

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลเทพปัญญา แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ระหว่างบุคลากรกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการคงอยู่ในงาน กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเทพปัญญา จากการศึกษาจำนวน 126 คน มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	8	6.35
หญิง	118	93.65
รวม	126	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ที่สุ่มมาได้ เป็นเพศชาย 8 คน (ร้อยละ 6.35) และเพศหญิง 118 คน (ร้อยละ 93.65)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30	78	61.90
31 - 35	30	23.81
36 - 40	11	8.73
41 - 45	3	2.38
46 - 50	4	3.17
<b>รวม</b>	<b>126</b>	<b>100.00</b>

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีอายุ ตั้งแต่ 19 – 48 ปี เฉลี่ย  $28.97 \pm 6.57$  ปี

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 30 ปี มากที่สุด เป็นจำนวน 78 คน (คิดเป็นร้อยละ 61.90) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 31-35 ปี จำนวน 30 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.81) ช่วง 36 – 40 ปี จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.73) ช่วง 41 – 45 ปี จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.38 ) ช่วง 46-50 ปี จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.17)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาล ปัจจุบัน

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	10	7.94
1-3 ปี	42	33.33
3-5 ปี	24	19.05
5-10 ปี	34	26.98
มากกว่า 10 ปี	16	12.70
<b>รวม</b>	<b>126</b>	<b>100.00</b>

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาล ปัจจุบัน ตั้งแต่ 0 – 19 ปี เฉลี่ย  $4.77 \pm 4.37$  ปี

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ช่วง 1-3 ปี มากที่สุด เป็นจำนวน 42 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.33) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 5-10 ปี เป็นจำนวน 34 คน (คิดเป็นร้อยละ 26.98) ช่วง 3-5 ปี เป็นจำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.05) ช่วง มากกว่า 10 ปี เป็นจำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.70) ช่วงน้อยกว่า 1 ปี เป็นจำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่เป็นพยาบาลหรือผู้ช่วยพยาบาล

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	4	3.17
1-3 ปี	24	19.05
3-5 ปี	31	24.60
5-10 ปี	32	25.40
มากกว่า 10 ปี	35	27.78
รวม	126	100.00

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีระยะเวลาที่เป็นพยาบาลหรือผู้ช่วยพยาบาล ตั้งแต่ 0 – 28 ปี เฉลี่ย  $7.44 \pm 6.21$  ปี

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีระยะเวลาที่เป็นพยาบาลหรือผู้ช่วยพยาบาลอยู่ในช่วง มากกว่า 10 ปี มากที่สุด เป็นจำนวน 35 คน (คิดเป็นร้อยละ 27.78) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 5-10 ปี เป็นจำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.40) ช่วง 3-5 ปี เป็นจำนวน 31 คน (คิดเป็นร้อยละ 24.60) ช่วง 1-3 ปี เป็นจำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.05) ช่วงน้อยกว่า 1 ปี เป็นจำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.17) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จังหวัดเชียงใหม่	70	55.56
จังหวัดอื่นที่ไม่ใช่จังหวัดเชียงใหม่	56	44.44
รวม	126	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการพยาบาลที่สุ่มมาได้ ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิมจังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด มีจำนวน 70 คน (คิดเป็นร้อยละ 55.56) รองลงไป มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 56 คน (คิดเป็นร้อยละ 44.44)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	83	65.87
สมรส	37	29.37
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	6	4.76
รวม	126	100.00

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการพยาบาล มีสถานภาพสมรสโสดมากที่สุด จำนวน 83 คน (คิดเป็นร้อยละ 65.87) สมรส จำนวน 37 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.37) และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.76)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พยาบาล	46	36.51
ผู้ช่วยพยาบาล	80	63.49
รวม	126	100.00

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการพยาบาล มีตำแหน่งหน้าที่ผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 80 คน (คิดเป็นร้อยละ 63.49) มีตำแหน่งพยาบาล จำนวน 46 คน (คิดเป็นร้อยละ 36.51)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถาบันที่จบพยาบาลศาสตรบัณฑิต หรือจบหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล

สถาบันที่จบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงพยาบาลแมคคอร์มิค	23	18.25
มุกิตาประชารักษ์	18	14.29
โรงเรียนรามบริรักษ์	16	12.70
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	11	8.73
ภูมินทร์บริบาล	9	7.14
เซ็นทรัล	5	3.97
โรงพยาบาลรวมแพทย์	5	3.97
นครพิงค์ไทยบริบาล	4	3.17
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	3	2.38
ใกล้หมอบริบาลรักษ์	2	1.59
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	2	1.59
มหาวิทยาลัยบูรพา	2	1.59

สถาบันที่จบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2	1.59
โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท	2	1.59
โรงพยาบาลมหาราช	2	1.59
เวชรักษ์	2	1.59
สหทัยคุณารักษ์	2	1.59
พญาไทศรีราชา	1	0.79
พยาบาลทหารอากาศ	1	0.79
พยาบาลพุทธชินราช	1	0.79
พยาบาลหัวเฉียว	1	0.79
มหาวิทยาลัยย่นเรศวร	1	0.79
ร่มฉัตรบริรักษ์	1	0.79
โรงพยาบาลช้างเผือก	1	0.79
โรงพยาบาลหมอวงศ์	1	0.79
วิทยาลัยพยาบาลน่าน	1	0.79
สยามบริบาล	1	0.79
หริภุญชัยเมมโมเรียล	1	0.79
ไม่ระบุ	5	3.97
<b>รวม</b>	<b>126</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการพยาบาลที่สุ่มมาได้ จบพยาบาลศาสตรบัณฑิตจาก โรงพยาบาลแมคคอร์มิค มากที่สุด จำนวน 23 คน (คิดเป็นร้อยละ 18.25) รองลงไป ได้แก่ มุทิตาประชารักษ์ จำนวน 18 คน (คิดเป็นร้อยละ 14.29) โรงเรียนรามบริรักษ์ จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.70) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.73) ภูมินทร์บริบาล จำนวน 9 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.14) เซ็นทรัล และ โรงพยาบาลรวมแพทย์ จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.97) นครพิงค์ไทยบริบาล จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.17) วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.38) โกลด์หมอบริบาลรักษ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา และสหทัย  
 คุรุราษฎร์ จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.59) พญาไทศรีราชา พยาบาลทหารอากาศ พยาบาลพุทธ  
 ชินราช พยาบาลหัวเฉียว มหาวิทยาลัยนเรศวร รมัณฑ์บริรักษ์ โรงพยาบาลช้างเผือก โรงพยาบาล  
 หมอวงศ์ วิทยาลัยพยาบาลน่าน สยามบริบาล และหริภุญชัยเมมโมเรียล จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อย  
 ละ 0.79) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาล  
 เทพปัญญา

รายได้เฉพาะจากโรงพยาบาล (บาท / เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	65	51.59
10,000 - 15,000 บาท	27	21.43
15,001 - 20,000 บาท	17	13.49
20,000 - 25,000 บาท	11	8.73
25,000 - 30,000 บาท	4	3.17
มากกว่า 30,000 บาท	2	1.59
<b>รวม</b>	<b>126</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีรายได้เฉพาะ  
 จากโรงพยาบาลเทพปัญญา น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 65 คน (คิดเป็น  
 ร้อยละ 51.59) รองลงไป คือ 10,000 - 15,000 บาท/เดือน จำนวน 27 คน (คิดเป็นร้อยละ 21.43)  
 15,001 - 20,000 บาท/เดือน จำนวน 17 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.49) 20,000 - 25,000 บาท/เดือน  
 จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.73) 25,000 - 30,000 บาท/เดือน จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ  
 3.17) มากกว่า 30,000 บาท/เดือน จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้รวม

รายได้รวม (บาท/เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	55	43.65
10,000 - 15,000 บาท	32	25.40
15,001 - 20,000 บาท	13	10.32
20,000 - 25,000 บาท	12	9.52
25,000 - 30,000 บาท	8	6.35
มากกว่า 30,000 บาท	6	4.76
<b>รวม</b>	<b>126</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีรายได้รวม (ทั้งจากโรงพยาบาลเทพปัญญา และแหล่งอื่น) น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 55 คน (คิดเป็นร้อยละ 43.65) รองลงไป ได้แก่ 10,000 - 15,000 บาท/เดือน จำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.40) 15,001 - 20,000 บาท/เดือน จำนวน 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.32) 20,000 - 25,000 บาท/เดือน จำนวน 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 9.52) 25,000 - 30,000 บาท/เดือน จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 6.35) และ มากกว่า 30,000 บาท/เดือน จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนการอยู่หรือลาออกจากโรงพยาบาล

แผนการอยู่หรือลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่คิดจะย้ายหรือลาออก	89	70.63
กำลังมองหาเส้นทาง	25	19.84
ลาออก เพื่อย้ายโรงพยาบาล	2	1.59
ลาออก เพื่อเปลี่ยนอาชีพ	3	2.38
อื่น ๆ (ยังไม่แน่ใจ)	7	5.56
<b>รวม</b>	<b>126</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ ส่วนใหญ่ยังไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออก จำนวน 89 คน (คิดเป็นร้อยละ 70.63) ที่เหลือ 37 คน มีแผนการที่จะย้ายหรือลาออก (คิดเป็นร้อยละ 29.27) โดยกำลังมองหาเส้นทางที่จะย้ายหรือลาออก จำนวน 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.84) ลาออกเพื่อเปลี่ยนอาชีพ จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.38) ลาออกเพื่อย้ายโรงพยาบาล จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.59) และอื่นๆ ได้แก่ ไม่แน่ใจ จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.56) ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

### 4.2.1 ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
1	ความพอใจงานโดยรวม	2 (1.59)	5 (3.97)	53 (42.06)	62 (49.21)	4 (3.17)	3.48 ปานกลาง	0.70 ไม่ต่างกันมาก
2	ความชอบโรงพยาบาลโดยรวม	2 (1.59)	5 (3.97)	45 (35.71)	62 (49.21)	12 (9.52)	3.61 มาก	0.78 ไม่ต่างกันมาก
รวม						3.55 มาก	0.74 ไม่ต่างกันมาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.55 และบุคลากรทางการแพทย์แต่

ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74

#### 4.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.13 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
1	ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)	0 0.00	7 5.56	29 23.02	26 20.63	64 50.79	4.17 มาก	0.97 ไม่ต่างกัน มาก
2	การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1)	0 0.00	6 4.76	25 19.84	74 58.73	21 16.67	3.87 มาก	0.74 ไม่ต่างกัน มาก
3	ความรู้สึกรักภักดีต่อองค์กร (OC3)	1 0.79	2 1.59	36 28.57	68 53.97	19 15.08	3.81 มาก	0.73 ไม่ต่างกัน มาก
4	ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)	0 0.00	7 5.56	36 28.57	57 45.24	26 20.63	3.81 มาก	0.83 ไม่ต่างกัน มาก
5	การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย(OC4)	2 1.59	5 3.97	39 30.95	59 46.83	21 16.67	3.73 มาก	0.84 ไม่ต่างกัน มาก
6	ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10)	1 0.79	4 3.17	39 30.95	72 57.14	10 7.94	3.68 มาก	0.70 ไม่ต่างกัน มาก
7	ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน(OC2)	10 3.97	38 15.08	63 25.00	15 5.95	126 50.00	3.66 มาก	0.79 ไม่ต่างกัน

ลำดับที่	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
								มาก
8	การสนใจต่ออนาคตของ องค์กร (OC13)	0 0.00	4 3.17	55 43.65	54 42.86	13 10.32	3.60 มาก	0.72 ไม่ต่างกัน มาก
9	องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้ สร้างผลงาน (OC8)	1 0.79	8 6.35	60 47.62	42 33.33	15 11.90	3.49 มาก	0.82 ไม่ต่างกัน มาก
10	การเห็นอนาคตจากการยึด ติดกับองค์กร (OC11)	1 0.79	4 3.17	64 50.79	49 38.89	8 6.35	3.47 ปาน กลาง	0.70 ไม่ต่างกัน มาก
11	ความเลื่อมใสต่อองค์กรใน ฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)	2 1.59	7 5.56	57 45.24	50 39.68	10 7.94	3.47 ปาน กลาง	0.79 ไม่ต่าง กัน มาก
12	ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับ องค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ ไม่แน่นอน (OC9)	5 3.97	18 14.29	45 35.71	35 27.78	23 18.25	3.42 ปาน กลาง	1.07 ต่างกัน
13	ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับ ความต้องการขององค์กร (OC5)	0 0.00	9 7.14	72 57.14	37 29.37	8 6.35	3.35 ปาน กลาง	0.71 ไม่ต่างกัน มาก
14	การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับ ลูกจ้างขององค์กร (OC12)	10 7.94	11 8.73	62 49.21	37 29.37	6 4.76	3.14 ปาน กลาง	0.94 ไม่ต่างกัน มาก
15	คุณค่าในการยึดติดกับ องค์กร (OC7)	12 9.50	36 28.60	66 52.4	12 9.5	0 0.00	2.62 ปาน กลาง	0.79 ไม่ต่างกัน มาก
รวม							3.63 มาก	0.81 ไม่ต่างกัน มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.63 และบุคลากรทางการแพทย์ แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.81 แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้าน ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร ( OC15) การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร ( OC1) ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (OC3) ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6) และการยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4)

ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำ 5 อันดับสุดท้าย ได้แก่ คุณค่าในการยึดติดกับองค์กร (OC7) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงไป ได้แก่ การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (OC12) ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5) ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9) ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14) ตามลำดับ

## 4.2.3 การฝังตริงในงาน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยการฝังตริงในงานทั้ง 6 ด้าน โดยในแต่ละด้าน เรียงลำดับปัจจัยย่อยตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ปัจจัยการฝังตริงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
	การฝังตริงในงานโดยเฉลี่ย (JE)					รวม	3.21	0.70
							ปานกลาง	ไม่ต่างกันมาก
	การฝังตริงในงาน ด้านองค์กร (JEO)					รวม	3.20	0.84
							ปานกลาง	ไม่ต่างกันมาก
	การฝังตริงในงาน ด้านชุมชน (JEC)					รวม	3.23	0.56
							ปานกลาง	ไม่ต่างกันมาก
	1. ด้านความลงตัวในองค์กร (Fit to Organization)					รวม	3.50	0.79
							มาก	ไม่ต่างกันมาก
1	ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO1)	1 0.79	1 0.79	41 32.54	61 48.41	22 17.46	3.81 มาก	0.76 ไม่ต่างกันมาก
2	การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO2)	2 1.59	2 1.59	44 34.92	64 50.79	14 11.11	3.68 มาก	0.76 ไม่ต่างกันมาก
3	ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO5)	1 0.79	6 4.76	53 42.06	56 44.44	10 7.94	3.54 มาก	0.74 ไม่ต่างกันมาก
4	การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO4)	1 0.79	11 8.73	62 49.21	45 35.71	7 5.56	3.37 ปานกลาง	0.75 ไม่ต่างกันมาก

ลำดับที่	ปัจจัยการพึงeringในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	แปลผล	แปลผล
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
5	ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น(FO3)	7 5.56	13 10.32	51 40.48	46 36.51	9 7.14	3.29 ปานกลาง	0.95 ไม่ต่างกันมาก
6	โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง (FO6)	3 2.38	13 10.32	59 46.83	46 36.51	5 3.97	3.29 ปานกลาง	0.80 ไม่ต่างกันมาก
<b>2. ด้านความลงตัวในชุมชน (Fit to Community)</b>						<b>รวม</b>	<b>3.46</b> ปานกลาง	<b>0.76</b> ไม่ต่างกันมาก
1	ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1)	0 0.00	2 1.59	36 28.57	71 56.35	17 13.49	3.82 มาก	0.67 ไม่ต่างกัน
2	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2)	0 0.00	7 5.56	41 32.54	58 46.03	20 15.87	3.72 มาก	0.80 ไม่ต่างกันมาก
3	ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4)	1 0.79	8 6.35	56 44.44	53 42.06	8 6.35	3.47 ปานกลาง	0.74 ไม่ต่างกันมาก
4	ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3)	2 1.59	6 4.76	62 49.21	45 35.71	11 8.73	3.45 ปานกลาง	0.79 ไม่ต่างกันมาก
5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย (FC5)	9 7.14	24 19.05	76 60.32	15 11.90	2 1.59	2.82 ปานกลาง	0.79 ไม่ต่างกันมาก
<b>3. ด้านพันธะในองค์กร (Links to Organization)</b>						<b>รวม</b>	<b>3.03</b> ปานกลาง	<b>0.90</b> ไม่ต่างกันมาก
1	การมีรุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4)	5 3.97	14 11.11	68 53.97	29 23.02	10 7.94	3.20 ปานกลาง	0.89 ไม่ต่างกันมาก

ลำดับที่	ปัจจัยการพึงตรีงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	แปลผล	แปลผล
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
2	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3)	6 4.76	15 11.90	72 57.14	27 21.43	6 4.76	3.10 ปานกลาง	0.84 ไม่ต่างกันมาก
3	การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2)	12 9.52	11 8.73	71 56.35	24 19.05	8 6.35	3.04 ปานกลาง	0.96 ไม่ต่างกันมาก
4	ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)	9 7.14	17 13.49	71 56.35	25 19.84	4 3.17	2.92 ปานกลาง	0.87 ไม่ต่างกันมาก
5	การเป็นสมาชิกในคณะทำงาน หรือกรรมการหลายคณะ (LO1)	22 17.46	43 34.13	48 38.10	10 7.94	3 2.38	2.92 ปานกลาง	0.95 ไม่ต่างกันมาก
<b>4. ด้านพันธะในชุมชน (Links to Community)</b>						<b>รวม</b>	<b>3.07</b>	<b>0.97</b>
							<b>ปานกลาง</b>	<b>ไม่ต่างกันมาก</b>
1	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3)	4 3.17	15 11.90	61 48.41	36 28.57	10 7.94	3.26 ปานกลาง	0.89 ไม่ต่างกันมาก
2	การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1)	6 4.76	13 10.32	62 49.21	36 28.57	9 7.14	3.23 ปานกลาง	0.90 ไม่ต่างกันมาก
3	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2)	20 15.87	35 27.78	49 38.89	12 9.52	10 7.94	2.92 ปานกลาง	1.10 ต่างกัน
4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)	14 11.11	20 15.87	68 53.97	17 13.49	7 5.56	2.87 ปานกลาง	0.97 ไม่ต่างกันมาก

ลำดับที่	ปัจจัยการพึงตรีงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
	<b>5. ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (Organization-Related Sacrifice)</b>					รวม	<b>3.06</b>	<b>0.84</b>
							ปานกลาง	ไม่ต่างกันมาก
1	ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในองค์กรเดิม (SO1)	0 0.00	8 6.35	40 31.75	69 54.76	9 7.14	3.63 มาก	0.71 ไม่ต่างกัน
2	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)	1 0.79	8 6.35	53 42.06	59 46.83	5 3.97	3.47 ปานกลาง	0.71 ไม่ต่างกันมาก
3	ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4)	3 2.38	13 10.32	54 42.86	35 27.78	21 16.67	3.46 ปานกลาง	0.97 ไม่ต่างกันมาก
4	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นเจ้าของที่โรงพยาบาลอื่น (SO8)	2 1.59	16 12.70	67 53.17	36 28.57	5 3.97	3.21 ปานกลาง	0.77 ไม่ต่างกันมาก
5	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3)	4 3.17	25 19.84	68 53.97	26 20.63	3 2.38	2.99 ปานกลาง	0.79 ไม่ต่างกันมาก
6	การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6)	7 5.56	16 12.70	79 62.70	19 15.08	5 3.97	2.99 ปานกลาง	0.81 ไม่ต่างกันมาก
7	ความเสียดายสวัสดิการต่างๆในปัจจุบัน (SO7)	13 10.32	15 11.90	67 53.17	24 19.05	7 5.56	2.98 ปานกลาง	0.98 ไม่ต่างกันมาก
8	การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง(SO5)	13 10.32	49 38.89	51 40.48	11 8.73	2 1.59	2.52 ปานกลาง	0.86 ไม่ต่างกันมาก

ลำดับที่	ปัจจัยการฝังตริงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
9	การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (SO2)	28 22.22	42 33.33	43 34.13	12 9.52	1 0.79	2.33 น้อย	0.95 ไม่ต่างกันมาก
<b>6. ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (Community -Related Sacrifice)</b>					<b>รวม</b>	<b>3.16</b> ปานกลาง	<b>0.79</b> ไม่ต่างกันมาก	
1	การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)	2 1.59	10 7.94	68 53.97	40 31.75	6 4.76	3.30 ปานกลาง	0.75 ไม่ต่างกันมาก
2	การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน (SC2)	3 2.38	16 12.70	72 57.14	32 25.40	3 2.38	3.13 ปานกลาง	0.75 ไม่ต่างกันมาก
3	ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC3)	5 3.97	22 17.46	69 54.76	23 18.25	7 5.56	3.04 ปานกลาง	0.86 ไม่ต่างกันมาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตริงในงาน โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และบุคลากรทางการแพทย์ แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัย การฝังตริงในงาน ด้านองค์กร (JEO) เท่ากันกับปัจจัย การฝังตริงในงาน ด้านชุมชน (JEC) และต่างอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และ 3.23 และบุคลากรทางการแพทย์ แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84 และ 0.56 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน 6 ด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการพยาบาล มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อย ด้าน ความลงตัวในองค์กร (FO) โดยเฉลี่ยมากที่สุด คืออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.50 รองลงไป ก็คือด้านความลงตัวในชุมชน (FC) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.16 ด้านพันธะในชุมชน (LC) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 ด้านพันธะในองค์กร (LO) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.03 และบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79, 0.76, 0.79, 0.97, 0.84 และ 0.90 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยการฝังตริงในงานแต่ละ ด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการพยาบาล มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.50 และบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79

ปัจจัยการฝังตริงในงานด้านความลงตัวในองค์กร (FO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO1) การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO2) และความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO5) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการพยาบาล มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัย การฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 และบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76

ปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1) ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2) และความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการพยาบาล มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัย การฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.03 และบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90

ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีรุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4) การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน ( LO3) และการมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัย การฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในชุมชน ( LC) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 และบุคลากรทางการแพทย์ แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.97 แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยด้านการลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก

ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3) การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน ( LC1) และการลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัย การฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร ( SO) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 และบุคลากรทางการแพทย์ แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร ( SO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ใน องค์กรเดิม (SO1) การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9) และความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัย การฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.16 และบุคลากรทางการแพทย์ แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79

ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน ( SC) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย ( SC1) การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน ( SC2) ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC3) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์ในกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก**

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเทพปัญญา ที่ยังไม่คิดจะย้ายหรือลาออก มีจำนวน 89 คน และที่มีแผนการจะย้ายหรือลาออก มีจำนวน 37 คน ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

**4.3.1 ความแตกต่างในปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล และระยะเวลาในการเป็นบุคลากรทางการแพทย์**

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยของอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล และระยะเวลาในการเป็นพยาบาล ของบุคลากรทางการแพทย์ในกลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D. (ปี)	t-value	p-value
อายุ	คิดจะลาออก	37	29.75 $\pm$ 6.90	0.868	0.387
	ไม่คิดลาออก	89	28.64 $\pm$ 6.43		
ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน	คิดจะลาออก	37	5.73 $\pm$ 4.68	1.559	0.112
	ไม่คิดลาออก	89	4.37 $\pm$ 4.20		
ระยะเวลาในการเป็นพยาบาล	คิดจะลาออก	37	8.65 $\pm$ 6.93	1.420	0.158
	ไม่คิดลาออก	89	6.93 $\pm$ 5.84		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล และระยะเวลาในการเป็นพยาบาล โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.387, 0.112 และ 0.158 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

#### 4.3.2 ความแตกต่างในปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนของบุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
ตำแหน่ง หน้าที่	พยาบาล	19	27	<b>46(36.5)</b>
	ผู้ช่วยพยาบาล	18	62	<b>80(63.5)</b>
รวม (ร้อยละ)		<b>37 (29.37)</b>	<b>89 (70.63)</b>	<b>126 (100.00)</b>

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square ได้ค่า  $p\text{-value} = 0.026$

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการพยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันในปัจจัยด้าน ตำแหน่งหน้าที่ โดยสัดส่วนของพยาบาลที่คิดจะลาออกมีมากกว่าผู้ช่วยพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า  $p\text{-value}$  เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

**ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝัง  
ตรึงในงาน ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก**

**4.4.1 ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน  
โดยรวม**

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน  
โดยรวม ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value
ความพึงพอใจในงาน (JS)	คิดจะลาออก	37	3.30 $\pm$ 0.79	-2.698**
	ไม่คิดลาออก	89	3.65 $\pm$ 0.61	
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	คิดจะลาออก	37	3.36 $\pm$ 0.52	-3.807***
	ไม่คิดลาออก	89	3.73 $\pm$ 0.50	
การฝังตรึงในงาน (JE)	คิดจะลาออก	37	2.96 $\pm$ 0.57	-3.359***
	ไม่คิดลาออก	89	3.28 $\pm$ 0.44	

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

\*\*\*  $p < 0.001$  (2-tailed), \*\*  $p < 0.01$  (2-tailed)

จากตารางที่ 4.17 พบว่าบุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มี ความพึงพอใจใน  
งาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติ

#### 4.4.2 ความแตกต่างของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อย

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อย ระหว่างบุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1)	คิดจะลาออก	37	3.73 $\pm$ 0.77	-1.412	0.160
	ไม่คิดลาออก	89	3.93 $\pm$ 0.72		
ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2)	คิดจะลาออก	37	3.49 $\pm$ 0.73	-1.584	0.116
	ไม่คิดลาออก	89	3.73 $\pm$ 0.80		
ความรู้สึกรักดีต่อองค์กร (OC3)	คิดจะลาออก	37	3.59 $\pm$ 0.76	-2.148	0.034
	ไม่คิดลาออก	89	3.90 $\pm$ 0.71		
การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4)	คิดจะลาออก	37	3.62 $\pm$ 0.95	-0.931	0.353
	ไม่คิดลาออก	89	3.78 $\pm$ 0.79		
คำนิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5)	คิดจะลาออก	37	3.14 $\pm$ 0.67	-2.223	0.028
	ไม่คิดลาออก	89	3.44 $\pm$ 0.71		
ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)	คิดจะลาออก	37	3.51 $\pm$ 0.84	-2.653	0.009
	ไม่คิดลาออก	89	3.93 $\pm$ 0.79		
คุณค่าในการยึดติดกับองค์กร (OC7)	คิดจะลาออก	37	2.49 $\pm$ 0.80	-1.219	0.225
	ไม่คิดลาออก	89	2.67 $\pm$ 0.78		
องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)	คิดจะลาออก	37	3.41 $\pm$ 0.96	-0.766	0.445
	ไม่คิดลาออก	89	3.53 $\pm$ 0.76		
ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9)	คิดจะลาออก	37	2.68 $\pm$ 0.75	-6.414	< 0.001
	ไม่คิดลาออก	89	3.73 $\pm$ 1.03		
ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10)	คิดจะลาออก	37	3.35 $\pm$ 0.79	-3.230	0.002
	ไม่คิดลาออก	89	3.82 $\pm$ 0.61		

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11)	คิดจะลาออก	37	3.14 $\pm$ 0.71	-3.602	< 0.001
	ไม่คิดลาออก	89	3.61 $\pm$ 0.65		
การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (OC12)	คิดจะลาออก	37	2.78 $\pm$ 1.13	-2.482	0.016
	ไม่คิดลาออก	89	3.30 $\pm$ 0.80		
การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)	คิดจะลาออก	37	3.54 $\pm$ 0.84	-0.631	0.529
	ไม่คิดลาออก	89	3.63 $\pm$ 0.66		
ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)	คิดจะลาออก	37	3.08 $\pm$ 0.95	-3.742	<0.001
	ไม่คิดลาออก	89	3.63 $\pm$ 0.65		
ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)	คิดจะลาออก	37	3.92 $\pm$ 0.95	-1.868	0.064
	ไม่คิดลาออก	89	4.27 $\pm$ 0.96		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.18 พบว่าปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (OC3) ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5) ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6) ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9) ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10) การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11) การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (OC12) และความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1) ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2) การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4) คุณค่าในการยึดติดกับองค์กร (OC7) องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8) การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13) และทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)

#### 4.4.3 ความแตกต่างของปัจจัยการฝังตริงในงานแต่ละด้าน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยของการฝังตริงในงานโดยรวมและปัจจัยแต่ละด้าน ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์ในกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การฝังตริงในงาน โดยเฉลี่ย (JE)	คิดจะลาออก	37	2.96 $\pm$ 0.57	-3.359	0.001
	ไม่คิดลาออก	89	3.28 $\pm$ 0.44		
ด้านชุมชน (JEC)	คิดจะลาออก	37	2.97 $\pm$ 0.62	-2.965	0.004
	ไม่คิดลาออก	89	3.30 $\pm$ 0.49		
ด้านองค์กร (JEO)	คิดจะลาออก	37	2.94 $\pm$ 0.57	-3.461	0.001
	ไม่คิดลาออก	89	3.27 $\pm$ 0.44		
ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)	คิดจะลาออก	37	3.29 $\pm$ 0.62	-2.181	0.031
	ไม่คิดลาออก	89	3.52 $\pm$ 0.51		
ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)	คิดจะลาออก	37	3.27 $\pm$ 0.58	-3.110	0.002
	ไม่คิดลาออก	89	3.59 $\pm$ 0.52		
ด้านพันธะในชุมชน (LC)	คิดจะลาออก	37	2.72 $\pm$ 0.87	-2.550	0.014
	ไม่คิดลาออก	89	3.12 $\pm$ 0.59		
ด้านพันธะในองค์กร (LO)	คิดจะลาออก	37	2.76 $\pm$ 0.77	-1.989	0.052
	ไม่คิดลาออก	89	3.03 $\pm$ 0.54		
ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC)	คิดจะลาออก	37	2.95 $\pm$ 0.66	-2.545	0.012
	ไม่คิดลาออก	89	3.24 $\pm$ 0.57		
ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)	คิดจะลาออก	37	2.80 $\pm$ 0.43	-4.160	< 0.001
	ไม่คิดลาออก	89	3.17 $\pm$ 0.52		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.19 พบว่าบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตริงในงาน ทั้งโดยภาพรวม และปัจจัยย่อยเกือบทุกด้าน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 ยกเว้นการฝังตริงในงานด้านพันธะในองค์กร (LO) ที่เกือบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (marginally significance) ที่  $p = 0.052$

#### 4.4.4 ความแตกต่างของปัจจัยการฝังตริงในงานแต่ละปัจจัยย่อย

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1)	คิดจะลาออก	37	3.81 $\pm$ 0.78	-0.071	0.943
	ไม่คิดลาออก	89	3.82 $\pm$ 0.63		
ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่ กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2)	คิดจะลาออก	37	3.62 $\pm$ 1.01	-0.785	0.436
	ไม่คิดลาออก	89	3.76 $\pm$ 0.69		
ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3)	คิดจะลาออก	37	3.32 $\pm$ 0.97	-1.181	0.240
	ไม่คิดลาออก	89	3.51 $\pm$ 0.69		
ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็น บ้านของตัวเอง (FC4)	คิดจะลาออก	37	3.30 $\pm$ 0.81	-1.673	0.997
	ไม่คิดลาออก	89	3.54 $\pm$ 0.71		
การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย (FC5)	คิดจะลาออก	37	2.41 $\pm$ 0.90	-3.554	0.001
	ไม่คิดลาออก	89	2.99 $\pm$ 0.68		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.20 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ที่บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย (FC5)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO1)	คิดจะลาออก	37	3.73 $\pm$ 0.84	-0.717	0.476
	ไม่คิดลาออก	89	3.84 $\pm$ 0.72		
การมีโอภาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO2)	คิดจะลาออก	37	3.62 $\pm$ 0.79	-0.582	0.561
	ไม่คิดลาออก	89	3.71 $\pm$ 0.74		
ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO3)	คิดจะลาออก	37	2.84 $\pm$ 1.04	-3.651	<0.001
	ไม่คิดลาออก	89	3.48 $\pm$ 0.84		
การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO4)	คิดจะลาออก	37	3.11 $\pm$ 0.77	-2.516	0.013
	ไม่คิดลาออก	89	3.47 $\pm$ 0.72		
ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO5)	คิดจะลาออก	37	3.27 $\pm$ 0.84	-2.683	0.008
	ไม่คิดลาออก	89	3.65 $\pm$ 0.68		
โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง (FO6)	คิดจะลาออก	37	3.03 $\pm$ 0.90	-2.458	0.015
	ไม่คิดลาออก	89	3.40 $\pm$ 0.73		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.21 พบว่าปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) ที่บุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO3) การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO4) ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO5) และ โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง (FO6)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1)	คิดจะลาออก	37	3.03 $\pm$ 0.99	-1.636	0.104
	ไม่คิดลาออก	89	3.31 $\pm$ 0.86		
การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2)	คิดจะลาออก	37	2.35 $\pm$ 1.21	-2.041	0.043
	ไม่คิดลาออก	89	2.79 $\pm$ 1.04		
การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3)	คิดจะลาออก	37	3.11 $\pm$ 1.10	-1.095	0.279
	ไม่คิดลาออก	89	3.33 $\pm$ 0.78		
การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)	คิดจะลาออก	37	2.41 $\pm$ 1.21	-3.011	0.004
	ไม่คิดลาออก	89	3.06 $\pm$ 0.79		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.22 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ได้แก่ การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2) และการมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การเป็นสมาชิกในคณะกรรมการหรือกรรมการหลายคณะ (LO1)	คิดจะลาออก	37	2.32 $\pm$ 1.18	-0.744	0.460
	ไม่คิดลาออก	89	2.48 $\pm$ 0.84		
การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2)	คิดจะลาออก	37	2.86 $\pm$ 1.18	-1.156	0.253
	ไม่คิดลาออก	89	3.11 $\pm$ 0.85		
การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3)	คิดจะลาออก	37	2.95 $\pm$ 1.05	-1.285	0.201
	ไม่คิดลาออก	89	3.16 $\pm$ 0.74		
การมีรุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4)	คิดจะลาออก	37	2.92 $\pm$ 1.14	-1.951	0.057
	ไม่คิดลาออก	89	3.31 $\pm$ 0.73		
ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)	คิดจะลาออก	37	2.73 $\pm$ 1.04	-1.897	0.063
	ไม่คิดลาออก	89	3.09 $\pm$ 0.76		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.23 พบว่าทุกปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงานด้านพันธะในองค์กร (LO) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติ ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านการมีรุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4) ที่เกือบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เกือบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (marginally significance) ที่  $p = 0.057$

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)	คิดจะลาออก	37	3.05 $\pm$ 0.74	-2.431	0.016
	ไม่คิดลาออก	89	3.40 $\pm$ 0.73		
การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน (SC2)	คิดจะลาออก	37	2.95 $\pm$ 0.78	-1.766	0.080
	ไม่คิดลาออก	89	3.20 $\pm$ 0.73		
ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC3)	คิดจะลาออก	37	2.84 $\pm$ 0.99	-1.708	0.090
	ไม่คิดลาออก	89	3.12 $\pm$ 0.80		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.24 พบว่าปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ที่บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในองค์กรเดิม (SO1)	คิดจะลาออก	27	3.43 $\pm$ 0.73	-2.000	0.048
	ไม่คิดลาออก	144	3.71 $\pm$ 0.69		
การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (SO2)	คิดจะลาออก	27	2.08 $\pm$ 1.01	-1.933	0.056
	ไม่คิดลาออก	144	2.44 $\pm$ 0.92		
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3)	คิดจะลาออก	27	2.54 $\pm$ 0.80	-4.403	<0.001
	ไม่คิดลาออก	143	3.18 $\pm$ 0.72		
ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4)	คิดจะลาออก	27	3.08 $\pm$ 0.98	-2.917	0.004
	ไม่คิดลาออก	143	3.62 $\pm$ 0.92		

ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5)	คิดจะลาออก	27	2.24 $\pm$ 0.95	-2.420	0.017
	ไม่คิดลาออก	143	2.64 $\pm$ 0.79		
การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6)	คิดจะลาออก	27	2.68 $\pm$ 0.91	-2.892	0.005
	ไม่คิดลาออก	143	3.12 $\pm$ 0.74		
ความเสียหายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน (SO7)	คิดจะลาออก	26	2.86 $\pm$ 1.29	-0.687	0.496
	ไม่คิดลาออก	143	3.02 $\pm$ 0.81		
การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าที่อื่น (SO8)	คิดจะลาออก	26	3.00 $\pm$ 0.88	-1.954	0.053
	ไม่คิดลาออก	142	3.29 $\pm$ 0.71		
การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)	คิดจะลาออก	26	3.30 $\pm$ 0.85	-1.752	0.082
	ไม่คิดลาออก	143	3.54 $\pm$ 0.64		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.25 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ที่บุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในองค์กรเดิม (SO1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3) ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4) การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5) และการมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6)

ส่วนปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสดำเนินไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (SO2) และด้านการได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าที่อื่น (SO8) เกือบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (marginally significance) ที่  $p = 0.056$  และ  $p = 0.053$  ตามลำดับ

4.4.5 ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน  
โดยรวม ในส่วนของบุคลากรที่มีตำแหน่งพยาบาล

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน  
โดยรวม ระหว่างบุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
ความพึงพอใจในงาน (JS)	คิดจะลาออก	19	3.13 $\pm$ 0.79	-1.125	0.267
	ไม่คิดลาออก	27	3.35 $\pm$ 0.61		
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	คิดจะลาออก	19	3.11 $\pm$ 0.52	-2.771	0.008
	ไม่คิดลาออก	27	3.47 $\pm$ 0.50		
การฝังตรึงในงาน (JE)	คิดจะลาออก	19	2.85 $\pm$ 0.57	-2.161	0.036
	ไม่คิดลาออก	27	3.16 $\pm$ 0.44		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.26 พบว่าบุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีความผูกพันต่อ  
องค์กร และการฝังตรึงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
โดยมีค่า p-value 0.008 และ 0.036 ตามลำดับ

#### 4.4.6 ความแตกต่างของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อยของบุคลากรตำแหน่งพยาบาล

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อย ระหว่างบุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1)	คิดจะลาออก	19	3.53 $\pm$ 0.84	-0.263	0.794
	ไม่คิดลาออก	27	3.59 $\pm$ 0.84		
ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2)	คิดจะลาออก	19	3.21 $\pm$ 0.71	-0.982	0.331
	ไม่คิดลาออก	27	3.44 $\pm$ 0.85		
ความรู้สึกรักดีต่อองค์กร (OC3)	คิดจะลาออก	19	3.42 $\pm$ 0.61	-1.096	0.279
	ไม่คิดลาออก	27	3.67 $\pm$ 0.83		
การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4)	คิดจะลาออก	19	3.47 $\pm$ 0.84	-0.601	0.551
	ไม่คิดลาออก	27	3.63 $\pm$ 0.88		
คำนิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5)	คิดจะลาออก	19	3.05 $\pm$ 0.62	-1.694	0.097
	ไม่คิดลาออก	27	3.41 $\pm$ 0.80		
ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)	คิดจะลาออก	19	3.16 $\pm$ 0.69	-2.202	0.033
	ไม่คิดลาออก	27	3.700 $\pm$ 0.91		
คุณค่าในการยึดติดกับองค์กร (OC7)	คิดจะลาออก	19	3.05 $\pm$ 0.78	-1.156	0.254
	ไม่คิดลาออก	27	3.33 $\pm$ 0.83		
องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)	คิดจะลาออก	19	2.63 $\pm$ 0.76	-3.223	0.002
	ไม่คิดลาออก	27	3.52 $\pm$ 1.01		
ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9)	คิดจะลาออก	19	3.11 $\pm$ 0.66	-1.485	0.145
	ไม่คิดลาออก	27	3.41 $\pm$ 0.69		
ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10)	คิดจะลาออก	19	3.00 $\pm$ 0.75	-0.263	0.794
	ไม่คิดลาออก	27	3.41 $\pm$ 0.69		

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับ องค์กร (OC11)	คิดจะลาออก	19	3.00 $\pm$ 0.75	-1.902	0.064
	ไม่คิดลาออก	27	3.41 $\pm$ 0.69		
การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้าง ขององค์กร (OC12)	คิดจะลาออก	19	2.74 $\pm$ 0.81	-1.957	0.057
	ไม่คิดลาออก	27	3.19 $\pm$ 0.74		
การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)	คิดจะลาออก	19	3.16 $\pm$ 0.69	-1.913	0.062
	ไม่คิดลาออก	27	3.56 $\pm$ 0.70		
ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)	คิดจะลาออก	19	2.95 $\pm$ 0.91	-1.944	0.058
	ไม่คิดลาออก	27	3.37 $\pm$ 0.56		
ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน กับองค์กร (OC15)	คิดจะลาออก	19	3.68 $\pm$ 1.00	-1.481	0.146
	ไม่คิดลาออก	27	4.11 $\pm$ 0.93		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.27 พบว่าปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6) และองค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8) ส่วนปัจจัยด้านการยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (OC12) และความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14) เกือบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (marginally significance) ที่  $p = 0.057$  และ  $p = 0.058$  ตามลำดับ

#### 4.4.7 ความแตกต่างของปัจจัยการฝังตริงในงานแต่ละด้านของบุคลากรตำแหน่งพยาบาล

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยของการฝังตริงในงานโดยรวมและปัจจัยแต่ละด้าน ระหว่างบุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การฝังตริงในงาน โดยเฉลี่ย (JE)	คิดจะลาออก	19	2.85 $\pm$ 0.47	-2.161	0.036
	ไม่คิดลาออก	27	3.16 $\pm$ 0.48		
ด้านชุมชน (JEC)	คิดจะลาออก	19	2.87 $\pm$ 0.58	-1.917	0.062
	ไม่คิดลาออก	27	3.18 $\pm$ 0.53		
ด้านองค์กร (JEO)	คิดจะลาออก	19	2.83 $\pm$ 0.44	-2.111	0.040
	ไม่คิดลาออก	27	3.13 $\pm$ 0.50		
ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)	คิดจะลาออก	19	3.19 $\pm$ 0.63	-0.973	0.336
	ไม่คิดลาออก	27	3.36 $\pm$ 0.53		
ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)	คิดจะลาออก	19	3.18 $\pm$ 0.53	-1.091	0.281
	ไม่คิดลาออก	27	3.36 $\pm$ 0.58		
ด้านพันธะในชุมชน (LC)	คิดจะลาออก	19	2.57 $\pm$ 0.75	-2.845	0.007
	ไม่คิดลาออก	27	3.13 $\pm$ 0.59		
ด้านพันธะในองค์กร (LO)	คิดจะลาออก	19	2.57 $\pm$ 0.65	-2.324	0.025
	ไม่คิดลาออก	27	2.99 $\pm$ 0.56		
ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC)	คิดจะลาออก	19	2.84 $\pm$ 0.66	-1.173	0.247
	ไม่คิดลาออก	27	3.06 $\pm$ 0.60		
ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)	คิดจะลาออก	19	2.76 $\pm$ 0.39	-2.229	0.031
	ไม่คิดลาออก	27	3.06 $\pm$ 0.49		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.28 พบว่าปัจจัยความฝังตริงในงานโดยรวมที่บุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การฝังตริงในงานโดย

เฉลี่ย (JE) การพึงตริงในงานด้านองค์กร (JEO) ด้านพันธะในชุมชน (LC) ด้านพันธะในองค์กร (LO) และด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)

#### 4.4.8 ความแตกต่างของปัจจัยการพึงตริงในงานแต่ละปัจจัยย่อย ในส่วนของบุคลากรที่มีตำแหน่งพยาบาล

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการพึงตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ระหว่างบุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการพึงตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1)	คิดจะลาออก	19	3.68 $\pm$ 0.82	0.076	0.940
	ไม่คิดลาออก	27	3.67 $\pm$ 0.73		
ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่ กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2)	คิดจะลาออก	19	3.53 $\pm$ 1.12	-0.097	0.923
	ไม่คิดลาออก	27	3.56 $\pm$ 0.80		
ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3)	คิดจะลาออก	19	3.21 $\pm$ 0.98	-0.631	0.531
	ไม่คิดลาออก	27	3.37 $\pm$ 0.74		
ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็น บ้านของตัวเอง (FC4)	คิดจะลาออก	19	3.16 $\pm$ 0.83	-0.284	0.778
	ไม่คิดลาออก	27	3.22 $\pm$ 0.70		
ปัจจัยย่อยการพึงตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย (FC5)	คิดจะลาออก	19	2.37 $\pm$ 0.90	-2.473	0.019
	ไม่คิดลาออก	27	2.96 $\pm$ 0.65		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.29 พบว่าปัจจัยย่อยการพึงตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ที่บุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย (FC5)

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) ระหว่างบุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO1)	คิดจะลาออก	19	3.79 $\pm$ 0.85	0.049	0.961
	ไม่คิดลาออก	27	3.78 $\pm$ 0.75		
การมีโอภาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO2)	คิดจะลาออก	19	3.47 $\pm$ 0.61	-0.034	0.973
	ไม่คิดลาออก	27	3.48 $\pm$ 0.85		
ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO3)	คิดจะลาออก	19	2.68 $\pm$ 0.82	-2.021	0.049
	ไม่คิดลาออก	27	3.22 $\pm$ 0.93		
การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO4)	คิดจะลาออก	19	2.95 $\pm$ 0.62	-1.559	0.126
	ไม่คิดลาออก	27	3.30 $\pm$ 0.82		
ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO5)	คิดจะลาออก	19	3.21 $\pm$ 0.63	0.144	0.886
	ไม่คิดลาออก	27	3.19 $\pm$ 0.56		
โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง (FO6)	คิดจะลาออก	19	2.95 $\pm$ 0.78	-1.053	0.298
	ไม่คิดลาออก	27	3.19 $\pm$ 0.74		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.30 พบว่าปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) ที่บุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO3)

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ระหว่างบุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1)	คิดจะลาออก	19	2.95 $\pm$ 1.08	-1.370	0.178
	ไม่คิดลาออก	27	3.33 $\pm$ 0.83		
การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2)	คิดจะลาออก	19	2.05 $\pm$ 1.22	-2.484	0.017
	ไม่คิดลาออก	27	2.96 $\pm$ 1.22		
การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3)	คิดจะลาออก	19	3.21 $\pm$ 1.23	-0.284	0.778
	ไม่คิดลาออก	27	3.30 $\pm$ 0.82		
การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)	คิดจะลาออก	19	2.05 $\pm$ 1.03	-3.186	0.003
	ไม่คิดลาออก	27	2.93 $\pm$ 0.73		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.31 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างบุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ได้แก่ การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2) และการมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ระหว่างบุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การเป็นสมาชิกในคณะกรรมการหรือกรรมการหลายคณะ (LO1)	คิดจะลาออก	19	2.21 $\pm$ 1.23	-1.155	0.254
	ไม่คิดลาออก	27	2.59 $\pm$ 1.01		
การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2)	คิดจะลาออก	19	2.58 $\pm$ 1.12	-1.428	0.160
	ไม่คิดลาออก	27	3.00 $\pm$ 0.88		
การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3)	คิดจะลาออก	19	2.95 $\pm$ 1.03	-0.917	0.364
	ไม่คิดลาออก	27	3.19 $\pm$ 0.74		
การมีรุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4)	คิดจะลาออก	19	2.79 $\pm$ 1.08	-1.559	0.126
	ไม่คิดลาออก	27	3.22 $\pm$ 0.80		
ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)	คิดจะลาออก	19	2.32 $\pm$ 1.06	-2.391	0.021
	ไม่คิดลาออก	27	2.93 $\pm$ 0.68		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.32 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างบุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ได้แก่ ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ระหว่างบุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)	คิดจะลาออก	19	3.00 $\pm$ 0.67	-0.836	0.408
	ไม่คิดลาออก	27	3.19 $\pm$ 0.79		
การได้รับความเคารพนับถือจาก ผู้คนในชุมชน (SC2)	คิดจะลาออก	19	2.89 $\pm$ 0.74	-0.817	0.418
	ไม่คิดลาออก	27	3.07 $\pm$ 0.73		
ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC3)	คิดจะลาออก	19	2.63 $\pm$ 1.07	-1.083	0.285
	ไม่คิดลาออก	27	2.93 $\pm$ 0.78		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.33 พบว่าปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ระหว่างบุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในองค์กรเดิม (SO1)	คิดจะลาออก	19	3.32 $\pm$ 0.67	-0.235	0.815
	ไม่คิดลาออก	27	3.37 $\pm$ 0.84		
การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (SO2)	คิดจะลาออก	19	2.21 $\pm$ 1.03	-1.538	0.131
	ไม่คิดลาออก	27	2.67 $\pm$ 0.96		
คำตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3)	คิดจะลาออก	19	2.32 $\pm$ 0.67	-3.025	0.004
	ไม่คิดลาออก	27	2.93 $\pm$ 0.68		
ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4)	คิดจะลาออก	19	2.89 $\pm$ 0.94	-1.640	0.108
	ไม่คิดลาออก	27	3.30 $\pm$ 0.72		
การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5)	คิดจะลาออก	19	2.42 $\pm$ 0.84	-1.802	0.078
	ไม่คิดลาออก	27	2.85 $\pm$ 0.77		
การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6)	คิดจะลาออก	19	2.89 $\pm$ 0.57	-2.126	0.039
	ไม่คิดลาออก	27	3.33 $\pm$ 0.83		
ความเสียหายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน (SO7)	คิดจะลาออก	19	2.74 $\pm$ 1.33	-0.120	0.905
	ไม่คิดลาออก	27	2.78 $\pm$ 0.80		
การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าที่อื่น (SO8)	คิดจะลาออก	19	2.68 $\pm$ 0.75	-1.560	0.126
	ไม่คิดลาออก	27	3.00 $\pm$ 0.62		
การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)	คิดจะลาออก	19	3.37 $\pm$ 0.68	0.172	0.864
	ไม่คิดลาออก	27	3.33 $\pm$ 0.68		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.34 พบว่าปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ที่บุคลากรตำแหน่งพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3) และการมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6)

#### 4.4.9 ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน โดยรวม ในส่วนของบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน โดยรวม ระหว่างบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
ความพึงพอใจในงาน (JS)	คิดจะลาออก	18	3.47 $\pm$ 0.79	-1.793	0.077
	ไม่คิดลาออก	62	3.78 $\pm$ 0.60		
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	คิดจะลาออก	18	3.49 $\pm$ 0.49	-2.286	0.025
	ไม่คิดลาออก	62	3.74 $\pm$ 0.38		
การฝังตรึงในงาน (JE)	คิดจะลาออก	18	3.08 $\pm$ 0.66	-1.532	0.140
	ไม่คิดลาออก	62	3.33 $\pm$ 0.41		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.35 พบว่าบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value 0.025

#### 4.4.10 ความแตกต่างของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อยของบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อย ระหว่างบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1)	คิดจะลาออก	18	3.94 $\pm$ 0.64	-0.827	0.411
	ไม่คิดลาออก	62	4.08 $\pm$ 0.61		
ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2)	คิดจะลาออก	18	3.78 $\pm$ 0.65	-0.389	0.699
	ไม่คิดลาออก	62	3.85 $\pm$ 0.76		
ความรู้สึกรักดีต่อองค์กร (OC3)	คิดจะลาออก	18	3.78 $\pm$ 0.88	-1.203	0.233
	ไม่คิดลาออก	62	4.00 $\pm$ 0.63		
การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4)	คิดจะลาออก	18	3.78 $\pm$ 1.06	-0.275	0.784
	ไม่คิดลาออก	62	3.84 $\pm$ 0.75		
ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5)	คิดจะลาออก	18	3.22 $\pm$ 0.73	-1.253	0.214
	ไม่คิดลาออก	62	3.45 $\pm$ 0.67		
ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)	คิดจะลาออก	18	3.89 $\pm$ 0.83	-0.715	0.477
	ไม่คิดลาออก	62	4.03 $\pm$ 0.72		
คุณค่าในการยึดติดกับองค์กร (OC7)	คิดจะลาออก	18	3.78 $\pm$ 1.00	0.652	0.521
	ไม่คิดลาออก	62	3.61 $\pm$ 0.71		
องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)	คิดจะลาออก	18	2.72 $\pm$ 0.75	-4.201	0.000
	ไม่คิดลาออก	62	3.82 $\pm$ 1.03		
ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9)	คิดจะลาออก	18	3.61 $\pm$ 0.85	-1.858	0.078
	ไม่คิดลาออก	62	4.00 $\pm$ 0.48		
ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10)	คิดจะลาออก	18	3.94 $\pm$ 0.64	-0.827	0.411
	ไม่คิดลาออก	62	4.08 $\pm$ 0.61		

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับ องค์กร (OC11)	คิดจะลาออก	18	3.28 $\pm$ 0.67	-2.472	0.016
	ไม่คิดลาออก	62	3.69 $\pm$ 0.62		
การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้าง ขององค์กร (OC12)	คิดจะลาออก	18	2.83 $\pm$ 1.42	-1.436	0.166
	ไม่คิดลาออก	62	3.34 $\pm$ 0.83		
การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)	คิดจะลาออก	18	3.94 $\pm$ 0.80	1.539	0.128
	ไม่คิดลาออก	62	3.66 $\pm$ 0.65		
ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)	คิดจะลาออก	18	3.22 $\pm$ 1.00	-2.615	0.011
	ไม่คิดลาออก	62	3.74 $\pm$ 0.65		
ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน กับองค์กร (OC15)	คิดจะลาออก	18	4.17 $\pm$ 0.86	-0.676	0.501
	ไม่คิดลาออก	62	4.34 $\pm$ 0.97		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.36 พบว่าปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล  
กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ องค์กรเป็นแรง  
บันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8) การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11) และ ความ  
เลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)

#### 4.4.11 ความแตกต่างของปัจจัยการฝังตริงในงานแต่ละด้านของบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยของการฝังตริงในงานโดยรวมและปัจจัยแต่ละด้าน ระหว่างบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การฝังตริงในงาน โดยเฉลี่ย (JE)	คิดจะลาออก	18	3.08 $\pm$ 0.66	-1.532	0.140
	ไม่คิดลาออก	62	3.33 $\pm$ 0.41		
ด้านชุมชน (JEC)	คิดจะลาออก	18	3.11 $\pm$ 0.65	-1.670	0.099
	ไม่คิดลาออก	62	3.35 $\pm$ 0.47		
ด้านองค์กร (JEO)	คิดจะลาออก	18	3.05 $\pm$ 0.68	-1.608	0.123
	ไม่คิดลาออก	62	3.32 $\pm$ 0.40		
ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)	คิดจะลาออก	18	3.40 $\pm$ 0.60	-1.425	0.158
	ไม่คิดลาออก	62	3.60 $\pm$ 0.49		
ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)	คิดจะลาออก	18	3.36 $\pm$ 0.63	-2.483	0.015
	ไม่คิดลาออก	62	3.70 $\pm$ 0.46		
ด้านพันธะในชุมชน (LC)	คิดจะลาออก	18	2.89 $\pm$ 0.97	-0.946	0.355
	ไม่คิดลาออก	62	3.12 $\pm$ 0.59		
ด้านพันธะในองค์กร (LO)	คิดจะลาออก	18	2.96 $\pm$ 0.85	-0.456	0.653
	ไม่คิดลาออก	62	3.05 $\pm$ 0.53		
ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC)	คิดจะลาออก	18	3.06 $\pm$ 0.65	-1.748	0.084
	ไม่คิดลาออก	62	3.32 $\pm$ 0.55		
ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)	คิดจะลาออก	18	2.85 $\pm$ 0.65	-2.349	0.029
	ไม่คิดลาออก	62	3.22 $\pm$ 0.39		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.37 พบว่าบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มี การพึงตรงในงาน กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมากกว่ากลุ่มที่คิดลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ด้านความลงตัวในองค์กร (FO) และด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)

#### 4.4.12 ความแตกต่างของปัจจัยการพึงตรงในงานแต่ละปัจจัยย่อย ในส่วนของบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการพึงตรงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ระหว่างบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการพึงตรงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1)	คิดจะลาออก	18	3.94 $\pm$ 0.73	0.35	0.727
	ไม่คิดลาออก	62	3.89 $\pm$ 0.58		
ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่ กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2)	คิดจะลาออก	18	3.72 $\pm$ 0.89	-0.59	0.562
	ไม่คิดลาออก	62	3.85 $\pm$ 0.62		
ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3)	คิดจะลาออก	18	3.44 $\pm$ 0.98	-0.60	0.551
	ไม่คิดลาออก	62	3.56 $\pm$ 0.67		
ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็น บ้านของตัวเอง (FC4)	คิดจะลาออก	18	3.44 $\pm$ 0.78	-1.25	0.216
	ไม่คิดลาออก	62	3.68 $\pm$ 0.67		
การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย (FC5)	คิดจะลาออก	18	2.44 $\pm$ 0.92	-2.37	0.027
	ไม่คิดลาออก	62	3.00 $\pm$ 0.70		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.38 พบว่าปัจจัยย่อยการพึงตรงในงาน ด้าน ความลงตัวในชุมชน (FC) ที่บุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย (FC5)

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) ระหว่างบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO1)	คิดจะลาออก	18	3.67 $\pm$ 0.84	-1.028	0.307
	ไม่คิดลาออก	62	3.87 $\pm$ 0.71		
การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO2)	คิดจะลาออก	18	3.78 $\pm$ 0.94	-0.145	0.885
	ไม่คิดลาออก	62	3.81 $\pm$ 0.67		
ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO3)	คิดจะลาออก	18	3.00 $\pm$ 1.24	-2.482	0.015
	ไม่คิดลาออก	62	3.60 $\pm$ 0.78		
การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO4)	คิดจะลาออก	18	3.28 $\pm$ 0.89	-1.395	0.167
	ไม่คิดลาออก	62	3.55 $\pm$ 0.67		
ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO5)	คิดจะลาออก	18	3.33 $\pm$ 1.03	-2.044	0.054
	ไม่คิดลาออก	62	3.85 $\pm$ 0.62		
โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง (FO6)	คิดจะลาออก	18	3.11 $\pm$ 1.02	-1.827	0.071
	ไม่คิดลาออก	62	3.50 $\pm$ 0.72		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.39 พบว่าปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) ที่บุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO3) ในส่วนของปัจจัยด้านความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO5) เกือบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (marginally significance) ที่  $p = 0.054$

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ระหว่างบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1)	คิดจะลาออก	18	3.11 $\pm$ 0.90	-0.825	0.412
	ไม่คิดลาออก	62	3.31 $\pm$ 0.88		
การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2)	คิดจะลาออก	18	2.67 $\pm$ 1.14	-0.162	0.872
	ไม่คิดลาออก	62	2.71 $\pm$ 0.95		
การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3)	คิดจะลาออก	18	3.00 $\pm$ 0.97	-1.551	0.125
	ไม่คิดลาออก	62	3.34 $\pm$ 0.77		
การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)	คิดจะลาออก	18	2.78 $\pm$ 1.31	-1.030	0.315
	ไม่คิดลาออก	62	3.11 $\pm$ 0.81		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.40 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงาน ด้าน พันธะในชุมชน (LC) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่าง บุคลากรตำแหน่งผู้ช่วย พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ระหว่างบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การเป็นสมาชิกในคณะกรรมการหรือกรรมการหลายคณะ (LO1)	คิดจะลาออก	18	2.44 $\pm$ 1.15	0.031	0.975
	ไม่คิดลาออก	62	2.44 $\pm$ 0.76		
การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2)	คิดจะลาออก	18	3.17 $\pm$ 1.20	0.022	0.983
	ไม่คิดลาออก	62	3.16 $\pm$ 0.83		
การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3)	คิดจะลาออก	18	2.94 $\pm$ 1.11	-0.896	0.373
	ไม่คิดลาออก	62	3.15 $\pm$ 0.74		
การมีรุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4)	คิดจะลาออก	18	3.06 $\pm$ 1.21	-1.000	0.329
	ไม่คิดลาออก	62	3.35 $\pm$ 0.70		
ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)	คิดจะลาออก	18	3.17 $\pm$ 0.86	0.025	0.980
	ไม่คิดลาออก	62	3.16 $\pm$ 0.79		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.41 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติ ระหว่างบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ระหว่างบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)	คิดจะลาออก	18	3.11 $\pm$ 0.83	-1.997	0.049
	ไม่คิดลาออก	62	3.50 $\pm$ 0.70		
การได้รับความเคารพนับถือจาก ผู้คนในชุมชน (SC2)	คิดจะลาออก	18	3.00 $\pm$ 0.84	-1.285	0.203
	ไม่คิดลาออก	62	3.26 $\pm$ 0.72		
ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC3)	คิดจะลาออก	18	3.06 $\pm$ 0.87	-0.710	0.480
	ไม่คิดลาออก	62	3.21 $\pm$ 0.79		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.42 พบว่าปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ที่บุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ระหว่างบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ S.D.	t-value	p-value
ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในองค์กรเดิม (SO1)	คิดจะลาออก	18	3.56 $\pm$ 0.78	-1.509	0.145
	ไม่คิดลาออก	62	3.85 $\pm$ 0.57		
การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (SO2)	คิดจะลาออก	18	1.94 $\pm$ 1.00	-1.615	0.110
	ไม่คิดลาออก	62	2.34 $\pm$ 0.89		
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3)	คิดจะลาออก	18	2.78 $\pm$ 0.88	-2.552	0.013
	ไม่คิดลาออก	62	3.29 $\pm$ 0.71		
ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4)	คิดจะลาออก	18	3.28 $\pm$ 1.02	-1.830	0.071
	ไม่คิดลาออก	62	3.76 $\pm$ 0.97		
การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5)	คิดจะลาออก	18	2.06 $\pm$ 1.06	-2.167	0.033
	ไม่คิดลาออก	62	2.55 $\pm$ 0.78		
การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6)	คิดจะลาออก	18	2.44 $\pm$ 1.15	-2.069	0.051
	ไม่คิดลาออก	62	3.03 $\pm$ 0.68		
ความเสียหายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน (SO7)	คิดจะลาออก	18	3.00 $\pm$ 1.28	-0.520	0.604
	ไม่คิดลาออก	62	3.13 $\pm$ 0.80		
การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าที่อื่น (SO8)	คิดจะลาออก	18	3.33 $\pm$ 0.91	-0.423	0.674
	ไม่คิดลาออก	62	3.42 $\pm$ 0.71		
การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)	คิดจะลาออก	18	3.22 $\pm$ 1.00	-2.133	0.036
	ไม่คิดลาออก	62	3.63 $\pm$ 0.61		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.43 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ที่บุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3) การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง

(SO5) และการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6) ก็อบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (marginally significance) ที่  $p = 0.051$

**ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการคงอยู่ในงาน (Retention) กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน**

**4.5.1 ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับข้อมูลทั่วไป สิ่งที่ได้รับปลูกฝังจากโรงเรียนพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน**

**ตารางที่ 4.44** แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพัทธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล ระยะเวลาในการเป็นพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 การคงอยู่ในงาน	0.71 ± 0.46													
2 อายุ	-0.078	0.684**												
3 ระยะเวลาในการทำงานในทศปับัญญา	-0.129	0.741**	0.701**											
4 ระยะเวลาในการเป็นพยาบาล	-0.081	0.741**	0.701**	0.701**										
5 ความพึงพอใจในงาน	0.235**	-0.041	-0.041	-0.082	0.701**									
6 ความผูกพันต่อองค์กร	0.323**	-0.028	-0.028	-0.067	0.714**	0.664**								
7 การฝังตรึงในงาน	0.289**	0.054	0.141	0.068	0.543**	0.664**	0.960**							
8 JEC	0.257**	0.087	0.201*	0.108	0.485**	0.581**	0.960**	0.960**						
9 JEO	0.297**	0.013	0.061	0.018	0.557**	0.694**	0.952**	0.828**	0.828**					
10 FC	0.192*	-0.068	0.082	-0.033	0.558**	0.612**	0.871**	0.878**	0.783**	0.783**				
11 FO	0.268**	0.020	0.064	-0.008	0.676**	0.772**	0.873**	0.782**	0.892**	0.823**	0.823**			
12 LC	0.259**	0.181*	0.232**	0.195*	0.351**	0.484**	0.845**	0.878**	0.732**	0.632**	0.596**	0.596**		
13 LO	0.202*	0.016	0.049	0.033	0.340**	0.491**	0.826**	0.693**	0.897**	0.588**	0.651**	0.690**	0.690**	
14 SC	0.223*	0.089	0.201*	0.097	0.401**	0.458**	0.831**	0.894**	0.685**	0.740**	0.680**	0.646**	0.543**	0.543**
15 SO	0.350*	-0.005	0.053	0.022	0.511**	0.629**	0.883**	0.776**	0.920**	0.722**	0.775**	0.694**	0.745**	0.640**

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Correlation, \*\* p < 0.01 (2-tailed), \* p < 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบว่าอัตราการคงอยู่ในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล เทพปัญญา และระยะเวลาในการเป็นพยาบาล

อัตราการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ( $r = 0.235$ ) ความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.323$ ) และการฝังตัวในงานโดยรวม ( $r = 0.289$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

อัตราการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการฝังตัวในงาน ทั้งโดยภาพรวมและปัจจัยย่อย ได้แก่ ด้านความลงตัวในองค์กร (FO) ด้านพันธะในชุมชน (LC) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ด้านพันธะในองค์กร (LO) ด้านสิ่งที่ต้องสละต่อชุมชน (SC) และด้านสิ่งที่ต้องสละต่อองค์กร (SO) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.05