นธรรมเนียมภายในองค์กร

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2550) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ถือได้ว่ามีความสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีความสำคัญดังนี้

1. ผู้บริหารจะให้ความสำคัญและตั้งใจจริงในการทำงาน มีมาตรฐานวัดความสำเร็จเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีการควบคุมการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานได้มาตรฐาน เช่น พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจในการทำงานทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

2. ผู้นำจะเป็นตัวอย่าง ผู้สอนและแนะนำที่ดีให้แก่พนักงาน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นผู้สอนพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

3. ผู้นำเป็นผู้สร้างความเชื่อและค่านิยมให้คนในองค์กร ยอมรับนับถือร่วมกัน เช่น หากองค์กรประสบปัญหาทางด้านการเงิน องค์กรจะไม่เลิกจ้างพนักงาน เพราะสมาชิกในองค์การเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน องค์กรจะเป็นต้องดูแลคนในครอบครัวให้มีความสุข เป็นต้น

4. การสรรหา การคัดเลือก การส่งเสริม และการเลิกจ้างพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ พนักงานในองค์การยอมรับ

องค์ประกอบเหล่านี้เป็นความสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับซึ่งจะต้องเริ่มจากผู้บริหาร ในการเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจ และยอมรับนับถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมเหล่านั้น

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมแล้วนั้น วัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็ง และมีส่วนในการลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในองค์กร โดยหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรจะเกี่ยวข้องกับองค์กรดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทในการกำหนดขอบเขต ในการแบ่งแยกองค์การหนึ่งให้แตกต่างจากองค์กรหนึ่ง

2. วัฒนธรรมองค์กรจะทำหน้าที่ในถ่ายทอดคุณลักษณะเด่นของสมาชิกในองค์กร

3. วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้เกิดกระบวนการในการถ่ายทอดความผูกพันจากรุ่นสู่รุ่น

4.วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้เกิดเสถียรภาพในระบบสังคม ซึ่งวัฒนธรรมจะทำหน้าที่คล้ายตัวเชื่อมให้กับสมาชิกในองค์กรให้มีมาตรฐานในรูปแบบเดียวกัน

5. วัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนกลไกในการสร้างการรับรู้ และกลไกในการควบคุม ที่เป็นแนวทางและสร้างทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากร

3.2 แนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นปรากฏการณ์ ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงาน ไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและการกระทำของคนๆ เดียว วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้

2. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสมความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำที่บุคลากรในองค์กรจำนวนหนึ่งยอมรับ และมีอยู่ร่วมกันนั้นมิได้ เกิดขึ้นภายในระยะเวลาอันสั้น แต่ต้องอาศัยเวลาในการสั่งสม บ่มเพาะผ่านการเวลา แห่งการทดสอบและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้ว ว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของหน่วยงานได้

3. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น วัฒนธรรมองค์กรจึงไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำของสมาชิกที่เกิดจากสัญชาติญาณของมนุษย์ ไม่ได้ถ่ายทอดทางพันธุ์กรรม แต่วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสมาชิกภายในองค์กรค่อยๆ เรียนรู้นับแต่เริ่มเข้าทำงาน จนผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ซึ่งเรียกว่าการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กร ผลจากการเรียนรู้ทำให้พนักงานรู้ว่าตนควรมีพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ

4. เป็นสิ่งที่องค์กรไม่ค่อยตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ผ่านกาลเวลา แห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับว่าสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการได้ บุคลากรในองค์กรก็คิดเชื่อและทำสิ่งนั้นซ้ำๆ เป็นระยะเวลานานจนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาไป และกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์กรกระทำไป โดยอัตโนมัติ โดยไม่ได้คิดถึงการมีอยู่ของธรรมเนียมและบรรทัดฐานของวัฒนธรรม

5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรม องค์กรพึ่งพาการใช้สัญลักษณ์ หมายถึง สิ่งที่ใช้ทดแทนหรือสื่อความหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง

6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ เพราะวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ตามแนวคิดของอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2549: 268) อ้างอิงจาก Handy ได้จัดประเภทของวัฒนธรรมพื้นฐานจากงานในทัศนะของ Harrison มี 4 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นอำนาจ ซึ่งมีแหล่งศูนย์กลางที่ควบคุมเป็นอำนาจ โดยมีกฎเกณฑ์หรือขั้นตอนการทำงานน้อย และบรรยากาศในองค์กร ที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน เน้นการใช้อำนาจและการเมืองในองค์กร

2. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท การทำงานจะถูกควบคุม โดยขั้นตอนการทำงานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ รวมทั้งบทบาท หรือคำบรรยายลักษณะงาน มากกว่าที่จะควบคุม โดยคนที่ทำงาน อำนาจเป็นสิ่งที่ได้มาจากตำแหน่งไม่ใช่จากตัวบุคคล

3. วัฒนธรรมที่เน้นงาน มีเป้าหมายคือการนำคนที่เหมาะสมเข้ามา และให้พวกเขาทำงานต่อไป อิทธิพลในการโน้มน้าวจะขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่ที่ได้มาจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องหนึ่งๆ มากกว่าอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ หรืออำนาจจากตัวบุคคล วัฒนธรรมสามารถปรับเปลี่ยนได้ และการทำงานเป็นทีมสำคัญสุด

4. วัฒนธรรมที่เน้นคน โดยให้แต่ละคนเป็นจุดศูนย์กลาง องค์กรอยู่เพื่อตอบสนองความต้องการและให้ความช่วยเหลือคนที่อยู่ในองค์กรเท่านั้น

Robbins (2559) กล่าวว่า จากศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร พบว่าวัฒนธรรมมีอยู่ 7 ด้าน ที่จะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์กร โดยแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์กร วิถี การดำเนินชีวิต ที่สมาชิกในองค์กร ถือปฏิบัติอยู่ รวมถึงค่านิยม ความเชื่อ แนวทางในการทำงาน การประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์กรนั้นมีอยู่ โดยแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้ 7 ลักษณะดังนี้ คือ

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่มีต่อบุคลากรในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่รายละเอียดของงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึง ระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อบุคลากรภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณา

4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึง ระดับของการบริหารจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญด้านบุคคล

5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึง การที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ

6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) หมายถึง ระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร

7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Tasking) หมายถึง ระดับของการที่บุคลากรได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และยอมรับความเสี่ยง เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์

วัฒนธรรมตามแนวความคิดของ Robbins (2559) มีแนวทางที่ชัดเจน และได้มีการปรับปรุงสำหรับใช้เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กร จนเป็นที่ได้รับยอมรับของนักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมองค์การ จึงได้เลือกแนวคิดนี้ มาเป็นกรอบในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้

4. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความคงอยู่ในงาน

4.1 ความหมายของความคงอยู่ในงาน

จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ (2558) กล่าวว่า Retention คือ การธำรงไว้ ว่าหลังจากที่องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เข้ามาทำงานร่วมกันแล้ว ก็ย่อมไม่มีใครอยากทำการจ้างในช่วงเวลาที่สั้นๆ ยิ่งบุคลากรเป็นคนที่มีคุณภาพในการทำงาน ย่อมต้องอยากธำรงรักษาไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน เป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร และสามารถเก็บรักษาให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันกับองค์กรได้อย่างยาวนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ เหมือนกับการจ้างงานตลอดชีพ

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร (2550) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน Job retention คือการเข้าทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่งและยังคงทำหน้าที่ในองค์กรนั้นจนถึงปัจจุบัน

สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) กล่าวว่า การคงอยู่ คือการที่บุคคลมีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นระยะเวลาหนึ่งและยังคงอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ไม่คิดที่จะลาออก

สรุปได้ว่า ความคงอยู่ในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่ง และยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนถึงปัจจุบัน โดยไม่คิดจะลาออก มีความมุ่งมั่น เต็มใจ พร้อมอุทิศตนที่จะทำงานภายในองค์กรต่อไป

ความสำคัญของการรักษาพนักงานให้คงอยู่

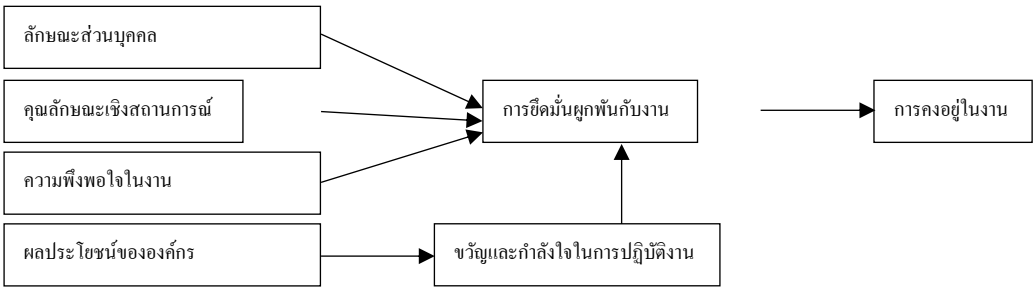
สมิต สัชฌุกร (2548 อ้างถึงใน ปาริชาติ วิเศษรัตน์ 2560) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการธำรงรักษาบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร หากผู้บริหารสามารถรักษาบุคลากรดีให้คงอยู่ และทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นานจะพัฒนาให้องค์กรเจริญรุ่งเรื่องเติบโตต่อไป ความสำคัญของการธำรงรักษาจะมีคุณค่าได้แก่

1. ผลดีต่อองค์การ คือ ลดอัตราการเข้าออกจากงาน ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดหาบุคลากร มีบุคลากรที่ชำนาญงานและมีความสามารถเพิ่มขึ้นจากการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความมั่นคง

2. ผลดีต่อบุคลากร ได้แก่ ลดภาระในการสอนงานแก่บุคลากรใหม่ บุคลากรมีทักษะในการทำงานสูง ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาหน้าที่จากหัวหน้างานได้ และลดปัญหาในการทำงาน ในช่วงที่มีบุคลากรใหม่ ทำให้เกิดความมั่นคงในองค์กร ความรักผูกพัน และเข้าใจกัน

4.2 แนวคิดของความคงอยู่ในงาน

Decotiis & Summers (1987 อ้างถึงใน อุษณีย์ รองพินิจ 2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน 6 องค์ประกอบได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ขององค์การ การยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังแผนภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 โมเดลการคงอยู่ในงาน

ที่มา: Decortis & Summer. 1987

จากการศึกษาโมเดลการคงอยู่ในงานของ Decottis & Summers เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานซึ่งได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ขององค์การ การยึดมั่นผูกพันกับงาน โดยได้ผลประโยชน์ขององค์การได้ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานผ่านองค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า องค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงาน

Meyer & Allen (1997) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กร เป็นความมุ่งมั่นเชิงทัศนคติและพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความปรารถนา ความต้องการ และพันธะ ที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก คือ อารมณ์ความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของบุคลากรที่แสดงถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกยึดมั่นต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง คือ บุคลากรมีแนวโน้มที่จะอยากทำงานอยู่กับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง โดยไม่มีแนวโน้มที่จะลาออก โยกย้าย เปลี่ยนงาน เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไป ถ้าจะออกลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเลือกอยู่ในองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันในบรรทัดฐาน คือ บรรทัดฐานภายในใจ ที่จะต้องการทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ตั้งใจที่จะอุทิศตนในกับองค์กร ถือเป็นพันธะที่จะเลือกอยู่ในองค์กร

ดังนั้นความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันในบรรทัดฐานทางสังคม สามารถอธิบายได้ถึง ความรู้สึกที่จะตั้งใจในการทำงาน ยึดมั่นในงาน อุทิศตนในองค์กร ทำให้เกิดบุคลากรเกิดความคงอยู่ในงาน

Steers Richard M (1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร และความคงอยู่ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการ อธิบายเป็นขั้นตอน ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กร

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินที่จะมีความลึกซึ่งกับองค์กร โดนเน้นความรู้สึกที่มีเป้าหมายเดียวกับองค์กร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและลาออกในดับที่ต่ำ มีส่วนร่วมกับองค์กรสูง ความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำ จะนำมาซึ่งผลปฏิบัติงานที่ระดับต่ำ และจะถอยห่างจากองค์กร มีการขาดงานและออกจากงานสูง ความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำ

3. การขาดงานและการลาออก เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร เป็นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

ดังนั้นความผูกผันในงาน เป็นขั้นตอนหนึ่งที่บุคคลตัดสินใจที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยจะแสดงออกด้วยความมีส่วนร่วมในองค์กร ผลการปฏิบัติงาน การขาดงานและการลาออก โดยจะส่งผลโดยตรงกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน เป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากร ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความคงอยู่ในงานได้นานที่สุด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factor) เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน ความรับผิดชอบในครอบครัว จำนวนสมาชิกใน เวลาในการทำงาน เชาว์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงขับเคลื่อนในการทำงาน และความสนใจในงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านการทำงาน (Factor in the job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ระดับทางวิชาชีพ ระดับของหน่วยงาน ระยะความห่างไกลของที่อยู่อาศัย สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของหน่วยงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้าในสายงาน อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนังงาน เป็นต้น

Tuanton Krampitz & Wood (1989) กล่าวว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่สามารถ แบ่งออกได้เป็น 4 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึงคุณสมบัติหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่บุคคล อันนำมาซึ่งการกระทำบางอย่าง หรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเฉพาะตน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ (1) โอกาสที่จะไปปฏิบัติงานที่อื่น คือการที่บุคคลมีโอกาสในการเลือกงานใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากการไม่พึงพอใจในงาน หรืองานใหม่ให้ผลประโยชน์ที่มากกว่า ซึ่งมีผลทำให้ความคงอยู่ลดลง (2) การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน จึงมีความจำเป็นและความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพื่อให้งานต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์ (3) ภาระครอบครัว คือภาระครอบครัวสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงาน ภาระครอบครัวจะรวมถึงภาระในการดูแลครอบครัวทุกด้าน รวมทั้งภาระทางด้านการเงิน เนื่องจากภาระในบทบาทของ บุตร สามีหรือภรรยา บิดาหรือมารดา ซึ่งต้องมีภาระความรับผิดชอบ อาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า และส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานได้

2. ปัจจัยด้านภาระงาน หมายถึงลักษณะของงานประกอบด้วยความจำเจของงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงการติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงานด้วย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) ความจำเจของงาน คือการปฏิบัติงานซ้ำๆ งานที่เป็นลักษณะจำเจหรือเป็นงานที่ทำงานเป็นประจำ ไม่ต้องการทักษะที่หลากหลาย ไม่ท้าทาย และน่าเบื่อหน่าย ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ และอาจจะส่งผลให้เกิดการละทิ้งงานและลาออกจากงานได้ (2) การมีส่วนร่วม คือระดับการใช้อำนาจของพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานจะทำให้พนักงานคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ส่วนสำคัญของหน่วยงาน (3) การติดต่อสื่อสาร คือการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารขององค์การไปสู่พนักงานการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางจิตวิทยา กระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรม การสื่อสารไม่สามารถเกิดขึ้นได้เองแต่จะมีความเกี่ยวเนื่องกับระบบการเรียนรู้ การจดจำและการคิดต่าง

3. ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึงลักษณะขององค์การประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความยุติธรรม และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) ค่าตอบแทน คือ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่สำคัญในการครองชีพ ซึ่งจะต้องมุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะทำให้ดำรงชีพได้อย่างมีความสุข ซึ่งค่าตอบแทนจะเป็นสิ่งที่

องค์กรจ่ายให้กับพนักงาน เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา สวัสดิการอื่นๆ (2) ความยุติธรรม คือ เป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ และการคงอยู่ในงานความยุติธรรมมีทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (3) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง คือการเปิดโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานคนอยู่ในงาน

4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร หมายถึงลักษณะของผู้บริหารประกอบด้วยแรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล และแบบของภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) แรงจูงใจในการบริหาร คือความมุ่งมั่นของผู้บังคับบัญชา ในการที่จะบริหารจัดการงานให้ประสบผลสำเร็จ ระบบการจูงใจ โดยการกำหนดอัตราเงินเดือนตามหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน (2) อำนาจหน้าที่ คือการที่ผู้บังคับมีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา (3) อิทธิพล คือความสามารถของผู้บริหารในการควบคุมการปฏิบัติงาน การควบคุมการใช้พนักงาน ทรัพยากร และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (4) ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กร คือลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร การกำหนดเป้าหมาย การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การคงอยู่ในงานมีความสำคัญในการรักษาบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพให้อยู่องค์กร เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรเจริญเติบโตรุ่งเรือง จากแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ Taunton, Krampitz & Wood ซึ่งมีแนวคิดที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย โดยจะต้องอาศัย 4 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยด้านบุคลากร ภาระงาน องค์การ และผู้บริหาร จึงได้เลือกแนวคิดนี้ มาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานและข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

5. ประวัติโรงพยาบาลตากสิน

โรงพยาบาลตากสิน ในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่เลขที่ 543 ถนนสมเด็จเจ้าพระยา แขวงคลองสาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร

ประวัติความเป็นมา

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (ร.5) ได้เกิดการระบาดของกาฬโรค พระองค์จึงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ตั้งโรงพยาบาลสำหรับรักษาพยาบาลผู้ป่วยกาฬโรค เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2447 เรียกว่าโรงพยาบาลโรคติดต่อกาฬโรค บนที่ดินตำบลคลองสาน บริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา ฝั่งธนบุรี จำนวน 7 ไร่ 74 ตารางวา ในสมัยต่อมาได้รับการรักษาผู้ป่วยโรคระบาด เช่น อหิวาตกโรค ไข้ทรพิษ เป็นต้น ซึ่งสังกัดกรมนครบาล หรือ กรมสุขาภิบาล กระทรวงนครบาล และต่อมาได้จัดให้มีการปกครองในระบบเทศบาล ในวันที่ 1 เมษายน 2480 ได้โอนให้อยู่ในสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ ใช้ชื่อว่า โรงพยาบาลเทศบาล และได้ปรับปรุงโรงพยาบาลโรงพยาบาลให้เป็นสถานพักฟื้นสำหรับผู้ป่วยของโรงพยาบาลกลาง

และวชิรพยาบาล เรียกขานว่า โรงพยาบาลพักฟื้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2505 ทางการได้ประกาศจัดตั้งเทศบาลนครหลวง โดยรวมเทศบาลนครกรุงเทพมหานคร และเทศบาลธนบุรี ด้วยกัน โรงพยาบาลตากสินพักฟื้น จึงเปลี่ยนชื่อเป็น โรงพยาบาลเทศบาลนครหลวง สำหรับรักษาโรคทั่วไป เพื่อเป็นอนุสรณ์การจัดตั้งเทศบาลนครหลวง มีการปรับปรุงเป็นเมืองกรุงเทพมหานคร ชื่อของโรงพยาบาลจึงเปลี่ยนเป็น โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร ตามด้วย เพื่อยุติการสับสนในเรื่องของชื่อโรงพยาบาล พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (ร.9) จึงทรงมีพระบรมราชานุญาตให้ใช้ชื่อว่า โรงพยาบาลตากสิน ตั้งแต่วันที่ 11 กันยายน 2516 เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชผู้ทรงสถาปนากรุงธนบุรี

โรงพยาบาลตากสิน เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ขนาด 462 เตียง พื้นที่ 11 ไร่ 2 งาน 48 ตารางวา มีเครือข่ายคลินิกปฐมภูมิ 9 แห่ง มีประชากรในความรับผิดชอบ ในระบบประกันสุขภาพ 166,665 คน ประกันสังคม 57,810 คน แรงงานต่างด้าว 29,979 คน

วิสัยทัศน์โรงพยาบาล

โรงพยาบาลของกรุงเทพมหานคร ให้บริการทางการแพทย์ที่ก้าวหน้า สง่างามอย่างมืออาชีพในปี 2563

พันธกิจ

โรงพยาบาลตากสินให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากลทุกสาขา ทั้งด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษาและ ฟื้นฟูสุขภาพ เป็นสถาบันผลิตแพทย์ และแพทย์ประจำบ้าน ส่งเสริมการวิจัย การเรียนรู้ ด้านการแพทย์และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง มีการประสานเครือข่ายและระบบส่งต่อ เน้นการสร้างเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจในองค์กร ที่มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งมีจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงาน

ค่านิยมองค์กร

We're "TAKSIN" เรา "ชาวตากสิน"

Team การทำงานเป็นทีม

Attitude เรามีทัศนคติที่ดีในทุก ๆ ด้าน (คิดบวก)

Knowledge Management เราจะพัฒนาตนเอง ใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ

Service Mind ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้บริการด้วยความเห็นอกเห็นใจ

Integrity เรามีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กร

Natural เรารักธรรมชาติ ช่วยกันลดภาวะโลกร้อน และสร้างเสริมสุขภาพ

กำลังคนของโรงพยาบาลตากสิน แบ่งออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. ข้าราชการ 1,017 คน
2. ลูกจ้างประจำ 344 คน
3. ลูกจ้างชั่วคราว 192 คน
4. พนักงานประกันสังคม 194 คน
5. บุคลากรห้วงเวลา (Part – time) 284 คน
7. บุคคลภายนอกช่วยราชการ 15 คน รวมทั้งสิ้น 2,046 คน

โดยข้าราชการแบ่งเป็นแพทย์และทันตแพทย์ 115 คน เภสัชกร 24 คน พยาบาลวิชาชีพ 651คน สนับสนุนทางคลินิก 179 คน สนับสนุนทั่วไป 48 คน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาเป็นองค์ประกอบในการศึกษาวิจัยดังนี้

สุรพล สุวรรณแสง (2553) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ คือด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านค่าตอบแทนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ผลการเปรียบเทียบตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันและมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยการคงอยู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

นิตยา วันทยานนท์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยใช้สัดส่วน จำนวน 226 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบาคของ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อีต้า ผลการศึกษาพบว่า ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานและระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การ รวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r= .555) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า คุณลักษณะขององค์การ ลักษณะงานและการทำงาน การให้รางวัล โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r= .541, .507, .503, .462, .348) ตามลำดับ

นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เดลแมกซ์แมชินเนอรี่ จำกัด จำนวน 136 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ independent sample T-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานเป็นเพศชาย อายุ 40-49 ปี สภานภาพโสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปและมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และการคงอยู่ในงานระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุและสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และความพึงพอใจงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

วรางคณา ชนะเคน (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย จำนวน 156 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการสุ่มแบบไม่ใส่คืน โดยกำหนดคุณสมบัติคือ พยาบาลกลุ่มเจนวาย ที่เกิดในระหว่าง พ.ศ. 2521-2534 และมีอายุงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93, .88, .96 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุแบบหลายขั้นตอน ผลการศึกษาสรุปโดยภาพรวมพยาบาลวิชาชีพอายุเฉลี่ย 24 ปี มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย มีความพึงพอใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลที่ระดับ .01 และ .05

วารุณี มีลินทปัญญา (2561) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 250 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละแผนก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าอยู่ระหว่าง .76- .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง (r= .525) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานระดับงานปานกลาง (r= .567) สำหรับปัจจัยบุคคล อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดและแบบสอบถามในด้านลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยใช้แนวทางจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ตามแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550)ได้กล่าวไว้ว่า การแบ่งส่วนทางการตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย อายุการทำงาน ภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ซึ่งแนวคิดนี้ได้อธิบายไว้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องพิจารณาจากปัจจัยจูงใจ

(Motivators Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยปัจจัยทั้งคู่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเป็นแนวทางและเป็นทฤษฎีอ้างอิง ในการกำหนดแบบสอบถามงานวิจัย

3. แนวทางทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร โดยใช้แนวคิดของ Robbins (2559) ซึ่งแนวนี้ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมขององค์กรจะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์กร วิถีการดำเนินชีวิต ที่สมาชิกในองค์กร ถือปฏิบัติอยู่ รวมถึงค่านิยม ความเชื่อ แนวทางในการทำงาน โดยแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้ 7 ลักษณะ ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางที่ชัดเจน เป็นที่ได้รับยอมรับของนักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาเป็นแนวทางและเป็นทฤษฎีอ้างอิง ในการกำหนดแบบสอบถามงานวิจัย

4. แนวทางทฤษฎีเกี่ยวกับความคงอยู่ในงาน โดยใช้แนวคิดของ Taunton, Krampitz & Wood (1989) ซึ่งแนวความคิดนี้ได้อธิบายเกี่ยวกับการคงอยู่ในการทำงาน โดยต้องอาศัย ปัจจัยด้านบุคลากร ภาระงาน องค์การ และผู้บริหาร โดยแนวคิดนี้มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย

ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาเป็นแนวทางและเป็นทฤษฎีอ้างอิง ในการกำหนดแบบสอบถามงานวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุรพล สุวรรณแสง (2553) ที่มีการศึกษาในด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนแนวคิดทางด้านความคงอยู่ในงาน โดยใช้ทฤษฎีความคงอยู่ในงานของ สมยศ นาวีการ (2533) ที่อธิบายถึงสภาพการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในโรงเรียน เป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข มีจิตใจมั่นคงในองค์กร และเกิดความคงอยู่ในงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวของ นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) วารุณี มีลินทปัญญา (2561) ที่มีการศึกษาเหมือนกันในด้านของแรงจูงใจในงาน ในส่วนแนวคิดทางด้านความคงอยู่ในงาน โดยใช้ทฤษฎีความคงอยู่ในงานของ Taunton, Krampitz & Wood (1989) ที่อธิบายถึงการแสดงความพึงพอใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นที่จะตั้งใจปฏิบัติงานภายในองค์กรทำให้เกิด โดยความคงอยู่ในงาน จะประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านภาระงาน ด้านองค์การและด้านผู้บริหาร

และงานวิจัยที่เกี่ยวของ นิตยา วันทยานนท์ (2556); วรางคณา ชนะเคน (2559) ที่ศึกษาในด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีส่วนแนวคิดทางด้านความคงอยู่ในงาน Taunton, Krampitz & Wood (1989) ที่อธิบายถึงการแสดงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงถึงเจตนาที่จะยังคงทำงาน

ในองค์กรนี้ต่อไป ด้วยความตั้งใจ โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านภาระงาน ด้านองค์การและด้านผู้บังคับบัญชา

นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด มาใช้ประกอบ เรียบเรียง ตัวอย่างแบบสอบถามของงานวิจัย อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งงานวิจัยนี้ได้มุ่งเน้นศึกษาด้านปัจจัยแรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเจาะลึกไปยังความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาให้ทราบถึงแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมขององค์กร ที่อาจจะมีผลต่อความคงอยู่ในงาน เพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ที่อาจจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงพยาบาล และยังช่วยให้เกิดการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรอีกด้วย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร” โดยผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ โรงพยาบาลตากสิน จำนวน 1,017 คน (ข้อมูลจากการเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน วันที่ 21 มกราคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ โรงพยาบาลตากสิน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1970:580-581) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนในการเลือกสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% จากการคำนวนจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 287 คน เพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 5 ของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 13 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 300 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามตำแหน่งงานและเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยคำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้

$$n = \frac{\mathbf{N}}{[\mathbf{1+N}(e^2)]}$$

$$= \frac{\mathbf{1,017}}{[\mathbf{1+1,017}(\mathbf{0.05^2})]}$$

= 287 ตัวอย่าง

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด 1,017 คน

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5%

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 287 คน และเพิ่มตัวอย่างไว้เผื่อการสูญเสียของแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ไว้ 5% ประมาณ 13 ตัวอย่างรวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 300 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหากลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional) ตามประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตำแหน่งงาน คือ แพทย์/ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ สนับสนุนทางคลินิก สนับสนุนทั่วไป โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นอย่างเป็นสัดส่วนแปรตามจำนวนพนักงานดังนี้

แพทย์/ทันตแพทย์

เภสัชกร

พยาบาลวิชาชีพ

สนับสนุนทางคลินิก

สนับสนุนทั่วไป

ตาราง 1 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งงาน	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนตัวอย่าง(คน)
แพทย์/ทันตแพทย์	115	34
เภสัชกร	24	7
พยาบาลวิชาชีพ	651	192
สนับสนุนทางคลินิก	179	53
สนับสนุนทั่วไป	48	14
รวมทั้งสิ้น	1017	300

การสุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยวิธีสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ จัดเก็บข้อมูลในแต่ละตำแหน่งงาน จนครบจำนวนที่ต้องการ 300 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาทฤษฎีเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์เป็นลักษณะและข้อคำถามในแบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึง “แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน” โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการศึกษาดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามปลายปิด (Closed-end Question) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย อายุการทำงาน ภูมิลำเนา ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1.1 ชาย

1.2 หญิง

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้อมูลจากการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน ณ วันที่ 21 มกราคม 2563) พบว่าข้าราชการอายุน้อยที่สุด 21 ปี และข้าราชการอายุมากที่สุดในโรงพยาบาลคือ 60 ปี ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า ควบคู่กับการใช้มาตรฐานกลุ่มอายุโดยใช้ Standard International Age Classification ขององค์กรสหประชาชาติ มาตรฐานการจัดกลุ่ม 3 ประเภท คือ กลุ่ม 5 ปี กลุ่ม 10 ปี และกลุ่ม 20 ปี ในการพิจารณาให้เป็นสากล (ข้อมูลจาก www.nso.go.th วันที่สืบค้น 17 สิงหาคม 2563) โดยเลือกกลุ่ม 10 ปี ซึ่งการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

2.1 อายุ 21 - 30 ปี

2.2 อายุ 31 - 40 ปี

2.3 อายุ 41 - 50 ปี

2.4 อายุ 51 - 60 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

3.1 โสด

3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

4.1 แพทย์/ทันตแพทย์

4.2 เภสัชกร

4.3 พยาบาลวิชาชีพ

4.4 สนับสนุนทางคลินิก

4.2 สนับสนุนทั่วไป

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ย ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) (ที่มา รายงานการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2562) โดยกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือน ดังนี้

5.1 รายได้เฉลี่ยต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000 บาท

5.2 รายได้เฉลี่ย 15,001 – 25,000 บาท

5.3 รายได้เฉลี่ย 25,001 – 35,000 บาท

5.4 รายได้เฉลี่ย 35,001 – 45,000 บาท

5.5 รายได้เฉลี่ย 45,001 – 55,000 บาท

5.6 รายได้เฉลี่ย ตั้งแต่ 55,000 บาท ขึ้นไป

ข้อที่ 6 อายุการทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) อายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้อมูลจากการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน ณ วันที่ 21 มกราคม 2563) พบว่าข้าราชการอายุการทำงานน้อยที่สุดไม่เกิน 1 ปี และข้าราชการอายุการทำงานมากที่สุดในโรงพยาบาลคือ 35 ปี ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า ควบคู่กับการใช้มาตรฐานกลุ่มอายุโดยใช้ Standard International Age Classification ขององค์กรสหประชาชาติ มาตรฐานการจัดกลุ่ม 3 ประเภท คือ กลุ่ม 5 ปี กลุ่ม 10 ปี และกลุ่ม 20 ปี ในการพิจารณาให้เป็นสากล (ข้อมูลจาก www.nso.go.th วันที่สืบค้น 17 สิงหาคม 2563) โดยเลือกกลุ่ม 10 ปี

6.1 อายุการทำงานต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี

6.2 อายุการทำงาน 6 – 15 ปี

6.3 อายุการทำงาน 16-25 ปี

6.4 อายุการทำงาน 26 – 35 ปี

6.5 อายุการทำงาน 36 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 7 ภูมิลำเนา ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

7.1 กรุงเทพมหานคร

7.2 ต่างจังหวัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน มีคำถามจำนวน 43 ข้อ ผู้ศึกษาดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ กิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) โดยแบ่งตามด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

1.1 ความสำเร็จของงาน	จำนวนคำถาม	3 ข้อ
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวนคำถาม	3 ข้อ
1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	จำนวนคำถาม	3 ข้อ
1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวนคำถาม	4 ข้อ
1.5 ลักษณะความรับผิดชอบ	จำนวนคำถาม	3 ข้อ

2. ปัจจัยค้ำจุน

2.1 นโยบายและการบริหารงาน	จำนวนคำถาม	3 ข้อ
2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	จำนวนคำถาม	3 ข้อ
2.3 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	จำนวนคำถาม	3 ข้อ
2.4 เงินเดือน	จำนวนคำถาม	3 ข้อ
2.5 สถานะของอาชีพ	จำนวนคำถาม	3 ข้อ
2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	จำนวนคำถาม	3 ข้อ
2.7 ความมั่นคงในงาน	จำนวนคำถาม	3 ข้อ
2.8 สภาพการทำงาน	จำนวนคำถาม	3 ข้อ
2.9 การปกครองบังคับบัญชา	จำนวนคำถาม	3 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาพชั้น (Interval Scale) ใช้การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Likert Scale) โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยใช้สูตรหาช่วงกว้างของแต่ละชั้นได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดีมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยมีคำถามจำนวน 22 ข้อ ผู้ศึกษาดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ บุษบา ส่งภากรณ์รัตน์ (2558) โดยแบ่งตามด้านต่างๆ ดังนี้

วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด	จำนวนคำถาม 3 ข้อ
วัฒนธรรมเน้นผลงาน	จำนวนคำถาม 3 ข้อ
วัฒนธรรมเน้นบุคลากร	จำนวนคำถาม 3 ข้อ
วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม	จำนวนคำถาม 4 ข้อ

วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง จำนวนคำถาม 3 ข้อ

วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง จำนวนคำถาม 3 ข้อ

วัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงจำนวนคำถาม 3 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาพชั้น (Interval Scale) ใช้การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยใช้สูตรหาช่วงกว้างของแต่ละชั้นได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรที่ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับไม่ดีมาก

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน กำหนดเป็นตัวแปรตาม (dependent Variables) โดยมีคำถามจำนวน 12 ข้อ ผู้ศึกษาดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ สุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) แบ่งตามด้านต่างๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวนคำถาม 3 ข้อ
ปัจจัยด้านภาระงาน	จำนวนคำถาม 3 ข้อ
ปัจจัยด้านองค์การ	จำนวนคำถาม 3 ข้อ
ปัจจัยด้านผู้บริหาร	จำนวนคำถาม 3 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาพชั้น (Interval Scale) ใช้การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยใช้สูตรหาช่วงกว้างของแต่ละชั้นได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคงอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคงอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคงอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคงอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคงอยู่ในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างเครื่องมือในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionare) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ จากทฤษฎี บทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือ ในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายการวิจัย

2. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและออกแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาถึงความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง และแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ก่อนนำไปไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ที่อยู่ในประชากร แต่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach alpha Coefficient; ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544:98-99) โดยจะต้องมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ โดยค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก จะแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง การวิจัยในครั้งนี้ใช้ค่า α ที่ยอมรับได้ที่ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558) โดยจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและได้คุณภาพ ซึ่งการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นเรียงตามข้อมูลแต่ละส่วน มีผลดังนี้

แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในงาน

	ค่าความเชื่อมั่น
1.ปัจจัยจูงใจในงาน	
1.1 ความสำเร็จของงาน	.765
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	.785
1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานการงาน	.796
1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.772
1.5 ลักษณะความรับผิดชอบ	.703
2. ปัจจัยค้ำจุน	
2.1 นโยบาย และการบริหารงาน	.786
2.2 โอกาสที่จะได้ความก้าวหน้าในอนาคต	.765
2.3 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา	.806
2.4 เงินเดือน	.790
2.5 สถานะของอาชีพ	.734
2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	.812
2.7 ความมั่นคงในงาน	.835
2.8 สภาพการทำงาน	.841
2.9 การปกครองบังคับบัญชา	.781

แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กร

	ค่าความเชื่อมั่น
1.เน้นผลงาน	.702
2.เน้นบุคลากร	.768
3.เน้นรายละเอียด	.815
4.เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	.790
5.เน้นการทำงานเป็นทีม	.781
6.เน้นความมั่นคง	.871
7.เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	.882

แบบสอบถามด้านความคงอยู่ในงานของข้าราชการ

	ค่าความเชื่อมั่น
1.ด้านบุคคล	.702
2.ด้านภาระงาน	.759
3.ด้านองค์การ	.722
4.ด้านผู้บริหาร	.809

7. นำแบบสอบถามไปดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกให้กับข้าราชการตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ 300 ฉบับ แล้วรวบรวมแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถาม

3. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์

2. ลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ สำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด (Closed-ended)

3. ประมวลผลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกเข้า File ประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการแจกแจงความถี่ของตัวแปร คำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลตอนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 นำข้อมูลตอนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 นำข้อมูลตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 นำข้อมูลตอนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ T-test ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เฉพาะเพศ และภูมิลำเนา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใน สมมติฐานข้อที่ 1 ยกเว้น เพศ และภูมิลำเนา ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงเริ่มทดสอบรายคู่โดยใช้ Least-significant Different (LSD) หรือ Dunnett' T3 เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกขึ้นหนึ่ง (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546: 302)

4.6 ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ สมการความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว โดยตัวแปรอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง แต่จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546: 302)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยข้อมูลใช้สถิติ และอักษรย่อดังนี้

1.ค่าสถิติพื้นฐาน ใช้ในการอธิบาย ประกอบด้วย

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558)

$$P = \frac{f\ x\ 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ของข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558)

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

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง (Standard deviation)

$\sum x^2$ แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x^2)$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย ไปทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ราย โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach alpha coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558)

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

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{covariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

3.1 การทดสอบโดยใช้สถิติ Independent t-test สำหรับทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง และภูมิลำเนา โดยมีสูตรในการหาค่า t (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558) ดังนี้

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($s_1^1 = s_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{Sp\sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ df = $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ $\overline{X_1}$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i; i = 1 , 2

Sp แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่าง รวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

S_1^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i; i = 1 , 2

$$s_1^2 = \frac{(n_1 - 1)\, S_1^2 + (n_2 - 1)\, S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($s_1^2 \neq s_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความอิสระ = V

$$v = \frac{\left[\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right) + \left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)\right]^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)}{n_2 - 2}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\overline{X_1}$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\overline{X_2}$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่1

S_2^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

v แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ใช้ค่า F-Ratio กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) เพื่อทดสอบสมมติฐานตอนที่ 1 ในด้านอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน มีสูตรดังนี้

ใช้ค่า F – test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยาวานิชย์บัญชา2558) มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

Df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม(k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างที่ทั้งหมด

$SS_{(B)}$ แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Square)

$SS_{(W)}$ แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Square)

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

$SS_{(w)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)

$n-k$ แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within Degree of Freedom)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558)

$$LSD = t_{1-\alpha/2;n-k}\sqrt{MSE\left[\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}\right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\alpha/2;n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบt-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = $n - k$

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(W)}$)

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 สถิติ Brown-Forsythe (B) คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (กัลยา วานิย์บัญชา 2558) มีสูตรดังนี้

$$B = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

โดยค่า $MS_{(W)} = \sum \frac{k}{t} = j \left[1-\frac{n_j}{N}\right] S_1^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups) สำหรับ Brown-Forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

N แทน ขนาดของประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(W)}\left(\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}\right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution

$MS_{(W)}$ แทน ประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups) สำหรับ Brown-Forsythe

$\bar{x}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{x}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากสมการแสดงการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ $(\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \ldots + \beta_k X_k)$ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้เรียกว่า ค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : ε) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558) มีสูตรดังนี้

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \ldots + \beta_K X_K + \varepsilon$$

เมื่อสมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + ... + b_k X_K$$

โดยที่ x แทน ตัวแปรอิสระ

y แทน ตัวแปรตาม

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์ ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้น เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1 X_1 + b_2 X_2 - ... - b_k X_K$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_I^2 - (\sum X_i)^2}$$

เมื่อ β 0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการการถดถอย

β 1 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i

ε = ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่าจริงและค่าที่ได้จากสมการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธี Stepwise Regression เป็นวิธีที่เลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการความถดถอยโดยใช้หลักเกณฑ์ Stepwise เป็นวิธีที่ป้องกันการเกิดปัญหา Multicollinearity ได้ เนื่องจากเมื่อมีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในสมการถดถอยพหุ (Multiple Regression) จะทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยเปลี่ยนไป ค่าสถิติทดสอบ t เปลี่ยนไป ซึ่งอาจมีผลทำให้ตัดตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กันบางตัวออกไป ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาตัวแปรในสมการที่มีความสัมพันธ์กันน้อยไม่สามารถทำนาย หรือไม่จำเป็นออกมา คงไว้เฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงและสามารถทำนายได้ดี ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวซ์ (Stepwise) เป็นวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบกำจัดตัวแปรตามขั้นตอนให้เหลือเฉพาะตัวแปรที่สำคัญ ๆ อย่างมีนัยสำคัญ

R Square คือค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

Adjusted R Square คือ ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว การแปรความหมายเหมือนกับค่า R Square

Std. Error of the Estimate คือ ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

บทที่ 4
ผลการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน" การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's correlation)
Sig. (2-tailed)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
$AdjR^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
* *	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอและวิเคราะห์ผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนแรงจูงใจในงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคงอยู่ในงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย อายุการทำงาน และภูมิลำเนา โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวนร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	31	10.33
หญิง	269	89.67
รวม	300	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21 – 30 ปี	107	35.67
31 – 40 ปี	84	28.00
41 – 50 ปี	55	18.33
51 – 60 ปี	54	18.00
รวม	300	100.00
สถานภาพ		
โสด	196	65.33
สมรส/อยู่ด้วยกัน	93	31.00
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	3.67
รวม	300	100.00
ตำแหน่งงาน		
แพทย์/ทันตแพทย์	34	11.33
เภสัชกร	7	2.33
พยาบาลวิชาชีพ	192	64.00
สนับสนุนทางคลินิก	53	17.67
สนับสนุนทั่วไป	14	4.67
รวม	300	100.00
รายได้เฉลี่ย		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	10	3.33
15,001 - 25,000 บาท	65	21.67
25,001 - 35,000 บาท	103	34.33
35,001 - 45,000 บาท	49	16.33
45,001 - 55,000 บาท	31	10.33
55,001 บาทขึ้นไป	42	14.00
รวม	300	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	101	33.67
6 – 15 ปี	94	31.33
16 – 25 ปี	46	15.33
26 – 35 ปี	43	14.33
36 ปี ขึ้นไป	16	5.33
รวม	300	100.00
ภูมิลำเนา		
กรุงเทพมหานคร	163	54.33
ต่างจังหวัด	137	45.67
รวม	300	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 300 คน โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 89.67 และเป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 89.67 ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.67 รองลงมาคือช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 และน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.33 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาคือ ตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.67 ตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33 ตำแหน่งงาน สนับสนุนทั่วไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานเภสัชกร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.33 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ย 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 รายได้เฉลี่ย 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 รายได้เฉลี่ย 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 รายได้เฉลี่ย 45,001 - 55,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.33 และน้อยที่สุด คือ รายได้เฉลี่ย ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.67 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 6 – 15 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 อายุการทำงาน 16 – 25 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.33 อายุการทำงาน 26 – 35 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33 และน้อยที่สุด คือ อายุการทำงาน 36 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 ตามลำดับ

ภูมิลำเนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 54.33 และต่างจังหวัด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.67 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย อายุการทำงาน มีความถี่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมชั้นใหม่เพื่อเอาไปใช้ในขั้นตอนการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	207	69.00
สมรส/อยู่ด้วยกัน	93	31.00
รวม	300	100.00
ตำแหน่งงาน		
แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	41	13.67
พยาบาลวิชาชีพ	192	64.00
สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป	67	22.33
รวม	300	100.00
รายได้เฉลี่ย		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	75	25.00
25,001 - 35,000 บาท	103	34.33
35,001 - 45,000 บาท	49	16.33
45,001 - 55,000 บาท	31	10.33
55,001 บาทขึ้นไป	42	14.00
รวม	300	100.00
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	101	33.67
6 – 15 ปี	94	31.33
16 – 25 ปี	46	15.33
26 ปี ขึ้นไป	59	19.67
รวม	300	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 300 คน โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ได้ดังนี้

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 และ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาคือ ตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.67 และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานแพทย์/ทันตแพทย์ /เภสัชกร จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.33 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ย ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รายได้เฉลี่ย 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 รายได้เฉลี่ย 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และน้อยที่สุด คือ รายได้เฉลี่ย 45,001 - 55,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.33 ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.67 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 6 – 15 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 อายุการทำงาน 16 – 25 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.33 และน้อยที่สุด คือ อายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในงาน

จากการศึกษาในส่วนนี้ทำให้ทราบแรงจูงใจในงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สถานะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในงาน

แรงจูงใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
ความสำเร็จของงาน			
1. ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ทุกครั้ง	3.94	0.60	ดี
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจในผลงานของตนเอง	4.03	0.60	ดี
3. ท่านสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.95	0.56	ดี
รวมด้านความสำเร็จของงาน	**3.97**	**0.51**	**ดี**
การได้รับการยอมรับนับถือ			
1. ท่านมักจะได้รับคำชมเชย ชื่นชม ยกย่องและให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.76	ดี
2. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงานจากท่าน	3.77	0.71	ดี
3. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน	3.76	0.68	ดี
รวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	**3.74**	**0.60**	**ดี**
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่องาน	3.81	0.78	ดี
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหากทำงานตามเป้าหมาย	3.53	0.81	ดี
3. งานมีความก้าวหน้าและเส้นทางเติบโตที่ชัดเจน	3.50	0.86	ดี
รวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	**3.61**	**0.71**	**ดี**
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
1. งานน่าสนใจหรือน่าทำ	3.67	0.78	ดี
2. งานท้าทายความสามารถหรือใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์	3.78	0.75	ดี
3. ท่านพอใจที่ได้ทำงานนี้	3.87	0.76	ดี
4. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ เป็นงานสำคัญหรือมีคุณค่า	4.18	0.72	ดี
รวมด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	**3.88**	**0.65**	**ดี**

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะความรับผิดชอบ			
1. งานของท่านระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	4.04	0.74	ดี
2. ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง	4.29	0.63	ดีมาก
3. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ	4.00	0.71	ดี
รวมด้านลักษณะความรับผิดชอบ	**4.11**	**0.58**	**ดี**
รวมด้านปัจจัยจูงใจ	**3.86**	**0.50**	**ดี**
ปัจจัยค้ำจุน			
นโยบายและการบริหารงาน			
1. โรงพยาบาลมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	3.66	0.82	ดี
2. ท่านสามารถนำนโยบายของโรงพยาบาลมาปฏิบัติได้จริง	3.64	0.77	ดี
3. หลักเกณฑ์การประเมินผลงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.58	0.78	ดี
รวมด้านนโยบายและการบริหารงาน	**3.63**	**0.71**	**ดี**
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต			
1. โรงพยาบาลมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง	3.60	0.77	ดี
2. ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่เป็นไปได้เมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่นๆ	3.53	0.81	ดี
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	3.59	0.82	ดี
รวมด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	**3.57**	**0.70**	**ดี**

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ ผู้ใต้บังคับ บัญชาเพื่อนร่วมงาน			
1. ท่านสามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี	4.13	0.68	ดี
2. หัวหน้างานมีความสามารถ ความเต็มใจในการให้คำแนะนำท่าน	3.85	0.89	ดี
3. แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงานแต่สุดท้ายก็สามารถเข้าใจกันได้ด้วยดี	3.89	0.78	ดี
รวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ ผู้ใต้บังคับ บัญชาเพื่อนร่วมงาน	**3.96**	**0.65**	**ดี**
เงินเดือน			
1. อัตราเงินเดือนของท่านเป็นที่น่าพอใจ	3.33	0.94	ปานกลาง
2. สวัสดิการเป็นที่น่าพอใจ	3.31	0.99	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนหรือเงินรางวัลที่ได้เหมาะสมกับผลงานของท่าน	3.32	0.88	ปานกลาง
รวมด้านเงินเดือน	**3.32**	**0.85**	**ปานกลาง**
สถานะของอาชีพ			
1. ท่านมีความพอใจและภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	3.91	0.78	ดี
2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.34	0.69	ดีมาก
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับจากการยอมรับในสังคม	4.25	0.70	ดีมาก
รวมด้านสถานะของอาชีพ	**4.17**	**0.63**	**ดี**

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเป็นอยู่ส่วนตัว			
1. ท่านรู้สึกว่างานไม่กระทบชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.33	1.04	ดี
2. เมื่อท่านได้ทำงานท่านจะรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำอยู่เสมอ	3.63	0.89	ดี
3. การโยกย้ายด้วยตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัวของท่าน	3.61	0.88	ดี
รวมด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	**3.52**	**0.71**	**ดี**
ความมั่นคงในงาน			
1. ท่านคิดว่าการทำงานกับโรงพยาบาลมีความมั่นคงมาก	4.03	0.78	ดี
2. ท่านจะไม่ถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ที่ตนเองไม่อยากไป	3.81	0.87	ดี
3. ท่านมีความผูกพันกับโรงพยาบาล	3.89	0.89	ดี
รวมด้านความมั่นคงในงาน	**3.91**	**0.70**	**ดี**
สภาพการทำงาน			
1. อุปกรณ์และเครื่องมือ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.17	0.96	ปานกลาง
2. บรรยากาศโดยทั่วไปส่งเสริมการทำงานของท่าน	3.40	0.88	ปานกลาง
3. อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ที่ท่านทำงานมีความปลอดภัย	3.26	1.01	ปานกลาง
รวมด้านสภาพการทำงาน	**3.28**	**0.84**	**ปานกลาง**
การปกครองบังคับบัญชา			
1. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจ แนะนำ สอนงาน และช่วยเหลือท่านเสมอ เมื่อท่านต้องการคำปรึกษา	3.72	0.91	ดี
2. ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ และให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน	3.68	0.91	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ	3.65	0.92	ดี
รวมด้านการปกครองบังคับบัญชา	**3.68**	**0.86**	**ดี**
รวมด้านปัจจัยค้ำจุน	**3.67**	**0.58**	**ดี**
รวมแรงจูงใจในงาน	**3.77**	**0.51**	**ดี**

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในงานกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในงาน โดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดี ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านรู้สึกพึงพอใจในผลงานของตนเอง ท่านสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 3.95 และ 3.94 ตามลำดับ

การได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับดี ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงานจากท่าน ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน และท่านมักจะได้รับคำชมเชย ชื่นชม ยกย่องและให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 3.76 และ 3.69 ตามลำดับ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่องาน ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหากทำงานตามเป้าหมาย และงานมีความก้าวหน้าและเส้นทางเติบโตที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ

ลักษณะความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดี ได้แก่ งานของท่านระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน และท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ 4.00 ตามลำดับ

ลักษณะความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดี ได้แก่ งานของท่านระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน และท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ 4.00 ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน โดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับดี ประกอบด้วย สถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ ผู้ใต้บังคับ บัญชาเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 การปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 นโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย เงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ โรงพยาบาลมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ท่านสามารถนำนโยบายของโรงพยาบาลมาปฏิบัติได้จริง และหลักเกณฑ์การประเมินผลงานเป็นไปอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 3.64 และ 3.58 ตามลำดับ

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับดี ได้แก่ โรงพยาบาลมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง ท่านมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต และท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่เป็นไปได้เมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 3.59 และ 3.53 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ ผู้ใต้บังคับ บัญชาเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ ผู้ใต้บังคับ บัญชาเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านสามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงานแต่สุดท้ายก็สามารถเข้าใจกันได้ด้วยดี และหัวหน้างานมี

ความสามารถ ความเต็มใจในการให้คำแนะนำท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 3.89 และ 3.85 ตามลำดับ

เงินเดือน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ อัตราเงินเดือนของท่านเป็นที่น่าพอใจ ค่าตอบแทนหรือเงินรางวัลที่ได้เหมาะสมกับผลงาน และสวัสดิการเป็นที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 3.32 และ 3.31 ตามลำดับ

สถานะของอาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติ งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับจากการยอมรับในสังคม และท่านมีความพอใจและภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และ 4.25 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านมีความพอใจและภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ความเป็นอยู่ส่วนตัว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับดี ได้แก่ เมื่อท่านได้ทำงานท่านจะรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำอยู่เสมอ การโยกย้ายด้วยตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 3.61 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานไม่กระทบชีวิตส่วนตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านคิดว่าการทำงานกับโรงพยาบาลมีความมั่นคงมาก ท่านมีความผูกพันกับโรงพยาบาล และท่านจะไม่ถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ที่ตนเองไม่อยากไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 3.89 และ 3.81 ตามลำดับ

สภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บรรยากาศโดยทั่วไปส่งเสริมการทำงานของท่าน อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ที่ท่านทำงานมีความปลอดภัย และอุปกรณ์และเครื่องมือ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 3.26 และ 3.17 ตามลำดับ

การปกครองบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับดี ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจแนะนำ สอนงาน และช่วยเหลือท่านเสมอ เมื่อท่านต้องการคำปรึกษา ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อ

ท่านอย่างไม่มีอคติ และให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 3.68 และ 3.65 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาในส่วนนี้ทำให้ทราบวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด			
1. องค์กรมีการจัดระดับหน้าที่การทำงานได้อย่างถูกต้อง	4.06	0.76	ดี
2. องค์กรเน้นความถูกต้องและใส่ใจในการทำงานของพนักงานเป็นหลัก	3.78	0.81	ดี
3. องค์กรเน้นขั้นตอนและกระบวนการในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	3.68	0.85	ดี
รวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	**3.84**	**0.71**	**ดี**
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน			
1. องค์กรเน้นผลงานเป็นสำคัญ พนักงานต้องทำให้เสร็จตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร	3.56	0.90	ดี
2. องค์กรเน้นการปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรค มุ่งเน้นให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.54	0.92	ดี
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์กร	3.57	0.86	ดี
รวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	**3.56**	**0.81**	**ดี**

ตาราง 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร			
1. โรงพยาบาลมีการประเมินและตรวจวัด ความปลอดภัยในการทำงาน	3.30	1.07	ปานกลาง
2. ท่านเข้าใจถึงการป้องกันอันตรายตามสภาพความเสี่ยงของงาน	2.92	1.14	ปานกลาง
3. ท่านเข้าใจถึงกระบวนการรายงานอุบัติเหตุ อุบัติการณ์จากการทำงาน	2.99	1.12	ปานกลาง
รวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	**3.07**	**0.98**	**ปานกลาง**
วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม			
1. องค์กรตระหนักในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	3.06	1.14	ปานกลาง
2. องค์กรให้ความสำคัญต่อการยอมรับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.46	0.93	ดี
3. สมาชิกทุกคนของกลุ่มยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดีและมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน	3.08	1.05	ปานกลาง
4. องค์กรมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบกระจายงานตามความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดของแต่ละคน	3.62	0.79	ดี
รวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	**3.30**	**0.78**	**ปานกลาง**

ตาราง 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ			
1. องค์กรมีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติงานเชิงรุกในการแข่งขันกับคู่แข่งขัน และเน้นการเป็นผู้นำในธุรกิจ	3.81	0.81	ดี
2. มีการวัดผลและประเมินผลของพนักงานในระดับต่างๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของพนักงาน	3.57	0.95	ดี
3. องค์กรของท่านมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นผู้นำในการแข่งขัน	3.53	1.00	ดี
รวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	**3.64**	**0.58**	**ดี**
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง			
1. องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.40	1.04	ปานกลาง
2. ภาพลักษณ์ขององค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร จึงควรรักษาให้ไม่เปลี่ยนแปลงจากเดิม	3.31	1.08	ปานกลาง
3. กิจกรรมขององค์กรโดยส่วนใหญ่เน้นการรักษาสภาพขององค์กรโดย เน้นความมั่นคงมากกว่าเติบโตของธุรกิจ	3.50	0.96	ดี
รวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	**3.40**	**0.64**	**ปานกลาง**

ตาราง 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง			
1. องค์กรมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.30	1.05	ปานกลาง
2. องค์กรมีการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความทันสมัย	3.29	1.00	ปานกลาง
3. มีการวางแผนและยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ	3.59	0.88	ดี
รวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	**3.40**	**0.59**	**ปานกลาง**
รวมด้านวัฒนธรรมองค์กร	**3.46**	**0.44**	**ดี**

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับดี และอีก 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เท่ากัน วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด อยู่ในระดับดี ได้แก่ องค์กรมีการจัดระดับหน้าที่การทำงานได้อย่างถูกต้อง องค์กรเน้นความถูกต้องและใส่ใจในการทำงานของพนักงานเป็นหลัก และองค์กรเน้นขั้นตอนและกระบวนการในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 3.78 และ 3.68 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์กร องค์กรเน้นผลงานเป็นสำคัญ พนักงานต้องทำให้เสร็จตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และองค์กรเน้นการปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดกับกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค มุ่งเน้นให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 3.56 และ 3.54 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ โรงพยาบาลมีการประเมินและตรวจวัด ความปลอดภัยในการทำงาน ท่านเข้าใจถึงกระบวนการรายงานอุบัติเหตุอุบัติการณ์จากการทำงาน และ ท่านเข้าใจถึงการป้องกันอันตรายตามสภาพความเสี่ยงของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 2.99 และ 2.92 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับดี ได้แก่ องค์กรมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานตามความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดของแต่ละคน และองค์กรให้ความสำคัญต่อการยอมรับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.46 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สมาชิกทุกคนของกลุ่มยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดีและมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน และ องค์กรตระหนักในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และ 3.06 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ อยู่ในระดับดี ได้แก่ องค์กรมีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติงานเชิงรุกในการแข่งขันกับคู่แข่งขัน และเน้นการเป็นผู้นำในธุรกิจ มีการวัดผลและประเมินผลของพนักงานในระดับต่างๆอยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของพนักงาน และ องค์กรของท่านมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นผู้นำในการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 3.57 และ 3.53 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง อยู่ในระดับดี ได้แก่ กิจกรรมขององค์กรโดยส่วนใหญ่เน้นการรักษาสภาพขององค์กรโดย เน้นความมั่นคงมากกว่าเติบโตของธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.50 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และภาพลักษณ์ขององค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร จึงควรรักษาให้ไม่เปลี่ยนแปลงจากเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 3.31 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง อยู่ในระดับดี ได้แก่ มีการวางแผนและยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ในขณะที่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และองค์กรมีการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และ 3.29 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาในส่วนนี้ทำให้ทราบข้อมูลความคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคงอยู่ในงาน

ความคงอยู่ในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ปัจจัยด้านบุคคล			
1. ท่านเต็มใจที่จะเลือกปฏิบัติงานในองค์กรนี้	3.97	0.77	สูง
2. ท่านยังจะคงปฏิบัติงานต่อไป แม้ว่าจะมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.85	สูง
3. แม้ว่าความจำเป็นทางด้านการเงินจะมากขึ้น ท่านจะยังคงทำงานในองค์กรนี้ต่อไป	3.58	0.89	สูง
รวมด้านปัจจัยด้านบุคคล	**3.73**	**0.73**	**สูง**
ปัจจัยด้านภาระงาน			
1. ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ภาระในการทำงานจะเพิ่มมากขึ้น	3.52	0.95	สูง
2. แม้เกิดความเบื่อหน่ายจากความจำเจของงาน ท่านยังคงจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป	3.49	0.91	สูง
3. ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ แม้มีความยากลำบากในการติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงาน	3.52	0.87	สูง
รวมด้านปัจจัยด้านภาระงาน	**3.51**	**0.84**	**สูง**
ปัจจัยด้านองค์กร			
1. ท่านไม่คิดที่จะลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้เงินเดือนที่มากกว่าเดิม	3.27	1.02	ปานกลาง
2. ท่านจะยังปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความโปร่งใสและไม่เป็นธรรม	2.96	1.10	ปานกลาง
3. ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ไม่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.04	1.10	ปานกลาง
รวมด้านปัจจัยด้านองค์กร	**3.09**	**0.96**	**ปานกลาง**

ตาราง 6 (ต่อ)

ความคงอยู่ในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ปัจจัยด้านผู้บริหาร			
1. มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจไม่ลาออก หากผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยน หรือใช้อำนาจอย่างไม่เหมาะสม	3.01	1.12	ปานกลาง
2. ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ เพราะความมุ่งมั่นของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารงาน	3.51	0.91	สูง
3. ท่านไม่คิดที่จะลาออก แม้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชาจะไม่ชัดเจน	3.16	1.01	ปานกลาง
รวมด้านปัจจัยด้านผู้บริหาร	**3.23**	**0.88**	**ปานกลาง**
รวมความคงอยู่ในงาน	**3.39**	**0.78**	**ปานกลาง**

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความคงอยู่ในงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับสูง และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านภาระงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และปัจจัยด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความคงอยู่ในงาน ด้านปัจจัยด้านบุคคล อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะเลือกปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ท่านยังจะคงปฏิบัติงานต่อไป แม้ว่าจะมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และ แม้ว่าความจำเป็นทางด้านการเงินจะมากขึ้น ท่านจะยังคงทำงานในองค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 3.64 และ 3.58 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านภาระงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความคงอยู่ในงาน ด้านปัจจัยด้านภาระงาน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ภาระในการทำงานจะเพิ่มมากขึ้น ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ แม้มีความยากลำบากในการติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงาน และแม้เกิดความเบื่อหน่าย

จากความจำเจของงาน ท่านยังคงจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 3.52 และ 3.49 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความคงอยู่ในงาน ด้านปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านไม่คิดที่จะลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้เงินเดือนที่มากกว่าเดิม ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ไม่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และท่านจะยังปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความโปร่งใสและไม่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 3.04 และ 2.96 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความคงอยู่ในงาน ด้านปัจจัยด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ เพราะความมุ่งมั่นของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความคงอยู่ในงาน ด้านปัจจัยด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านไม่คิดที่จะลาออก แม้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชาจะไม่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจไม่ลาออก หากผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยน หรือใช้อำนาจอย่างไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และ 3.01 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ข้อ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.1 ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบกว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 จะยอมรับ H_0 และ

ปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 7 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	Levene's test for Equility of variances	
	F	Sig.
ด้านบุคคล	4.296*	0.039
ด้านภาระงาน	1.820	0.178
ด้านองค์กร	3.359	0.068
ด้านผู้บริหาร	6.419*	0.012
โดยรวม	4.798*	0.029

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039

ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances not assumed

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.178 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.068 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances not assumed

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances not assumed

ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกโดยเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมัน 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านบุคคล	ชาย	3.89	0.97	1.308	33.699	0.318
	หญิง	3.71	0.70			
ด้านภาระงาน	ชาย	3.62	1.03	0.778	298	0.437
	หญิง	3.50	0.82			
ด้านองค์กร	ชาย	3.29	1.18	1.246	298	0.214
	หญิง	3.06	0.93			
ด้านผู้บริหาร	ชาย	3.40	1.19	0.868	33.526	0.392
	หญิง	3.21	0.84			
โดยรวม	ชาย	3.55	1.02	0.961	33.792	0.343
	หญิง	3.37	0.74			

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านบุคคล มีค่า Sig. 0.318 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านภาระงาน มีค่า Sig. 0.437 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านองค์กร มีค่า Sig. 0.214 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผู้บริหาร มีค่า Sig. 0.392 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยรวม มีค่า Sig. 0.343 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.2 ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน **มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน**

H_1 : ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านบุคคล	1.383	3	296	0.248
ด้านภาระงาน	2.667*	3	296	0.048
ด้านองค์กร	0.541	3	296	0.654
ด้านผู้บริหาร	1.550	3	296	0.202
โดยรวม	.914	3	296	0.434

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านภาระงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ สำหรับด้านบุคคล ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.248, 0.654, 0.202 และ 0.434 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	16.474	5.491	11.341**	0.000
	ภายในกลุ่ม	296	143.323	0.484		
	รวม	299	159.797			
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	19.492	6.497	7.473**	0.000
	ภายในกลุ่ม	296	257.366	0.869		
	รวม	299	276.858			
ด้านผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	14.506	4.835	6.563**	0.000
	ภายในกลุ่ม	296	218.081	0.737		
	รวม	299	232.587			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	16.814	5.605	10.160**	0.000
	ภายในกลุ่ม	296	163.288	0.552		
	รวม	299	180.102			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 12

ด้านองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใน ด้านองค์กร

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 13

ด้านผู้บริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใน ด้านผู้บริหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 14

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน **มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร** โดยรวม **แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 15

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านภาระงาน	9.685**	3	264.273	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านภาระงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\bar{x}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		3.48	3.75	3.78	4.15
21 – 30 ปี	3.48	-	-0.28**	-0.29*	-0.67**
			(0.007)	(0.010)	(0.000)
31 – 40 ปี	3.75		-	-0.02	-0.39**
				(0.857)	(0.001)
41 – 50 ปี	3.78			-	-0.37**
					(0.006)
51 – 60 ปี	4.15				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 31 – 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.28

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.29

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.67

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.39

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.37

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\bar{x}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		2.89	2.95	3.19	3.58
21 – 30 ปี	2.89	-	-0.06	-0.30	-0.69**
			(0.673)	(0.051)	(0.000)
31 – 40 ปี	2.95		-	-0.25	-0.63**
				(0.130)	(0.000)
41 – 50 ปี	3.19			-	-0.39*
					(0.031)
51 – 60 ปี	3.58				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.69

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.63

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี **มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร** ในด้านองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.39

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\bar{x}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		3.02	3.19	3.28	3.65
21 – 30 ปี	3.02	-	-0.17	-0.26	-0.63**
			(0.181)	(0.069)	(0.000)
31 – 40 ปี	3.19		-	-0.09	-0.46**
				(0.536)	(0.002)
41 – 50 ปี	3.28			-	-0.37*
					(0.025)
51 – 60 ปี	3.65				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนัก

การแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.63

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.46

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.25

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\bar{x}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		3.17	3.33	3.45	3.84
21 – 30 ปี	3.17	-	-0.16	-0.28*	-0.67**
			(0.132)	(0.022)	(0.000)
31 – 40 ปี	3.33		-	-0.12	-0.51**
				(0.354)	(0.000)
41 – 50 ปี	3.45			-	-0.39**
					(0.006)
51 – 60 ปี	3.84				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.22

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.67

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.51

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.39

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุ	$\bar{x}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		3.29	3.44	3.56	4.00
21 – 30 ปี	3.29	-	-0.15	-0.27	-0.71**
			(0.783)	(0.192)	(0.000)
31 – 40 ปี	3.44		-	-0.12	-0.56**
				(0.956)	(0.001)
41 – 50 ปี	3.56			-	-0.44*
					(0.018)
51 – 60 ปี	4.00				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.71

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.56

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.44

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.3 ข้าราชการที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบกว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 จะยอมรับ H_0 และ

ปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	Levene's test for Equility of variances	
	F	Sig.
ด้านบุคคล	1.197	0.275
ด้านภาระงาน	0.142	0.707
ด้านองค์กร	1.786	0.182
ด้านผู้บริหาร	0.755	0.386
โดยรวม	1.478	0.225

จากตาราง 17 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.275 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของสถานภาพทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.707 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของสถานภาพทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.182 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของสถานภาพทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.669 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่า

ความแปรปรวนของสถานภาพทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.225 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของสถานภาพทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกโดยสถานภาพทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมัน 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	t-test for Equality of Means					
	สถานภาพ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านบุคคล	โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.63	0.73	-2.723**	298	0.007
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.91	0.69			
ด้านภาระงาน	โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.43	0.83	-1.641	298	0.102
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.67	0.85			
ด้านองค์กร	โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.04	0.98	0.180	298	0.857
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.17	0.93			
ด้านผู้บริหาร	โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.14	0.89	-1.597	298	0.111
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.39	0.84			
โดยรวม	โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.31	0.78	-1.477	298	0.141
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.54	0.74			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านบุคคล มีค่า Sig. 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั้น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

ด้านภาระงาน มีค่า Sig. 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านองค์กร มีค่า Sig. 0.857 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผู้บริหาร มีค่า Sig. 0.111 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน **มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร** ในด้านผู้บริหาร ไม่**แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยรวม มีค่า Sig. 0.141 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน **มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร** โดยรวม ไม่**แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.4 ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านบุคคล	0.741	2	297	0.477
ด้านภาระงาน	0.444	2	297	0.642
ด้านองค์กร	1.890	2	297	0.153
ด้านผู้บริหาร	1.579	2	297	0.208
โดยรวม	1.139	2	297	0.321

จากตาราง 19 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มตำแหน่งงานกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านบุคคล ด้านภาระงาน ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.477, 0.642, 0.153, 0.208 และ 0.321 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	11.268	5.634	11.266**	0.000
	ภายในกลุ่ม	297	148.529	0.500		
	รวม	299	159.797			
ด้านภาระงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	15.490	7.745	11.728**	0.000
	ภายในกลุ่ม	297	196.132	0.660		
	รวม	299	211.622			
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	11.362	5.681	6.355**	0.000
	ภายในกลุ่ม	297	265.496	0.894		
	รวม	299	276.858			
ด้านผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	9.815	4.908	6.543**	0.000
	ภายในกลุ่ม	297	222.771	0.750		
	รวม	299	232.587			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	11.402	5.701	10.037**	0.000
	ภายในกลุ่ม	297	168.700	0.568		
	รวม	299	180.102			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใน ด้าน

บุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 21

ด้านภาระงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 22

ด้านองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 23

ด้านผู้บริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 24

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 25

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	พยาบาลวิชาชีพ	สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป
		3.67	4.62	4.09
แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	3.67	-	0.06	-0.41**
			(0.631)	(0.003)
พยาบาลวิชาชีพ	3.62		-	-0.47**
				(0.000)
สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป	4.09			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร กับตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์/-1 เภสัชกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.41

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.47

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	พยาบาลวิชาชีพ	สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป
		3.54	3.36	3.92
แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	3.54	-	0.18	-0.38*
			(0.194)	(0.020)
พยาบาลวิชาชีพ	3.36		-	-0.56**
				(0.000)
สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป	3.92			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร กับตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.38

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของ

ข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.56

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	พยาบาลวิชาชีพ	สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป
		2.93	2.99	3.45
แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	2.93	-	-0.06	-0.52**
			(0.721)	(0.007)
พยาบาลวิชาชีพ	2.99		-	-0.45**
				(0.001)
สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป	3.45			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร กับตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.52

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.45

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	พยาบาลวิชาชีพ	สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป
		3.34	3.10	3.53
แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	3.34	-	0.24	-0.16
			(0.102)	(0.280)
พยาบาลวิชาชีพ	3.10		-	-0.43**
				(0.001)
สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป	3.53			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.43

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	พยาบาลวิชาชีพ	สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป
		3.37	3.27	3.75
แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	3.37	-	0.11	-0.38*
			(0.412)	(0.013)
พยาบาลวิชาชีพ	3.27		-	-0.48**
				(0.000)
สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป	3.75			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร กับตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.38

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่ม

ตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.48

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.5 ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 26 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ย โดยใช้ Levene's test

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านบุคคล	1.446	4	295	0.219
ด้านภาระงาน	1.620	4	295	0.169
ด้านองค์กร	1.157	4	295	0.330
ด้านผู้บริหาร	0.205	4	295	0.936
โดยรวม	0.849	4	295	0.495

จากตาราง 26 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มรายได้เฉลี่ยกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านบุคคล ด้านภาระงาน ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.219, 0.169, 0.330, 0.936 และ 0.495 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	3.930	0.982	1.859	0.118
	ภายในกลุ่ม	295	155.867	0.528		
	รวม	299	159.797			
ด้านภาระงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.454	1.113	1.586	0.178
	ภายในกลุ่ม	295	207.168	0.702		
	รวม	299	211.622			

ตาราง 27 (ต่อ)

F-test	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	5.382	1.345	1.462	0.214
	ภายในกลุ่ม	295	271.476	0.920		
	รวม	299	276.858			
ด้านผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4	2.938	0.735	0.944	0.439
	ภายในกลุ่ม	295	229.648	0.778		
	รวม	299	232.587			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	3.788	0.947	1.584	0.178
	ภายในกลุ่ม	295	176.314	0.598		
	รวม	299	180.102			

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.118 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านภาระงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.178 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.214 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผู้บริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.439 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.178 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.6 ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราขการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 28 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงาน โดยใช้ Levene's test

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านบุคคล	1.834	3	296	0.141
ด้านภาระงาน	2.966*	3	296	0.032
ด้านองค์กร	0.453	3	296	0.715
ด้านผู้บริหาร	0.342	3	296	0.795
โดยรวม	0.598	3	296	0.617

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุการทำงานกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านภาระงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ สำหรับด้านบุคคล ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.141, 0.715, 0.795 และ 0.617 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	11.589	3.863	7.715**	0.000
	ภายในกลุ่ม	296	148.207	0.501		
	รวม	299	159.797			
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	19.121	6.374	7.320**	0.000
	ภายในกลุ่ม	296	257.737	0.871		
	รวม	299	276.858			
ด้านผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	12.138	4.046	5.432**	0.001
	ภายในกลุ่ม	296	220.449	0.745		
	รวม	299	232.587			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	13.958	4.653	8.289**	0.000
	ภายในกลุ่ม	296	166.144	0.561		
	รวม	299	180.102			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ใน ด้านบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 30

ด้านองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มี

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 31

ด้านผู้บริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 32

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 33

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านภาระงาน	7.570**	3	258.354	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านภาระงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความ

แตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 35

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุการทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 – 15 ปี	16 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.55	3.64	3.87	4.07
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.55	-	-0.09	-0.32*	-0.52**
			(0.372)	(0.012)	(0.000)
6 – 15 ปี	3.64		-	-0.23	-0.43**
				(0.075)	(0.000)
16 – 25 ปี	3.87			-	-0.19
					(0.155)
26 ปี ขึ้นไป	4.07				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับอายุการทำงาน 16 – 25 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 16 – 25 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคลมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.32

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.52

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี กับอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.43

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุการทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 – 15 ปี	16 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		2.95	2.87	3.24	3.54
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	2.95	-	0.08	-0.29	-0.58**
			(0.543)	(0.87)	(0.000)
6 – 15 ปี	2.87		-	-0.37*	-0.66**
				(0.030)	(0.000)
16 – 25 ปี	3.24			-	-0.29
					(0.106)
26 ปี ขึ้นไป	3.54				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.58

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี กับอายุการทำงาน 16 – 25 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 16 – 25 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.37

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี กับอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.66

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุการทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 – 15 ปี	16 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.07	3.10	3.40	3.56
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.07	-	-0.03	-0.33*	-0.49**
			(0.809)	(0.033)	(0.001)
6 – 15 ปี	3.10		-	-0.29	-0.47**
				(0.055)	(0.001)
16 – 25 ปี	3.40			-	-0.17
					(0.328)
26 ปี ขึ้นไป	3.56				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับอายุการทำงาน 16 – 25 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 16 – 25 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหารมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.33

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.0 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของ

ข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.49

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี กับอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.47

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุการทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 – 15 ปี	16 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.24	3.24	3.54	3.77
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.24	-	-0.01	-0.30*	-0.53**
			(0.962)	(0.023)	(0.000)
6 – 15 ปี	3.24		-	-0.29*	-0.53**
				(0.027)	(0.000)
16 – 25 ปี	3.54			-	-0.23
					(0.122)
26 ขึ้นไป	3.77				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับอายุการทำงาน 16 – 25 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 16 – 25 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวมมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.30

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของ

ข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.53

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี กับอายุการทำงาน 16 – 25 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 16 – 25 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.29

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี กับอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.53

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุการทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 – 15 ปี	16 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.37	3.35	3.65	3.90
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.37	-	0.02	-0.28	-0.53**
			(1.00)	(0.235)	(0.000)
6 – 15 ปี	3.35		-	-0.30	-0.55**
				(0.254)	(0.000)
16 – 25 ปี	3.65			-	-0.25
					(0.426)
26 ปี ขึ้นไป	3.90				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงานมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.53

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี กับอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.55

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.7 ข้าราชการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีภูมิลำเนา ต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบกว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 จะยอมรับ H_0 และ

ปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามภูมิลำเนา

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	Levene's test for Equility of variances	
	F	Sig.
ด้านบุคคล	0.018	0.893
ด้านภาระงาน	1.245	0.265
ด้านองค์กร	0.035	0.852
ด้านผู้บริหาร	0.736	0.392
โดยรวม	0.115	0.735

จากตาราง 36 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.893 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของภูมิลำเนาทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.265 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่า

ความแปรปรวนของภูมิลำเนาทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.852 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของภูมิลำเนาทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.392 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของภูมิลำเนาทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.735 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของภูมิลำเนาทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกโดยภูมิลำเนาทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 38

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามภูมิลำเนา

ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	t-test for Equality of Means					
	ภูมิลำเนา	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านบุคคล	กรุงเทพมหานคร	3.79	0.75	1.484	298	0.139
	ต่างจังหวัด	3.66	0.71			
ด้านภาระงาน	กรุงเทพมหานคร	3.64	0.81	2.907**	298	0.004
	ต่างจังหวัด	3.36	0.86			
ด้านองค์กร	กรุงเทพมหานคร	3.27	0.95	3.716**	298	0.000
	ต่างจังหวัด	2.87	0.94			
ด้านผู้บริหาร	กรุงเทพมหานคร	3.40	0.86	3.861**	298	0.000
	ต่างจังหวัด	3.02	0.87			
โดยรวม	กรุงเทพมหานคร	3.53	0.78	3.385**	298	0.001
	ต่างจังหวัด	3.23	0.74			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามภูมิลำเนา โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านบุคคล มีค่า Sig. 0.139 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราขการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ในด้านบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านภาระงาน มีค่า Sig. 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั้น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ใน

ด้านภาระงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน มากกว่า ภูมิลำเนาต่างจังหวัด โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

ด้านองค์กร มีค่า Sig. 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั้น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กรมากกว่า ภูมิลำเนาต่างจังหวัด โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

ด้านผู้บริหาร มีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั้น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ในด้านผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า ภูมิลำเนาต่างจังหวัด โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

โดยรวม มีค่า Sig. 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั้น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าภูมิลำเนาต่างจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน 2.1 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล

H_1 : แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 39

กำหนดให้

แรงจูงใจในงาน

X_1 คือ ความสำเร็จของงาน

X_2 คือ การได้การยอมรับนับถือ

X_3 คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

X_4 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

X_5 คือ ลักษณะความรับผิดชอบ

X_6 คือ นโยบาย และการบริหารงาน

X_7 คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

X_8 คือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

X_9 คือ เงินเดือน

X_{10} คือ สถานะของอาชีพ

X_{11} คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว

X_{12} คือ ความมั่นคงในงาน

X_{13} คือ สภาพการทำงาน

X_{14} คือ การปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

X_{15} คือ วัฒนธรรมเน้นผลงาน

X_{16} คือ วัฒนธรรมเน้นบุคลากร

X_{17} คือ วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด

X_{18} คือ วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ

X_{19} คือ วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม

X_{20} คือ วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง

X_{21} คือ วัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

Y_1 คือ ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	126.782	6	21.130	187.527**	0.000*
Residual	33.015	293	0.113		
Total	159.797	299			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 39

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise

แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร	B	S.D.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.200	0.133		1.510	0.132
วัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15})	0.430	0.053	0.419	8.176**	0.000
วัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16})	0.290	0.046	0.320	6.241**	0.000
วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18})	0.151	0.041	0.162	3.663**	0.000
ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (X_8)	0.131	0.043	0.116	3.076**	0.002
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7)	-0.140	0.038	-0.135	-3.666**	0.000
ความมั่นคงในงาน (X_{12})	0.085	0.042	0.082	2.004*	0.046
	r	=0.891		Adjusted R^2	=0.789
	R^2	=0.793		S.E.	=0.336

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) วัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7) และความมั่นคงในงาน (X_{12}) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.002, 0.000 และ 0.046 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 นั่นตามลำดับ คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) วัฒนธรรมเน้น

บุคลากร (X_{16}) วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7) และความมั่นคงในงาน (X_{12}) มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 78.9 (Adjusted R^2 = 0.798) โดยสามารถนำสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_1 = 0.430(X_{15}) + 0.290(X_{16}) + 0.151(X_{18}) + 0.131(X_8) - 0.140\ (X_7) + 0.085(X_{12})$$

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.430 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล(Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.290 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.151 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์

กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

แรงจูงใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.131 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงแรงจูงใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

แรงจูงใจในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) ลดลง 0.140 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงแรงจูงใจในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) ลดลง ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่ เนื่องจากหากโรงพยาบาลเพิ่มความก้าวหน้าในอนาคตให้แก่ข้าราชการ ได้แก่ การมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มโอกาสที่จะได้เรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ จะทำให้ข้าราชการไม่จำเป็นต้องเต็มใจที่จะเลือกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้ หลังจากได้รับความก้าวหน้า อาจลาออกจากราชการและโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ

แรงจูงใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน (X_{12}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.085 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงแรงจูงใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) มี 15 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (X_1) การได้การยอมรับนับถือ (X_2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_4) ลักษณะความรับผิดชอบ (X_5) นโยบาย และการบริหารงาน (X_6) เงินเดือน (X_9) สถานะของอาชีพ

(X_{10}) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{11}) สภาพการทำงาน (X_{13}) การปกครองบังคับบัญชา (X_{14}) วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม (X_{19}) วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง (X_{20}) และวัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X_{21}) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1)

สมมติฐาน 2.2 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน

H_1 : แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 41

กำหนดให้

แรงจูงใจในงาน

X_1 คือ ความสำเร็จของงาน

X_2 คือ การได้การยอมรับนับถือ

X_3 คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

X_4 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

X_5 คือ ลักษณะความรับผิดชอบ

X_6 คือ นโยบาย และการบริหารงาน

X_7 คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

X_8 คือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

X_9 คือ เงินเดือน

X_{10} คือ สถานะของอาชีพ

X_{11} คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว

X_{12} คือ ความมั่นคงในงาน

X_{13} คือ สภาพการทำงาน

X_{14} คือ การปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

X_{15} คือ วัฒนธรรมเน้นผลงาน

X_{16} คือ วัฒนธรรมเน้นบุคลากร

X_{17} คือ วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด

X_{18} คือ วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ

X_{19} คือ วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม

X_{20} คือ วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง

X_{21} คือ วัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

Y_2 คือ ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	160.862	4	40.215	233.719**	0.000
Residual	50.760	295	0.172		
Total	211.622	299			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 41

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise

แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร	B	S.D.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.120	0.135		0.885	0.377
วัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16})	0.550	0.057	0.528	9.722**	0.000
วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17})	0.207	0.038	0.241	5.489**	0.000
วัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15})	0.142	0.058	0.120	2.450*	0.015
เงินเดือน (X_9)	0.077	0.037	0.078	2.101*	0.036
	r	=0.872		Adjusted R^2	=0.757
	R^2	=0.760		S.E.	=0.415

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) วัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) และเงินเดือน (X_9) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.015 และ 0.036 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 นั่นตามลำดับ คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) วัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) และเงินเดือน (X_9) มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 75.7 (Adjusted R^2 = 0.757) โดย สามารถนำสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_2 = 0.550(X_{16}) + 0.207(X_{17}) + 0.142(X_{15}) + 0.077(X_9)$$

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.550 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.207 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.142 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

แรงจูงใจในงาน ด้านเงินเดือน (X_9) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.077 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงแรงจูงใจในงาน ด้านเงินเดือน จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) มี 17 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (X_1) การได้การยอมรับนับถือ (X_2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_4) ลักษณะความรับผิดชอบ (X_5) นโยบาย และการบริหารงาน (X_6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7) ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8) สถานะของ

อาชีพ (X_{10}) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{11}) ความมั่นคงในงาน (X_{12}) สภาพการทำงาน (X_{13}) การปกครองบังคับบัญชา (X_{14}) วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม (X_{19}) วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง (X_{20}) และวัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X_{21}) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2)

สมมติฐาน 2.3 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ

H_1 : แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 43

กำหนดให้

แรงจูงใจในงาน

X_1 คือ ความสำเร็จของงาน

X_2 คือ การได้การยอมรับนับถือ

X_3 คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

X_4 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

X_5 คือ ลักษณะความรับผิดชอบ

X_6 คือ นโยบาย และการบริหารงาน

X_7 คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

X_8 คือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

X_9 คือ เงินเดือน

X_{10} คือ สถานะของอาชีพ

X_{11} คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว

X_{12} คือ ความมั่นคงในงาน

X_{13} คือ สภาพการทำงาน

X_{14} คือ การปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

X_{15} คือ วัฒนธรรมเน้นผลงาน

X_{16} คือ วัฒนธรรมเน้นบุคลากร

X_{17} คือ วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด

X_{18} คือ วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ

X_{19} คือ วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม

X_{20} คือ วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง

X_{21} คือ วัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

Y_3 คือ ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	210.066	4	52.516	231.949**	0.000
Residual	66.792	295	0.226		
Total	276.858	299			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 43

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise

แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร	B	S.D.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.091	0.218		0.419	0.676
วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17})	0.693	0.051	0.707	13.502**	0.000
วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18})	0.273	0.067	0.222	4.070**	0.000
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3)	-0.122	0.044	-0.090	-2.782**	0.006
วัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X_{21})	0.119	0.047	0.073	2.530*	0.012
	r	=0.871		Adjusted R^2	=0.755
	R^2	=0.759		S.E.	=0.476

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) และวัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X_{21}) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.006 และ 0.012 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 นั่น คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) และวัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X_{21}) มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 75.5 (Adjusted R^2 = 0.755) โดย สามารถนำสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ (Y_3) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_3 = 0.693(X_{17}) + 0.273(X_{18}) - 0.122(X_3) + 0.119(X_{21})$$

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.693 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ (Y_3) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.273 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ (Y_3) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

แรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์กร (Y_3) ลดลง 0.122 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงแรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์กร (Y_3) ลดลง ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่ เนื่องจากหากโรงพยาบาลเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ การส่งฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานชัดเจน จะทำให้ข้าราชการไม่จำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเท่านั้น อาจลาออกจาก

ราชการและโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ จากความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ทำให้หน่วยงานองค์กรหรือโรงพยาบาลอื่นๆต้องการตัว

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X_{21}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.119 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงจะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ (Y_3) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ (Y_3) มี 17 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (X_1) การได้การยอมรับนับถือ (X_2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_4) ลักษณะความรับผิดชอบ (X_5) นโยบาย และการบริหารงาน (X_6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8) เงินเดือน (X_9) สถานะของอาชีพ (X_{10}) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{11}) สภาพการทำงาน (X_{13}) การปกครองบังคับบัญชา (X_{14}) วัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) วัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม (X_{19}) และวัฒนธรรมเน้นความมั่นคง (X_{20}) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ (Y_3)

สมมติฐาน 2.4 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร

H_1 : แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้

ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 45

กำหนดให้

แรงจูงใจในงาน

X_1 คือ ความสำเร็จของงาน

X_2 คือ การได้การยอมรับนับถือ

X_3 คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

X_4 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

X_5 คือ ลักษณะความรับผิดชอบ

X_6 คือ นโยบาย และการบริหารงาน

X_7 คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

X_8 คือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

X_9 คือ เงินเดือน

X_{10} คือ สถานะของอาชีพ

X_{11} คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว

X_{12} คือ ความมั่นคงในงาน

X_{13} คือ สภาพการทำงาน

X_{14} คือ การปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

X_{15} คือ วัฒนธรรมเน้นผลงาน

X_{16} คือ วัฒนธรรมเน้นบุคลากร

X_{17} คือ วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด

X_{18} คือ วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ

X_{19} คือ วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม

X_{20} คือ วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง

X_{21} คือ วัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

Y_4 คือ ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	179.194	7	25.599	139.999**	0.000
Residual	53.393	292	0.183		
Total	232.587	299			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 45

ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise

แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร	B	S.D.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.390	0.181		2.150*	0.032
วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18})	0.515	0.067	0.456	7.730**	0.000
วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17})	0.264	0.048	0.294	5.476**	0.000
วัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16})	0.195	0.054	0.178	3.624**	0.000
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3)	-0.175	0.051	-0.140	-3.419**	0.001
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7)	0.132	0.055	0.105	2.378*	0.018
สถานะของอาชีพ (X_{10})	-0.169	0.058	-0.121	-2.889**	0.004
ความมั่นคงในงาน (X_{12})	0.126	0.058	0.101	2.163*	0.031
	r	=0.878		Adjusted R^2	=0.765
	R^2	=0.770		S.E.	=0.428

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) วัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7) สถานะของอาชีพ (X_{10}) และความมั่นคงในงาน (X_{12}) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.001, 0.018, 0.004 และ 0.031 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 ตามลำดับนั่น คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) วัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) ความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งงาน (X_3) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7) สถานะของอาชีพ (X_{10}) และความมั่นคงในงาน (X_{12}) มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 76.5 (Adjusted R^2 = 0.765) โดย สามารถนำสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_4 = 0.515(X_{18}) + 0.264(X_{17}) + 0.195(X_{16}) - 0.175(X_3) + 0.132 (X_7) - 0.169(X_{10}) + 0.126(X_{12})$$

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.515 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.264 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.195 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

แรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) ลดลง 0.175 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงแรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) ลดลง ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่ เนื่องจากหากโรงพยาบาลเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ การส่งฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือผู้บริหาร มีการกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในงานชัดเจน จะทำให้ข้าราชการไม่จำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเท่านั้น อาจลาออกจากราชการและโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ จากความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ทำให้หน่วยงานหรือโรงพยาบาลอื่นๆต้องการตัว

แรงจูงใจในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.132 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงแรงจูงใจในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

แรงจูงใจในงาน ด้านสถานะของอาชีพ (X_{10}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) ลดลง 0.169 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงแรงจูงใจในงาน ด้านสถานะของอาชีพ จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) ลดลง ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่ เนื่องจากหากสถานะของอาชีพเพิ่มขึ้น ข้าราชการมีความพอใจ ภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ อาชีพได้รับการยกย่องเกียรติ ยอมรับในสังคม และหากผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยน หรือวิสัยทัศน์ในการบริหารไม่ชัดเจน จะทำให้ข้าราชการไม่จำเป็นต้องคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเท่านั้น อาจลาออกจากราชการและโยกย้ายไปยังโรงพยาบาลหรือหน่วยงานอื่นๆ

เนื่องจากหากสถานะของอาชีพ มีความพอใจภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ อาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม จะส่งผลให้ความคงอยู่ในงาน ด้านผู้บริหาร เช่น ผู้บริหารมีการ

ปรับเปลี่ยน หรือใช้อำนาจไม่เหมาะสม ความไม่มุ่งมั่นของผู้บริหารงานในการบริหารงาน และวิสัยทัศน์ในการบริหารไม่ชัดเจน ลดลงจากสถานะของอาชีพที่มากขึ้น

แรงจูงใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน (X_{12}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.126 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงแรงจูงใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) มี 14 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (X_1) การได้การยอมรับนับถือ (X_2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_4) ลักษณะความรับผิดชอบ (X_5) นโยบาย และการบริหารงาน (X_6) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8) เงินเดือน (X_9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{11}) สภาพการทำงาน (X_{13}) การปกครองบังคับบัญชา (X_{14}) วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม (X_{19}) วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง (X_{20}) และวัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X_{21}) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4)

สมมติฐาน 2.5 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม

H_1 : แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 47

กำหนดให้

แรงจูงใจในงาน

X_1 คือ ความสำเร็จของงาน

X_2 คือ การได้การยอมรับนับถือ

X_3 คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

X_4 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

X_5 คือ ลักษณะความรับผิดชอบ

X_6 คือ นโยบาย และการบริหารงาน

X_7 คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

X_8 คือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

X_9 คือ เงินเดือน

X_{10} คือ สถานะของอาชีพ

X_{11} คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว

X_{12} คือ ความมั่นคงในงาน

X_{13} คือ สภาพการทำงาน

X_{14} คือ การปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

X_{15} คือ วัฒนธรรมเน้นผลงาน

X_{16} คือ วัฒนธรรมเน้นบุคลากร

X_{17} คือ วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด

X_{18} คือ วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ

X_{19} คือ วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม

X_{20} คือ วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง

X_{21} คือ วัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

Y คือ ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	153.956	5	30.791	346.232**	0.000
Residual	26.146	294	0.089		
Total	180.102	299			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 48

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise

แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร	B	S.D.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.317	0.109		2.918**	0.004
วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17})	0.289	0.033	0.366	8.734**	0.000
วัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16})	0.239	0.042	0.248	5.666**	0.000
วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18})	0.273	0.045	0.275	6.086**	0.000
วัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15})	0.185	0.042	0.170	4.402**	0.000
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3)	-0.077	0.028	-0.070	-2.712**	0.007
	r	=0.925		Adjusted R^2	=0.852
	R^2	=0.855		S.E.	=0.298

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) วัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) วัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.007 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) วัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) วัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 85.2 (Adjusted R^2 = 0.852) โดยสามารถนำสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์มีอิทธิพลต่อ**ความคงอยู่ใน**

งานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.289(X_{17}) + 0.239(X_{16}) + 0.273(X_{18}) + 0.185(X_{15}) - 0.077(X_3)$$

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) เพิ่มขึ้น 0.289 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) เพิ่มขึ้น 0.239 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) เพิ่มขึ้น 0.273 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) เพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาล

ตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

แรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) ลดลง 0.077 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงแรงจูงใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) ลดลง ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่ เนื่องจากหากโรงพยาบาลเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ การส่งฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานชัดเจน จะทำให้ข้าราชการไม่จำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเท่านั้น อาจลาออกจากราชการและโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ จากความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ทำให้หน่วยงาน องค์กรหรือโรงพยาบาลอื่นๆต้องการตัว

ส่วนตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) มี 16 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (X_1) การได้การยอมรับนับถือ (X_2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_4) ลักษณะความรับผิดชอบ (X_5) นโยบาย และการบริหารงาน (X_6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8) เงินเดือน (X_9) สถานะของอาชีพ (X_{10}) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{11}) ความมั่นคงในงาน (X_{12}) สภาพการทำงาน (X_{13}) การปกครองบังคับบัญชา (X_{14}) วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม (X_{19}) วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง (X_{20}) และวัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X_{21}) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร				
	ด้านบุคคล	ด้านภาระงาน	ด้านองค์กร	ด้านผู้บริหาร	โดยรวม
เพศ	✗	✗	✗	✗	✗
อายุ	✓	✓	✓	✓	✓
สถานภาพ	✓	✗	✗	✗	✗
ตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓	✓
รายได้เฉลี่ย	✗	✗	✗	✗	✗
อายุการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓
ภูมิลำเนา	✗	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน
เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ตาราง 49 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะส่วนบุคคล	ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร				
	ด้านบุคคล	ด้านภาระงาน	ด้านองค์กร	ด้านผู้บริหาร	โดยรวม
แรงจูงใจในงาน					
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จของงาน	×	×	×	×	×
การได้การยอมรับนับถือ	×	×	×	×	×
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	×	×	✓	✓	✓
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	×	×	×	×	×
ลักษณะความรับผิดชอบ	×	×	×	×	×
ปัจจัยค้ำจุน					
นโยบาย และการบริหารงาน	×	×	×	×	×
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	✓	×	×	✓	×
ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	✓	×	×	×	×
เงินเดือน	×	✓	×	×	×
สถานะของอาชีพ	×	×	×	✓	×
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	×	×	×	×	×
ความมั่นคงในงาน	✓	×	×	✓	×
สภาพการทำงาน	×	×	×	×	×
การปกครองบังคับบัญชา	×	×	×	×	×

ตาราง 49 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร				
	ด้านบุคคล	ด้านภาระงาน	ด้านองค์กร	ด้านผู้บริหาร	โดยรวม
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร					
วัฒนธรรมเน้นผลงาน	✓	✓	✗	✗	✓
วัฒนธรรมเน้นบุคลากร	✓	✓	✗	✓	✓
วัฒนธรรมเน้นรายละเอียด	✗	✓	✓	✓	✓
วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	✓	✗	✓	✓	✓
วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม	✗	✗	✗	✗	✗
วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง	✗	✗	✗	✗	✗
วัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	✗	✗	✓	✗	✗

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน
เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5
สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในงานและวัฒ นธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน”

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะทำให้ทราบแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่อาจจะมีผลต่อความคงอยู่ในงาน เพื่อป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่อาจจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงพยาบาล และยังช่วยให้เกิดการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรอีกด้วย

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะทำให้ทราบแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่อาจจะมีผลต่อความคงอยู่ในงาน เพื่อป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่อาจจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงพยาบาล และยังช่วยให้เกิดการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรอีกด้วย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการทำวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ โรงพยาบาลตากสิน จำนวน 1,017 คน (ข้อมูลจากการเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน วันที่ 21 มกราคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ โรงพยาบาลตากสิน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1970:580-581) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนในการเลือกสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% จากการคำนวนจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 287 คน เพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 5 ของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 13 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 300 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามตำแหน่งงานและเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยคำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้

$$n = \frac{\mathrm{N}}{[1+\mathrm{N}(e^2)]}$$

$$= \frac{1{,}017}{[1+1{,}017(0.05^2)]}$$

= 287 ตัวอย่าง

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด 1,017 คน

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5%

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 287 คน และเพิ่มตัวอย่างไว้เผื่อการสูญเสียของแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ไว้ 5% ประมาณ 13 ตัวอย่างรวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 300 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหากลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional) ตามประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตำแหน่งงาน คือ แพทย์/ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ สนับสนุนทางคลินิก สนับสนุนทั่วไป โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นอย่างเป็นสัดส่วนแปรตามจำนวนพนักงานดังนี้

ตาราง 50 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งงาน	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนตัวอย่าง(คน)
แพทย์/ทันตแพทย์	115	34
เภสัชกร	24	7
พยาบาลวิชาชีพ	651	192
สนับสนุนทางคลินิก	179	53
สนับสนุนทั่วไป	48	14
รวมทั้งสิ้น	1017	300

การสุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยวิธีสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ จัดเก็บข้อมูลในแต่ละตำแหน่งงาน จนครบจำนวนที่ต้องการ 300 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามปลายปิด (Closed-end Question) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย อายุการทำงาน ภูมิลำเนา ดังนี้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยมีคำถามจำนวน 43 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาพชั้น (Interval Scale) ใช้การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างเครื่องมือในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionare) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ จากทฤษฎี บทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือ ในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายการวิจัย

2. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและออกแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาถึงความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง และแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ก่อนนำไปไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ที่อยู่ในประชากร แต่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach alpha Coefficient; ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544:98-99) โดยจะต้องมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ โดยค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก จะแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง การวิจัยในครั้งนี้ใช้ค่า α ที่ยอมรับได้ที่ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558) โดยจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและได้คุณภาพ ซึ่งการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นเรียงตามข้อมูลแต่ละส่วน มีผลดังนี้

แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในงาน

	ค่าความเชื่อมั่น
1.ปัจจัยจูงใจในงาน	
1.1 ความสำเร็จของงาน	.765
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	.785
1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานการงาน	.796
1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.772
1.5 ลักษณะความรับผิดชอบ	.703
2. ปัจจัยค้ำจุน	
2.1 นโยบาย และการบริหารงาน	.786
2.2 โอกาสที่จะได้ความก้าวหน้าในอนาคต	.765
2.3 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา	.806
2.4 เงินเดือน	.790
2.5 สถานะของอาชีพ	.734
2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	.812
2.7 ความมั่นคงในงาน	.835
2.8 สภาพการทำงาน	.841
2.9 การปกครองบังคับบัญชา	.781

แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กร

	ค่าความเชื่อมั่น
1.เน้นผลงาน	.702
2.เน้นบุคลากร	.768
3.เน้นรายละเอียด	.815
4.เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	.790
5.เน้นการทำงานเป็นทีม	.781
6.เน้นความมั่นคง	.871
7.เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	.882

แบบสอบถามด้านความคงอยู่ในงานของข้าราชการ

	ค่าความเชื่อมั่น
1.ด้านบุคคล	.702
2.ด้านภาระงาน	.759
3.ด้านองค์การ	.722
4.ด้านผู้บริหาร	.809

7. นำแบบสอบถามไปดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกให้กับข้าราชการตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ 300 ฉบับ แล้วรวบรวมแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถาม

3. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์

2. ลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ สำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด (Closed-ended)

3. ประมวลผลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกเข้า File ประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการแจกแจงความถี่ของตัวแปร คำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลตอนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. นำข้อมูลตอนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. นำข้อมูลตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. นำข้อมูลตอนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ T-test ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เฉพาะเพศ และภูมิลำเนา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใน สมมติฐานข้อที่ 1 ยกเว้น เพศ และภูมิลำเนา ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงเริ่มทดสอบรา0ยคู่โดยใช้ Least-significant Different (LSD) หรือ Dunnett' T3 เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกขึ้นหนึ่ง (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546: 302)

6. ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ สมการความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว โดยตัวแปรอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง แต่จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546: 302)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย อายุการทำงาน ภูมิลำเนา เป็นดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 89.67 และเป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 89.67 ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.67 รองลงมาคือช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 และน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.33 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาคือ ตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.67 ตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33 ตำแหน่งงาน สนับสนุนทั่วไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานเภสัชกร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.33 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ย 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 รายได้เฉลี่ย 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 รายได้เฉลี่ย 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 รายได้เฉลี่ย 45,001 - 55,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.33 และน้อยที่สุด คือ รายได้เฉลี่ย ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.67 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 6 – 15 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 อายุการทำงาน 16 – 25 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.33 อายุการทำงาน 26 – 35 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33 และน้อยที่สุด คือ อายุการทำงาน 36 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 ตามลำดับ

ภูมิลำเนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 54.33 และต่างจังหวัด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.67 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

การวิเคราะห์แรงจูงใจในงานกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดี ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านรู้สึกพึงพอใจในผลงานของตนเอง ท่านสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 3.95 และ 3.94 ตามลำดับ

การได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับดี ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงานจากท่าน ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน และท่านมักจะได้รับคำชมเชย ชื่นชม ยกย่องและให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 3.76 และ 3.69 ตามลำดับ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่องาน ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหากทำงานตามเป้าหมาย และงานมีความก้าวหน้าและเส้นทางเติบโตที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ

ลักษณะความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดี ได้แก่ งานของท่านระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน และท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ 4.00 ตามลำดับ

ลักษณะความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดี ได้แก่ งานของท่านระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน และท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ 4.00 ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน โดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดี ประกอบด้วย สถานะ

ของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ ผู้ใต้บังคับ บัญชา เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 การปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 นโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ โรงพยาบาลมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ท่านสามารถนำนโยบายของโรงพยาบาลมาปฏิบัติได้จริง และหลักเกณฑ์การประเมินผลงานเป็นไปอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 3.64 และ 3.58 ตามลำดับ

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับดี ได้แก่ โรงพยาบาลมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง ท่านมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต และท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่เป็นไปได้เมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 3.59 และ 3.53 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ ผู้ใต้บังคับ บัญชาเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านสามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงานแต่สุดท้ายก็สามารถเข้าใจกันได้ด้วยดี และหัวหน้างานมีความสามารถ ความเต็มใจในการให้คำแนะนำท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 3.89 และ 3.85 ตามลำดับ

เงินเดือน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ อัตราเงินเดือนของท่านเป็นที่น่าพอใจ ค่าตอบแทนหรือเงินรางวัลที่ได้เหมาะสมกับผลงาน และสวัสดิการเป็นที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 3.32 และ 3.31 ตามลำดับ

สถานะของอาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติ งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับจากการยอมรับในสังคม และท่านมีความพอใจและภูมิใจกับหน้าที่ที่

ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และ 4.25 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านมีความพอใจและภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ความเป็นอยู่ส่วนตัว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับดี ได้แก่ เมื่อท่านได้ทำงานท่านจะรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำอยู่เสมอ การโยกย้ายด้วยตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 3.61 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานไม่กระทบชีวิตส่วนตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านคิดว่าการทำงานกับโรงพยาบาลมีความมั่นคงมาก ท่านมีความผูกพันกับโรงพยาบาล และท่านจะไม่ถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ที่ตนเองไม่อยากไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 3.89 และ 3.81 ตามลำดับ

สภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บรรยากาศโดยทั่วไปส่งเสริมการทำงานของท่าน อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ที่ท่านทำงานมีความปลอดภัย และอุปกรณ์และเครื่องมือ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 3.26 และ 3.17 ตามลำดับ

การปกครองบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับดี ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจแนะนำ สอนงาน และช่วยเหลือท่านเสมอ เมื่อท่านต้องการคำปรึกษา ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ และให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 3.68 และ 3.65 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ด้านอยู่ใน

ระดับดี และอีก 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เท่ากัน วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด อยู่ในระดับดี ได้แก่ องค์กรมีการจัดระดับหน้าที่การทำงานได้อย่างถูกต้อง องค์กรเน้นความถูกต้องและใส่ใจในการทำงานของพนักงานเป็นหลัก และองค์กรเน้นขั้นตอนและกระบวนการในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 3.78 และ 3.68 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์กร องค์กรเน้นผลงานเป็นสำคัญ พนักงานต้องทำให้เสร็จตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และองค์กรเน้นการปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดกับกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค มุ่งเน้นให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 3.56 และ 3.54 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ โรงพยาบาลมีการประเมินและตรวจวัด ความปลอดภัยในการทำงาน ท่านเข้าใจถึงกระบวนการรายงานอุบัติเหตุอุบัติการณ์จากการทำงาน และ ท่านเข้าใจถึงการป้องกันอันตรายตามสภาพความเสี่ยงของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 2.99 และ 2.92 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับดี ได้แก่ องค์กรมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานตามความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดของแต่ละคน และองค์กรให้ความสำคัญต่อการยอมรับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.46 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สมาชิกทุกคนของกลุ่มยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดีและมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิด

ระหว่างสมาชิกด้วยกัน และ องค์กรตระหนักในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และ 3.06 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ อยู่ในระดับดี ได้แก่ องค์กรมีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติงานเชิงรุกในการแข่งขันกับคู่แข่งขัน และเน้นการเป็นผู้นำในธุรกิจ มีการวัดผลและประเมินผลของพนักงานในระดับต่างๆอยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของพนักงาน และ องค์กรของท่านมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นผู้นำในการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 3.57 และ 3.53 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง อยู่ในระดับดี ได้แก่ กิจกรรมขององค์กรโดยส่วนใหญ่เน้นการรักษาสภาพขององค์กรโดย เน้นความมั่นคงมากกว่าเติบโตของธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และภาพลักษณ์ขององค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร จึงควรรักษาให้ไม่เปลี่ยนแปลงจากเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 3.31 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง อยู่ในระดับดี ได้แก่ มีการวางแผนและยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ในขณะที่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และองค์กรมีการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และ 3.29 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

การวิเคราะห์ความคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความคงอยู่ในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 2 ด้าน

อยู่ในระดับสูง และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านภาระงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และปัจจัยด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความคงอยู่ในงาน ด้านปัจจัยด้านบุคคล อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะเลือกปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ท่านยังจะคงปฏิบัติงานต่อไป แม้ว่าจะมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และ แม้ว่าความจำเป็นทางด้านการเงินจะมากขึ้น ท่านจะยังคงทำงานในองค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 3.64 และ 3.58 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านภาระงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความคงอยู่ในงาน ด้านปัจจัยด้านภาระงาน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ภาระในการทำงานจะเพิ่มมากขึ้น ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ แม้มีความยากลำบากในการติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงาน และแม้เกิดความเบื่อหน่ายจากความจำเจของงาน ท่านยังคงจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 3.52 และ 3.49 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความคงอยู่ในงาน ด้านปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านไม่คิดที่จะลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้เงินเดือนที่มากกว่าเดิม ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ไม่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และท่านจะยังปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความโปร่งใสและไม่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 3.04 และ 2.96 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความคงอยู่ในงาน ด้านปัจจัยด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ เพราะความมุ่งมั่นของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นกับความคงอยู่ในงาน ด้านปัจจัยด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านไม่คิดที่จะลาออก แม้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชาจะไม่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจไม่ลาออก หากผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยน หรือใช้อำนาจอย่างไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และ 3.01 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.1 ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านภาระงาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านองค์กร พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านผู้บริหาร พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.2 ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.22

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี / อายุ 31 – 40 ปี / อายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.67, 0.51 และ 0.39 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.28

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.29

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.67

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.39

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.37

ด้านภาระงาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.71

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.56

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านด้านภาระงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.44

ด้านองค์กร พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.69

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.63

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านด้านองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.39

ด้านผู้บริหาร พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.63

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.46

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านด้านผู้บริหาร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.25

สมมติฐาน 1.3 ข้าราชการที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

ด้านภาระงาน พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านองค์กร พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ในด้านองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านผู้บริหาร พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.4 ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.38

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป **มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร** โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.48

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใน ด้านบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์/-1เภสัชกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.41

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.47

ด้านภาระงาน พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใน ด้านภาระงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงานมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.38

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงานมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.56

ด้านองค์กร พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใน ด้านองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.52

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.45

ด้านผู้บริหาร พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใน ด้านผู้บริหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหารมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.43

สมมติฐาน 1.5 ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใน ด้านบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านภาระงาน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใน ด้านภาระงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านองค์กร พบว่า ว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านผู้บริหาร พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใน ด้านผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.6 ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 16 – 25 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.30

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.53

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 16 – 25 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.29

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.53

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ใน

ด้านบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 16 – 25 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี

อายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.32

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.52

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.43

ด้านภาระงาน พบว่า ข้าราชการอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.53

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.55

ด้านองค์กร พบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใน ด้านองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.58

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 16 – 25 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.37

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.66

ด้านผู้บริหาร พบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใน ด้านผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 16 – 25 ปี มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.33

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.49

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 6 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.47

สมมติฐาน 1.7 ข้าราชการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์

กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าภูมิลำเนาต่างจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านบุคคล พบว่า ข้าราขการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครที่ ไม่แตกต่างกัน ในด้านบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านภาระงาน พบว่า ข้าราชการภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ในด้านภาระงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านภาระงาน มากกว่า ภูมิลำเนาต่างจังหวัด โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

ด้านองค์กร พบว่า ข้าราชการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านองค์กร มากกว่า ภูมิลำเนาต่างจังหวัด โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

ด้านผู้บริหาร พบว่า ข้าราชการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ในด้านผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร มากกว่า ภูมิลำเนาต่างจังหวัด โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน 2.1 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาพบว่า

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.430 หน่วย กล่าวคือองค์กรเน้นผลงานเป็นสำคัญ โดยข้าราชการต้องทำงานให้เสร็จตามที่กำหนด เพื่อผลให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน การปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดกับกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค มุ่งเน้นให้งานบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเดียว จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.290 หน่วย กล่าวคือโรงพยาบาลมีการประเมินและการตรวจวัด ความปลอดภัยในการทำงาน มีความเข้าใจถึงการป้องกันอันตรายตามสภาพความเสี่ยงของงาน และเข้าใจถึงกระบวนการรายงานอุบัติเหตุ อุบัติการณ์จากการทำงาน จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.151 หน่วย กล่าวคือองค์กรมีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติงานการเชิงรุกในการแข่งขันกับคู่แข่งขัน และเน้นการเป็นผู้นำในธุรกิจ มีการวัดผลและการประเมินผลของข้าราชการในระดับต่างๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงาน และองค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นผู้นำในการแข่งขัน จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล เพิ่มขึ้น

แรงจูงใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.131 หน่วย กล่าวคือ หากสามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี หัวหน้างานมีความสามารถ ความเต็มใจในการให้คำแนะนำได้ และ

แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงานแต่สุดท้ายก็สามารถเข้าใจกันได้ดี จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคลเพิ่มขึ้น

แรงจูงใจในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) ลดลง 0.140 หน่วย กล่าวคือ เนื่องจากหากโรงพยาบาลเพิ่มความก้าวหน้าในอนาคตให้แก่ข้าราชการ ได้แก่ การมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มโอกาสที่จะได้เรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ จะทำให้ข้าราชการไม่จำเป็นต้องเต็มใจที่จะเลือกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้ หลังจากได้รับความก้าวหน้า อาจลาออกจากราชการและโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ

แรงจูงใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน (X_{12}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.085 หน่วย กล่าวคือ หากการทำงานกับโรงพยาบาลมีความมั่นคงมาก มีความผูกพันกับโรงพยาบาล และจะไม่ถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ที่ตนเองไม่อยากไป จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล เพิ่มขึ้น

สมมติฐาน 2.2 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาพบว่า

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.550 หน่วย กล่าวคือ โรงพยาบาลมีการประเมินและการตรวจวัดความปลอดภัยในการทำงาน มีความเข้าใจถึงการป้องกันอันตรายตามสภาพความเสี่ยงของงาน และเข้าใจถึงกระบวนการรายงานอุบัติเหตุ อุบัติการณ์จากการทำงาน จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงานเพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.207 หน่วย กล่าวคือ องค์กรมีการจัดระดับหน้าที่การทำงานได้อย่างถูกต้อง เน้นความถูกต้องและความใส่ใจในการทำงานของข้าราชการเป็นหลัก เน้นขั้นตอนและกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.142 หน่วย กล่าวคือองค์กรเน้นผลงานเป็นสำคัญ โดยข้าราชการต้องทำงานให้เสร็จตามที่กำหนด เพื่อผลให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน การปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดกับกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค มุ่งเน้นให้งานบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเดียว จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน เพิ่มขึ้น

แรงจูงใจในงาน ด้านเงินเดือน (X_9) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.077 หน่วย กล่าวคือ หากอัตราเงินเดือน และสวัสดิการ เป็นที่น่าพอใจ ค่าตอบแทนและเงินรางวัลที่ได้เหมาะสมกับผลงาน จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านภาระงาน เพิ่มขึ้น

สมมติฐาน 2.3 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาพบว่า

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์

กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.693 หน่วย กล่าวคือ องค์กรมีการจัดระดับหน้าที่การทำงานได้อย่างถูกต้อง เน้นความถูกต้องและความใส่ใจในการทำงานของข้าราชการเป็นหลัก เน้นขั้นตอนและกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การเพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.273 หน่วย กล่าวคือองค์กรมีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติงานการเชิงรุกในการแข่งขันกับคู่แข่งขัน และเน้นการเป็นผู้นำในธุรกิจ มีการวัดผลและการประเมินผลของข้าราชการในระดับต่างๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงาน และองค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นผู้นำในการแข่งขัน จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์กร เพิ่มขึ้น

แรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์กร (Y_3) ลดลง 0.122 หน่วย กล่าวคือหากโรงพยาบาลเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ การส่งฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานชัดเจน จะทำให้ข้าราชการไม่จำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเท่านั้น อาจลาออกจากราชการและโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ จากความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ทำให้หน่วยงาน องค์กรหรือโรงพยาบาลอื่นๆ ต้องการตัว

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X_{21}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์การ (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.119 หน่วย กล่าวคือองค์กรมีการส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความทันสมัย และมีการวางแผนและยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านองค์กร เพิ่มขึ้น

สมมติฐาน 2.4 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาพบว่า

หากไม่พิจารณาแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 7 ด้าน ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) มีค่าอยู่ระดับที่ 0.390

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.515 หน่วย กล่าวคือองค์กรมีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติงานการเชิงรุกในการแข่งขันกับคู่แข่งขัน และเน้นการเป็นผู้นำในธุรกิจ มีการวัดผลและการประเมินผลของข้าราชการในระดับต่างๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงาน และองค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นผู้นำในการแข่งขัน จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.264 หน่วย กล่าวคือ องค์กรมีการจัดระดับหน้าที่การทำงานได้อย่างถูกต้อง เน้นความถูกต้องและใส่ใจในการทำงานของข้าราชการเป็นหลัก เน้นขั้นตอนและกระบวนการในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.195 หน่วย กล่าวคือ องค์กรเน้นผลงานเป็นสำคัญ ข้าราชการต้องทำให้เสร็จตามกำหนด เพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน การปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคมุ่งเน้นให้งานบรรลุเป้าหมาย ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รักษาผลประโยชน์ให้แก่

หน่วยงานอย่างเดียว จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร เพิ่มขึ้น

แรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) ลดลง 0.175 หน่วย กล่าวคือหากโรงพยาบาลเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ การส่งฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานชัดเจน จะทำให้ข้าราชการไม่จำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเท่านั้น อาจลาออกจากราชการและโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ จากความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ทำให้หน่วยงาน องค์กรหรือโรงพยาบาลอื่นๆ ต้องการตัว

แรงจูงใจในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.132 หน่วย กล่าวคือหากโรงพยาบาลเพิ่มความก้าวหน้าในอนาคตให้แก่ข้าราชการ ได้แก่ การมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มโอกาสที่จะได้เรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ จะทำให้ข้าราชการไม่จำเป็นต้องเต็มใจที่จะเลือกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้ หลังจากได้รับความก้าวหน้า อาจลาออกจากราชการและโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ

แรงจูงใจในงาน ด้านสถานะของอาชีพ (X_{10}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) ลดลง 0.169 หน่วย กล่าวคือหากสถานะของอาชีพ มีความพอใจภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ อาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม จะส่งผลให้ความคงอยู่ในงาน ด้านผู้บริหาร ลดลงจากสถานะของอาชีพที่มากขึ้น

แรงจูงใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน (X_{12}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.126 หน่วย กล่าวคือการทำงานในโรงพยาบาลมีความมั่นคงมาก จะไม่ถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ที่ตนไม่อยากไป และมีความผูกพันกับโรงพยาบาล จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร เพิ่มขึ้น

สมมติฐาน 2.5 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาพบว่า

หากไม่พิจารณาแรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) มีค่าอยู่ระดับ 0.317

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด (X_{17}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) เพิ่มขึ้น 0.289 หน่วย กล่าวคือ องค์กรมีการจัดระดับการทำงานได้อย่างถูกต้อง เน้นความถูกต้องและใส่ใจในการทำงานของข้าราชการเป็นหลัก เน้นขั้นตอนและกระบวนการในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร (X_{16}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) เพิ่มขึ้น 0.239 หน่วย กล่าวคือ โรงพยาบาลมีการประเมินและตรวจวัด ความปลอดภัยในการทำงาน เข้าใจถึงป้องกันอันตรายตามสภาพความเสี่ยงของงาน เข้าใจถึงกระบวนการรายงานอุบัติเหตุ อุบัติการณ์จากการทำงาน จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X_{18}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) เพิ่มขึ้น 0.273 หน่วย กล่าวคือ องค์กรมีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติงานการเชิงรุกในการแข่งขันกับคู่แข่งขัน และเน้นการเป็นผู้นำในธุรกิจ มีการวัดผลและการประเมินผลของข้าราชการในระดับต่างๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงาน และองค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นผู้นำในการแข่งขัน จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน (X_{15}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) เพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย กล่าวคือ องค์กรเน้นผลงานเป็นสำคัญ โดยข้าราชการต้องทำงานให้เสร็จตามที่กำหนด เพื่อผลให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน การปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดกับกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค มุ่งเน้นให้งานบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเดียว จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม เพิ่มขึ้น

แรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (Y) ลดลง 0.077 หน่วย กล่าวคือ หากโรงพยาบาลเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ การส่งฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานชัดเจน จะทำให้ข้าราชการไม่จำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเท่านั้น อาจลาออกจากราชการและโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ จากความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ทำให้หน่วยงาน องค์กรหรือโรงพยาบาลอื่นๆต้องการตัว

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า

ข้าราชการที่มี เพศแตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความรับผิดชอบในงาน และการให้ความสำคัญกับงาน ทุกเพศให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล สุวรรณแสง (2553) เรื่องปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีปัจจัยการคงอยู่ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย ข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีภาระความรับผิดชอบต่างๆ จากการทำงานที่ยาวนานทำให้เกิดความผูกพันกับงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่าที่มีความผูกพันน้อยกว่า ตลอดจนมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล สุวรรณแสง (2553) เรื่องปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยการคงอยู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ข้าราชการในวิชาชีพต่างๆ มีความรับผิดชอบในงาน ให้ความสำคัญกับงาน สถานภาพที่ต่างกันจึงมีความคงอยู่ในงานที่ไม่ต่างกัน ก็ยังจะคงทำงานในองค์กรนี้ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานนท์ (2556) พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ภาระครอบครัว และภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ความคงอยู่ในงานของข้าราชการ ด้านบุคคลพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากสถานภาพที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะสถานภาพสมรสมีความคงอยู่ในงานมากที่สุด จากการหลังการสมรสจำเป็นจะต้องสร้างความมั่นคง รวมถึงความจำเป็นส่วนบุคคลต่างกัน ภาระหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงการจัดการตนเอง ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิธร ทรัพย์อัคร (2560) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ในระดับปานกลาง พนักงานมีปัญหาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ตำแหน่งงาน

สนับสนุนทางคลินิก/ทั่วไป มีความคงอยู่ในงาน มากกว่า แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร/พยาบาลวิชาชีพ ถือว่าเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน ไม่เพียงพอต่อความต้องการทางด้านสาธารณสุข ซึ่งจะทำให้มีการแข่งขันแย่งชิง แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร/พยาบาลวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดการโยกย้ายงานและไม่เกิดความคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ม่วงหล้า (2562) พบว่า ผลปัจจัยส่วนบุคคลกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยและ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในเงินเดือนของตน เนื่องจากฐานรายได้เฉลี่ยที่ควรจะได้รับในอาชีพของตนเอง เมื่อเทียบกับฐานเงินเดือนในโรงพยาบาลหรือหน่วยงานอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานนท์ (2556) พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ภาระครอบครัว และภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากอายุการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันในงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล สุวรรณแสง (2553) ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน ผลการเปรียบเทียบตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีปัจจัยการคงอยู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ข้าราชการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวม ด้านภาระงาน องค์กร และผู้บริหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร

มีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์การเป็นเวลานานเนื่องจากการปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเดิม จะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว มีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัญญา กัณโสภา (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามภูมิลำเนา ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นรายละเอียด ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ มีผลต่อความคงอยู่ในงานในด้านภาระงาน องค์กร ผู้บริหาร และภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด มีผลต่อความคงอยู่ในงาน ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กล่าวคือ โรงพยาบาลส่งเสริมให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ ตลอดจนการเอาใจใส่รายละเอียดของงาน ผ่านค่านิยมขององค์กร คือ Integrity เรามีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กร คือเน้นความถูกต้องของกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นใจในกระบวนการทำงาน พร้อมอุทิศตนให้เกิดความคงอยู่ภายในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ในด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน และบุษบา ส่งภากรณ์รัตน์ (2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่าวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดมีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 และสอดคล้องกับ รวิวรรณ ลีมาสวัสดิ์กุล (2551) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นบุคลากร ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีผลต่อความคงอยู่ในงาน ในด้านบุคคล ภาระงาน ผู้บรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร มี

ผลต่อความคงอยู่ในงาน ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กล่าวคือ โรงพยาบาลมีการวัดระดับผลกระทบต่อบุคลากรภายในองค์กร เช่น มีการประเมินและตรวจวัดความปลอดภัยในการทำงานผ่านการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน สร้างความเข้าใจในการป้องกันอันตราย ตามสภาพความเสี่ยงของงาน รวมถึงกระบวนการรายงานอุบัติเหตุ อุบัติการณ์ของการทำงาน (Risk management) ซึ่งจะทำให้ข้าราชการภายในโรงพยาบาลมีความมั่นใจในกระบวนการทำงาน ส่งผลให้เกิดความมั่นใจ มุ่งมั่น เต็มใจ พร้อมอุทิศตนที่จะทำงานภายในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา ส่งภากรณ์รัตน์ (2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่าวัฒนธรรมที่เน้นบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ที่ได้มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น จัดอบรม เรียนรู้ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงในการทำงานของตัวพนักงานให้เกิดความผูกพันและคงอยู่ในงาน และสอดคล้อง รุ่งทิวา สมตน (2562)พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีผลต่อความคงอยู่ในงาน ในด้านบุคคล องค์กร ผู้บริหารและภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ มีผลต่อความคงอยู่ในงาน ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กล่าวคือ โรงพยาบาลมีนโยบายในการปฏิบัติงานแบบเชิงรุก ในการสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นโรงพยาบาลระดับชั้นนำ ของสำนักการแพทย์ ด้วยการวัดผลและประเมินผลการทำงานของบุคลากรภายในโรงพยาบาล เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้ข้าราชการภายในโรงพยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ได้เปรียบ ซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจในองค์กร และทำงานในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา ส่งภากรณ์รัตน์ (2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่าวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ที่ได้มีการจัดวัดการประเมินพนักงานทุกระดับ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความ

ตั้งในการทำงาน เพื่อให้ผลงานออกมาดี และส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และเกิดความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นผลงาน ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีผลต่อความคงอยู่ในงานในด้านบุคคล ภาระงาน และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน มีผลต่อความคงอยู่ในงาน กล่าวคือ โรงพยาบาลมีการให้ความสำคัญต่อผลงาน โดยไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบ และการรักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน ทำให้ไม่เกิดความล่าช้าในการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นความคิด ให้เกิดผลงานตามเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้ข้าราชการภายในโรงพยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร และทำงานในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรางคณา ชนะเคน (2559) พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม เจน วาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร ที่สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณญานตามความคิดเห็นของตนในการแก้ไขปัญหาและการทำงานได้อย่างอิสระ มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่ม เจน วาน ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 05 และสอดคล้องกับแนวคิดของบุษบา ส่งภากรณ์รัตน์ (2558) พบว่าวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานที่ตรงตามเวลา รอบคอบ และลดขั้นตอน ให้เกิดความสำเร็จในงาน และส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และเกิดความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีผลต่อความคงอยู่ในงานในด้านองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีผลต่อความคงอยู่ในงาน กล่าวคือ โรงพยาบาลมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีต่าง มาใช้ให้เกิดความทันสมัยในการปฏิบัติงาน และการวางแผน ยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการภายในโรงพยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร และทำงานในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุษบา ส่งภากรณ์รัตน์ (2558) พบว่าวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ต่อองค์กรของ

พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ที่มีการคิดค้นนวัตกรรมและพัฒนาเทคโนโลยี ให้เป็นไปตามความคาดหวังในการทำงาน

แรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีผลต่อความคงอยู่ในงานในด้านบุคคล องค์กร และภาพรวม ลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากลดแรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานที่เพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากโรงพยาบาลลดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ การไม่มีการส่งการฝึกอบรม ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานไม่ชัดเจน จะทำให้ข้าราชการจำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อไป เนื่องจากการลาออกจากราชการและโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ มีความยุ่งยาก เช่น คุณสมบัติในการโอนย้าย/ตำแหน่งว่างปลายทาง แต่หากไม่มีการพัฒนาข้าราชการจะส่งผลให้โรงพยาบาลไม่ก้าวหน้าทันสมัย โดยอาจจะส่งเสริมในด้านอื่นๆแทนการลดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หรือการทำข้อตกลง ที่จะส่งผลต่อความคงอยู่ในงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานนท์ (2556) พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 การศึกษาของกนกอร ยศไพบูลย์ (2538) พบว่า ความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน และการศึกษาของ Tuanton Krampitz & Wood (1989) พบว่าโอกาสในการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงาน

แรงจูงใจในงาน ด้านสถานะของอาชีพ ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีผลต่อความคงอยู่ในงานในด้านผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากลดแรงจูงใจในงาน ด้านสถานะของอาชีพ จะมีผลต่อความคงอยู่ในงานที่เพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากแรงจูงใจงาน สถานะของอาชีพลดลง จะทำให้ความคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากหากข้าราชการเกิดความไม่มั่นคงในสายอาชีพ การไม่ยอมรับนับถือของในสังคมจึงจำเป็นต้องทำงานและคงอยู่ในโรงพยาบาลต่อไป จากความมั่นใจในปัจจัยด้านผู้บริหาร ในความมุ่งมั่นในการบริหาร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานนท์ (2556) พบว่า ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้าราชการที่มีอายุ 51- 60 ปี ตำแหน่งสนับสนุนคลินิกและสนับสนุนทั่วไป มีอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป และมีภูมิลำเนากรุงเทพ มีความคงอยู่ในการทำงานสูงที่สุด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ โรงพยาบาลตากสิน สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ควรนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายและสร้างความคงอยู่ในงาน เพื่อทำให้ข้าราชการในโรงพยาบาลตากสินปฏิบัติงานและมีความคงอยู่ในงานการทำงาน ได้อย่างยาวนาน ยิ่งขึ้น

แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงาน

ด้านบุคคล

1. ควรมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นผลงานต่อความคงอยู่ในงานด้านบุคคล โดยโรงพยาบาลให้ความสำคัญต่อผลงาน โดยไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบ และการรักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน ทำให้ไม่เกิดความล่าช้าในการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นความคิดให้เกิดผลงานตามเป้าหมาย เพื่อให้ข้าราชการภายในโรงพยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร และทำงานในองค์กรต่อไป

2. ควรลดแรงจูงใจในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตต่อความคงอยู่ในงานด้านบุคคล โดยโรงพยาบาลจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ กล่าวคือ การลดโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เพื่อให้ข้าราชการได้รับความก้าวหน้าในอนาคตตามผลงานที่ปฏิบัติ โดยที่ไม่ต้องคาดหวังถึงความไม่แน่นอนในการได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านภาระงาน

1. ควรมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นบุคลากรต่อความคงอยู่ในงานด้านภาระงาน โดยเพิ่มการประเมินและการตรวจวัด การให้ความรู้ความปลอดภัยในการทำงาน ให้ข้าราชการมีความเข้าใจถึงการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในกระบวนการทำงาน พร้อมอุทิศตนให้เกิดความคงอยู่ภายในองค์กรต่อไป

ด้านองค์การ

1. ควรมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นรายละเอียดต่อความคงอยู่ในงานด้านองค์การ โดยโรงพยาบาลส่งเสริมให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ ตลอดจนการเอาใจใส่

รายละเอียดของงาน ให้เป็นรูปธรรม สร้างค่านิยมขององค์กร เน้นความถูกต้องของกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นใจในกระบวนการทำงาน พร้อมอุทิศตนให้เกิดความคงอยู่ภายในองค์กรต่อไป

2. ควรลดปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่อความคงอยู่ในงานด้านองค์กร เช่น การไม่ส่งการฝึกอบรม ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานไม่ชัดเจน จะทำให้ความคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น แต่โรงพยาบาลจะต้องคำนึงถึง หากไม่มีการพัฒนาข้าราชการ จะส่งผลให้โรงพยาบาลไม่ก้าวหน้า ไม่ทันสมัย โดยอาจจะส่งทำสัญญาหรือข้อตกลงในการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น การกำหนดระยะเวลาครองตำแหน่ง การใช้ทุนเพื่อให้ความคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

ด้านผู้บริหาร

1. ควรมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจต่อความคงอยู่ในงานด้านผู้บริหาร โดยโรงพยาบาลควรจัดให้มีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติงานการเชิงรุกในการแข่งขันกับคู่แข่งขัน และเน้นการเป็นผู้นำในธุรกิจ มีการวัดผลและการประเมินผลของข้าราชการในระดับต่างๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงาน และองค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นผู้นำในการแข่งขัน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการภายในโรงพยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในองค์กร และทำงานในองค์กรต่อไป

2. ควรลดปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่อความคงอยู่ในงานด้านผู้บริหาร หากผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เช่น การไม่ส่งการฝึกอบรม ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานไม่ชัดเจน จะทำให้ความคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น แต่โรงพยาบาลจะต้องคำนึงถึง หากไม่มีการพัฒนาข้าราชการ จะส่งผลให้โรงพยาบาลไม่ก้าวหน้า ไม่ทันสมัย โดยทีมผู้บริหารอาจจะมีการทบทวนแผนการดำเนินงาน ให้การบริหารงานให้ชัดเจน เพิ่มอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้ข้าราชการที่ตำแหน่งสูงขึ้น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล และมีความคงอยู่ในงานที่มากยิ่งขึ้น

โดยรวม

1. ควรมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ต่อความคงอยู่ในงานโดยรวม โดยโรงพยาบาลควรจัดให้มีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติงานการเชิงรุกในการแข่งขันกับคู่แข่งขัน และเน้นการเป็นผู้นำในธุรกิจ มีการวัดผลและการประเมินผลของข้าราชการในระดับต่างๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงาน และองค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นผู้นำในการแข่งขัน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการภายในโรงพยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในองค์กร และทำงานในองค์กรต่อไป

2. ควรลดปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่อความคงอยู่ในงานโดยรวม เช่น การที่โรงพยาบาลไม่ส่งการฝึกอบรม การไม่เลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานไม่ชัดเจน จะทำให้ความคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น แต่โรงพยาบาลจะต้องคำนึงถึง หากไม่มีการพัฒนาข้าราชการ จะส่งผลให้โรงพยาบาลไม่ก้าวหน้า ไม่ทันสมัย โดยอาจจะส่งทำสัญญาหรือข้อตกลงในการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น การกำหนดระยะเวลาครองตำแหน่ง การใช้ทุน ทีมผู้บริหารอาจจะมีการทบทวนแผนการดำเนินงาน ให้การบริหารงานให้ชัดเจน เพิ่มอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้ข้าราชการที่ตำแหน่งสูงขึ้น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล และมีความคงอยู่ในงานที่มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงแรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานขอลูกจ้าง พนักงานประกันสังคม และพนักงานรายวัน โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ดังนั้นในอนาคต อาจจะนำงานวิจัยนี้มาปรับปรุงและทำการศึกษาอีกครั้ง เพื่อนำมาเปรียบเทียบ ซึ่งจะทำให้งานวิจัยมีความชัดเจน และน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความคงอยู่ในงาน ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยได้อีกบ้างที่จะส่งให้เกิดความคงอยู่ในงาน

บรรณานุกรม

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth* Human Needs in Organizational Settings. New York: Free Press.

Herzberg. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley and Sons,Inc,.

Kotler, P. (2000). *Marketing management* (Millennium ed..): Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*: New York : Harper & Row.

Meyer & Allen. (1997). *Commitment in the Workplace*. California: Sage Publications.

Robbins. (2559). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : = *Management*: กรุงเทพฯ : ท้อป.

Steers Richard M. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed..): New York : McGraw-Hill.

Taylor, F. W. (1911). *Scientific management*: กรุงเทพฯ : สื่อดี.

Tuanton Krampitz & Wood. (1989). Manager Impact on Retention of Hospital Staff. *Journal of Nursing Adminmistration,* 19(3), 14-19.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 6 [ฉบับปรับปรุงใหม่].): กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ *SPSS for Windows* ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติยา ยุทธนาปกรณ์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Kittiya_Y.pdf

http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000402421&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA

จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = *Human resource management* (พิมพ์ครั้งที่ 1..): กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

จันทิมา จันทรศักดิ์. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาสถาบัน

เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Psy/Juntima_J.pdf

http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000074358&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA

ชาญเดช วีระกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี). วารสารพิชญทรรศน์ ปีที่ 4, ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ก.ย. 2552), หน้า 57-64.

ท้าวคำลือ, ส. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์. ((วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)).

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

ธิดา สุขใจ. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด [มหาชน]. In: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตยา วันทยานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์).

นิศาชล ภูมิพื้นผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (คณะบริหารธุรกิจ).

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21 = Leadership and strategic management in nursing organization for the 21th century* (พิมพ์ครั้งที่ 1..): กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดจำหน่าย.

บุษบา ส่งภากรณ์รัตน์. (2558). วัฒนธรรมองค์กรมีความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Budsaba_S.pdf

http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000402411&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_REC

ORDS&service_type=MEDIA

ปรมะ สตะเวทิน. (2546). การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 3..): กรุงเทพฯ : ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล: กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปาริชาติ วิเศษรัตน์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรฝ่ายบริการลูกค้าของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการองค์กรเภสัชกรรม)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2560. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Pha_En_Man/Parichart_V.pdf

http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000430118&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA

วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารและการจัดการการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Adm_M/Vajira_K.pdf

http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000408122&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA

วรางคณา ชนะเคน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยคริสเตียน. (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล).

วารุณี มีลินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธนบุรี. (สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ).

ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. ปริญญานิพนธ์ (กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Re_Sta/Siriporn_J.pdf

http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_n

umber=000183576&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ = *Organization and management*: กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค = *Consumer behavior* (พิมพ์ครั้งที่ 4..): กรุงเทพฯ : ไดมอนด์อินบิซิเนสเวิร์ด.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และ คณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ = *Management and organizational behavior*: กรุงเทพฯ : เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

สมยศ นาวีการ. (2549). พฤติกรรมองค์การ = *Organizational behavior*: กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สุชาดา หลวงศักดิ์. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี. ปริญญานิพนธ์ (กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Re_Sta/Suchada_L.pdf

http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000062510&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์: กรุงเทพฯ : โฟร์เพซ.

สุรพล สุวรรณแสง. (2553). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. (สาขาการจัดการการศึกษา).

อุษณีย์ รองพินิจ. (2555). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน. (ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน

คำชี้แจง แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 7 หน้า ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ในงาน

ผู้วิจัยขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถามในตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ตามความมุ่งหมาย โดยข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัย
นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด<u>เพียงข้อเดียว</u>

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 – 60 ปี

3. สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ตำแหน่งงาน

☐ แพทย์/ทันตแพทย์ ☐ เภสัชกร

☐ พยาบาลวิชาชีพ ☐ สนับสนุนทางคลินิก

☐ สนับสนุนทั่วไป

5. รายได้เฉลี่ย

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ☐ 15,001 - 25,000 บาท

☐ 25,001 - 35,000 บาท ☐ 35,001 - 45,000 บาท

☐ 45,001 - 55,000 บาท ☐ 55,001 บาทขึ้นไป

6. อายุการทำงาน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ☐ 6 – 15 ปี

☐ 16 – 25 ปี ☐ 26 – 35 ปี

☐ 36 ปี ขึ้นไป

7. ภูมิลำเนา

☐ กรุงเทพมหานคร ☐ ต่างจังหวัด ระบุ.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ท่านคิดเห็นต่อข้อความนี้อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จของงาน					
1. ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ทุกครั้ง					
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจในผลงานของตนเอง					
3. ท่านสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ท่านมักจะได้รับคำชมเชย ชื่นชม ยกย่องและให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน					
5. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงานจากท่าน					
6. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
7. ท่านได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่องาน					
8. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหากทำงานตามเป้าหมาย					
9. งานมีความก้าวหน้าและเส้นทางเติบโตที่ชัดเจน					
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
10. งานน่าสนใจหรือน่าทำ					
11. งานท้าทายความสามารถหรือใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์					
12. ท่านพอใจที่ได้ทำงานนี้					
13. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ เป็นงานสำคัญหรือมีคุณค่า					
ลักษณะความรับผิดชอบ					
14. งานของท่านระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน					
15. ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง					
16. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ					

ท่านคิดเห็นต่อข้อความนี้อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ปัจจัยค้ำจุน					
นโยบายและการบริหารงาน					
17. โรงพยาบาลมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน					
18. ท่านสามารถนำนโยบายของโรงพยาบาลมาปฏิบัติได้จริง					
19. หลักเกณฑ์การประเมินผลงานเป็นไปอย่างยุติธรรม					
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
20. โรงพยาบาลมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง					
21. ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่เป็นไปได้เมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่นๆ					
22. ท่านมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต					
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ ผู้ใต้บังคับ บัญชาเพื่อนร่วมงาน					
23. ท่านสามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี					
24. หัวหน้างานมีความสามารถ ความเต็มใจในการให้คำแนะนำท่าน					
25. แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงานแต่สุดท้ายก็สามารถเข้าใจกันได้ด้วยดี					
เงินเดือน					
26. อัตราเงินเดือนของท่านเป็นที่น่าพอใจ					
27. สวัสดิการเป็นที่น่าพอใจ					
28. ค่าตอบแทนหรือเงินรางวัลที่ได้เหมาะสมกับผลงานของท่าน					
สถานะของอาชีพ					
29. ท่านมีความพอใจและภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
30. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
31. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับจากการยอมรับในสังคม					
ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
32. ท่านรู้สึกว่างานไม่กระทบชีวิตส่วนตัวของท่าน					
33. เมื่อท่านได้ทำงานท่านจะรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำอยู่เสมอ					
34. การโยกย้ายด้วยตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัวของท่าน					

ท่านคิดเห็นต่อข้อความนี้อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ความมั่นคงในงาน					
35. ท่านคิดว่าการทำงานกับโรงพยาบาลมีความมั่นคงมาก					
36. ท่านจะไม่ถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ที่ตนเองไม่อยากไป					
37. ท่านมีความผูกพันกับโรงพยาบาล					
สภาพการทำงาน					
38. อุปกรณ์และเครื่องมือ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
39. บรรยากาศโดยทั่วไปส่งเสริมการทำงานของท่าน					
40. อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ที่ท่านทำงานมีความปลอดภัย					
การปกครองบังคับบัญชา					
41. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจ แนะนำ สอนงาน และช่วยเหลือท่านเสมอ เมื่อท่านต้องการคำปรึกษา					
42. ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ และให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน					
43. ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด<u>เพียงข้อเดียว</u>

ท่านคิดเห็นต่อข้อความนี้อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด					
1. องค์กรมีการจัดระดับหน้าที่การทำงานได้อย่างถูกต้อง					
2. องค์กรเน้นความถูกต้องและใส่ใจในการทำงานของพนักงานเป็นหลัก					
3. องค์กรเน้นขั้นตอนและกระบวนการในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ					
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน					
4. องค์กรเน้นผลงานเป็นสำคัญ พนักงานต้องทำให้เสร็จตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร					
5. องค์กรเน้นการปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรค มุ่งเน้นให้งานบรรลุเป้าหมาย					
6. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์กร					
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร					
7. โรงพยาบาลมีการประเมินและตรวจวัด ความปลอดภัยในการทำงาน					
8. ท่านเข้าใจถึงการป้องกันอันตรายตามสภาพความเสี่ยงของงาน					
9. ท่านเข้าใจถึงกระบวนการรายงานอุบัติเหตุ อุบัติการณ์จากการทำงาน					
วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม					
10. องค์กรตระหนักในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม					
11. องค์กรให้ความสำคัญต่อการยอมรับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
12. สมาชิกทุกคนของกลุ่มยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดีและมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน					
13. องค์กรมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานตามความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดของแต่ละคน					

ท่านคิดเห็นต่อข้อความนี้อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ					
14. องค์กรมีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติงานเชิงรุกในการแข่งขันกับคู่แข่งขัน และเน้นการเป็นผู้นำในธุรกิจ					
15. มีการวัดผลและประเมินผลของพนักงานในระดับต่างๆอยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของพนักงาน					
16. องค์กรของท่านมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นผู้นำในการแข่งขัน					
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง					
17. องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
18. ภาพลักษณ์ขององค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร จึงควรรักษาให้ไม่เปลี่ยนแปลงจากเดิม					
19. กิจกรรมขององค์กรโดยส่วนใหญ่เน้นการรักษาสภาพขององค์กรโดย เน้นความมั่นคงมากกว่าเติบโตของธุรกิจ					
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง					
20. องค์กรมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
21. องค์กรมีการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความทันสมัย					
22. มีการวางแผนและยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด<u>เพียงข้อเดียว</u>

ท่านคิดเห็นต่อข้อความนี้อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ปัจจัยด้านบุคคล					
1. ท่านเต็มใจที่จะเลือกปฏิบัติงานในองค์กรนี้					
2. ท่านยังจะคงปฏิบัติงานต่อไป แม้ว่าจะมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
3. แม้ว่าความจำเป็นทางด้านการเงินจะมากขึ้น ท่านจะยังคงทำงานในองค์กรนี้ต่อไป					
ปัจจัยด้านภาระงาน					
4. ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ภาระในการทำงานจะเพิ่มมากขึ้น					
5. แม้เกิดความเบื่อหน่ายจากความจำเจของงาน ท่านยังคงจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป					
6. ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ แม้มีความยากลำบากในการติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงาน					
ปัจจัยด้านองค์กร					
7. ท่านไม่คิดที่จะลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้เงินเดือนที่มากกว่าเดิม					
8. ท่านจะยังปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความโปร่งใสและไม่เป็นธรรม					
9. ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ไม่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง					
ปัจจัยด้านผู้บริหาร					
10. มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจไม่ลาออก หากผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยน หรือใช้อำนาจอย่างไม่เหมาะสม					
11. ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ เพราะความมุ่งมั่นของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารงาน					
12. ท่านไม่คิดที่จะลาออก แม้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชาจะไม่ชัดเจน					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ณัฐวรุณ เทศงามถ้วน
วัน เดือน ปี เกิด	11 มีนาคม 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต(วท.บ) สาขากายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล
ที่อยู่ปัจจุบัน	23/195 ซอยประชาอุทิศ 81 แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร