

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา: โรงพยาบาลสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว  
ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสามารถเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด  
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล ดังต่อไปนี้

SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean Square
df	แทน	ค่า degree of freedom
p	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐาน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ทั้งหมดต่อเดือน ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### 1. เพศ

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	67	18.80
หญิง	289	81.20
รวม	356	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ซึ่งมีจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ชายมีเพียง 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80

#### 2. อายุ

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	4	1.10
20 – 24 ปี	102	28.70
25 – 34 ปี	130	36.50
35 – 44 ปี	89	25.00
45 – 54 ปี	31	8.70
55 ปี ขึ้นไป	0	0.00
รวม	356	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 25 – 34 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมาคือช่วงอายุ 20 – 24 ปี มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 และช่วงอายุ 35 – 44 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ทั้งไม่มีผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 55 ปีขึ้นไป ดังนั้นเพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จึงยุบรวม ช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี ไปรวมกับกลุ่มช่วงอายุ 20 – 24 ปี เป็นกลุ่มช่วงอายุไม่เกิน 24 ปี และตัดช่วงอายุต่ำกว่า 55 ปีขึ้นไปออก

### 3. สถานภาพสมรส

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	211	59.27
สมรส	133	37.36
หย่า/ หม้าย	12	3.37
รวม	356	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุด คือ 211 คน คิดเป็นร้อยละ 59.27 รองลงมาคือ สมรสแล้วมีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 37.36 ส่วนสถานภาพหย่า/ หม้ายมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.37

#### 4. ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	15	4.20
มัธยมศึกษา	168	47.20
ปวช. – ปวส.	81	22.80
ปริญญาตรี	88	24.70
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.10
รวม	356	100.00

จากตารางที่ 4- พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีจำนวนมากที่สุด คือ 168 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และระดับ ปวช. – ปวส. จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

ดังนั้นเพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จึงยุบรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

#### 5. ระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน	277	77.81
เจ้าหน้าที่ทั่วไป	14	3.93
วิชาชีพ (ทั้งระดับปริญญาและอนุปริญญา)	44	12.36
หัวหน้าหน่วย	21	5.90
รวม	356	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานมีจำนวนมากที่สุด คือ 277 คน คิดเป็นร้อยละ 77.81 รองลงมาคือระดับวิชาชีพ (ทั้งระดับปริญญาและอนุปริญญา) จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.36 และระดับเจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.93 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90

#### 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทดลองงาน	11	3.09
บรรจุ - 2 ปี	85	23.87
มากกว่า 2 – 5 ปี	100	28.09
มากกว่า 5 – 10 ปี	51	14.33
มากกว่า 10 – 20 ปี	98	27.53
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	11	3.09
รวม	356	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 2 - 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.09 รองลงมาคือ มากกว่า 10 - 20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.53 และอายุงานบรรจุ - 2 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.87 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานช่วงทดลองงาน และ อายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดเช่นกัน คือ อย่างละ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.09

### 7. ระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	209	58.71
10,001 – 20,000 บาท	119	33.43
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	28	7.86
รวม	356	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 209 คนคิดเป็นร้อยละ 58.71 รองลงมาคือ รายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.43 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.87

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ

จากการเก็บข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ 2 ด้าน คือ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน สามารถเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

### 1. วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ตารางที่ 4-8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน

วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน	(n = 356)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. งานที่ทำทำให้ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.36	0.89	มาก
2. บริษัทให้โอกาสการพัฒนาตนเองและเติบโตในอาชีพการทำงาน	4.07	1.01	มาก
3. บริษัทให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.35	0.72	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงให้การสนับสนุนเพื่อช่วยให้งานสำเร็จและก้าวหน้า	4.29	0.8	มาก
5. นโยบายของบริษัทสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้แก่ท่าน	4.16	0.82	มาก
6. ขั้นตอนการทำงานปัจจุบัน (เช่น การจัดลำดับความสำคัญของงาน การบริหารโครงการ การลำดับขั้นตอนของงาน) ช่วยให้งานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.74	มาก
7. การทำงานแต่ละวัน บริษัทสนับสนุนให้มอง สิ่งต่างๆ จากมุมมองของลูกค้า	4.26	0.85	มาก

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน	(n = 356)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
8. บริษัทให้โอกาสในการพัฒนาทักษะ ความสามารถ ที่ท่าน ต้องการ	4.04	0.92	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านสนับสนุนและนำหลักการใน การบริหารคนมาใช้ให้เกิดผลดี	4.23	0.83	มาก
10. หน่วยงานท่านมีเครื่องมือและทรัพยากรเพียงพอที่จะช่วย ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	1.07	มาก
11. นโยบายการให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่พนักงาน ของ โรงพยาบาล มีส่วนผลักดันให้ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุ เป้าหมายทางธุรกิจที่วางไว้	4.00	0.96	มาก
12. สวัสดิการที่ท่านได้รับ (เช่น เงินช่วยเหลือต่าง ๆ ค่ารักษา พยาบาล เงินหลังเกษียณ เป็นต้น) ตรงตามความ ต้องการของท่านและครอบครัว	4.01	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.56	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานโรงพยาบาลสำโรงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ 4.16 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อแล้ว พบว่าพนักงานเห็นด้วยว่างานที่ทำทำทนายให้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เป็นลำดับแรก โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 รองลงมาพนักงานเห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และผู้บังคับบัญชาโดยตรงให้การสนับสนุนเพื่อช่วยให้ท่านทำงานสำเร็จและก้าวหน้า โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ 4.35 และ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และ 0.80 ตามลำดับ ทั้งนี้พนักงานเห็นว่าในเรื่องหน่วยงานมีเครื่องมือและทรัพยากรเพียงพอที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นลำดับสุดท้าย โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 เมื่อพิจารณาทุกข้อของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงานพบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ



ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เห็นด้วย	172	48.32
ค่อนข้างเห็นด้วย	155	43.54
ไม่แน่ใจ	24	6.74
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	5	1.40
ไม่เห็นด้วย	0	0.00
รวม	356	100.00

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานโรงพยาบาลสำโรงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม  
องค์การด้านการทำงานมีผู้มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมีจำนวนมากที่สุดคือ 172 คน คิดเป็นร้อย  
ละ 48.32 รองลงมาคือค่อนข้างเห็นด้วย และ ไม่แน่ใจ ซึ่งมีจำนวน 155 คน และ 24 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 43.54 และ 6.74 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีความคิดเห็นระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วยมีจำนวน  
น้อยที่สุดคือ 5 คนคิดเป็นร้อยละ 1.40 ทั้งนี้ไม่มีพนักงานคนใดที่มีความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วยเลย

## 2. วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน

ตารางที่ 4-10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็นของ  
พนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน

วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	(n = 356)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. เพื่อนร่วมงานเคารพในความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน	3.93	0.91	มาก
2. บริษัทให้การยกย่องชมเชย หรือให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ถ้าหากพนักงานปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม หรือทำประโยชน์ให้แก่ บริษัท	4.07	0.87	มาก
3. บริษัทให้ความสำคัญ และรับฟังความคิดเห็นจากลูกค้าเสมอ	4.64	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	(n = 356)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
4. บริษัทยึดมั่นในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ให้การยอมรับและเคารพในความแตกต่างและหลากหลาย (เช่น เพศ อายุ ความคิด ฯลฯ)	4.24	0.82	มาก
5. บริษัทให้ความสำคัญกับทุกคน ถึงแม้ว่าอายุ เพศ หรือเชื้อชาติ จะแตกต่างกัน	4.41	0.76	มาก
6. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง และให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทั้งเรื่องเวลา อุปกรณ์ และทุนทรัพย์	4.13	0.89	มาก
7. ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทให้ความสำคัญกับตนเองและยินดีให้พนักงานเข้าพบ	4.36	0.74	มาก
8. ผู้บริหารระดับสูงรักษาสีทธิประโยชน์ของพนักงาน เช่นเดียวกับผลประโยชน์ของบริษัท	4.15	0.89	มาก
9. พนักงานทุกคนในองค์การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด	4.45	0.70	มาก
10. เอกลักษณ์พนักงานทำให้ท่านสามารถอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข	4.37	0.73	มาก
11. พนักงานทุกคนในองค์การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และใช้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.63	0.60	มากที่สุด
12. ความซื่อสัตย์ มีความสำคัญมาก ที่พนักงานทุกคนต้องมี	4.80	0.44	มากที่สุด
13. ผู้บริหารระดับสูงให้เกียรติพนักงานเสมือนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดของบริษัท	4.29	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.34	0.48	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานโรงพยาบาลลำปางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.34 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ซึ่งเมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม

การอยู่ร่วมกันตามรายชื่อแล้ว พบว่า พนักงานรู้สึกในระดับเห็นด้วยมากที่สุดว่าความซื่อสัตย์ที่องค์กรปลูกฝังให้พนักงานยึดถือปฏิบัติกันมา มีความสำคัญมากที่พนักงานทุกคนต้องมี เป็นลำดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นที่รับฟังความคิดเห็นจากลูกจ้างเสมอ และคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ขยัน และใช้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.64 และ 4.64 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 และ 0.60 ตามลำดับ ทั้งนี้พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเคารพในความคิดเห็นและความรู้สึกของตน เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงความเห็นของพนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านการอยู่ร่วมกัน โดยแบ่งตามกลุ่มระดับความคิดเห็นจะได้ข้อมูลดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมด้านการอยู่ร่วมกัน

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เห็นด้วย	219	61.52
ค่อนข้างเห็นด้วย	126	35.39
ไม่แน่ใจ	11	3.09
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0	0.00
ไม่เห็นด้วย	0	0.00
รวม	356	100.00

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานโรงพยาบาลสำโรงเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนของความคิดเห็นเท่ากับ 4.25 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยกับการที่โรงพยาบาลมีวัฒนธรรมทางด้านการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยแบ่งตามกลุ่มผู้ที่มีความคิดเห็นในระดับต่างๆ ได้ดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมทั้ง 2 ด้าน

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เห็นด้วย	186	52.25
ค่อนข้างเห็นด้วย	153	42.98
ไม่แน่ใจ	16	4.49
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	1	0.28
ไม่เห็นด้วย	0	0.00
รวม	356	100.00

จากตารางที่ 4-12 พบว่าพนักงานโรงพยาบาลลำปางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม  
องค์กร โดยรวมทั้ง 2 ด้าน มีผู้มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมีจำนวนมากที่สุดคือ 186 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 52.25 รองลงมาคือค่อนข้างเห็นด้วย และไม่แน่ใจ ซึ่งมีจำนวน 153 คน และ 16 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 42.98 และ 4.49 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีความคิดเห็นระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วยมีจำนวน  
น้อยที่สุดคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ทั้งนี้ ไม่มีพนักงานคนใดที่มีความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จากการเก็บข้อมูลของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง โดยเก็บข้อมูลเกี่ยวกับระดับ  
ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้  
ตารางที่ 4-13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่  
มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	(n = 356)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. บริษัทสร้างแรงจูงใจให้ท่านรู้สึกว่ายากทำงานให้ดีที่สุดทุกวัน	4.08	0.79	มาก
2. งานของท่านสร้างความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จให้แก่ท่าน	4.37	0.71	มาก
3. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และบริษัทเห็นคุณค่าของพนักงาน	4.22	0.78	มาก
4. บริษัทสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถมาร่วมงานเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายทางธุรกิจ	4.54	0.58	มากที่สุด
5. ท่านมีความสุขกับการทำงานในแต่ละวัน	4.08	0.9	มาก
6. ท่านต้องทบทวนอย่างมากหากจะลาออกจากบริษัท	4.03	0.93	มาก
7. หากบริษัทเกิดปัญหาที่ต้องอาศัยเวลาในการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งอาจส่งผลให้ผลตอบแทนที่ได้รับคงที่ หรือน้อยลงไปบ้าง ท่านก็ยินดีจะทำงานในบริษัทต่อไปเป็นเวลามากกว่า 24 เดือน	3.9	0.97	มาก
8. ท่านจะไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานพิจารณาบริษัท	4.02	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.62	มาก

จากตารางที่ 4-13 พบว่าพนักงานโรงพยาบาลสำโรงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคะแนนของความคิดเห็นเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ซึ่งเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรตามรายชื่อแล้ว พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่าบริษัทสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถมาร่วมงาน เพื่อช่วยให้

องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายทางธุรกิจ เป็นลำดับแรก ซึ่งมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.54 และมีส่วนเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นว่างานสร้างความรู้สึกรักภูมิใจในความสำเร็จให้ และมีความคิดเห็นว่ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และบริษัทเห็นคุณค่าของท่าน ซึ่งมีความคิดเห็นระดับค่อนข้างเห็นด้วยเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.37 และ 4.22 โดยมีส่วนเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และ 0.78 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นว่าหากบริษัทเกิดปัญหาที่ต้องอาศัยเวลาในการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งอาจส่งผลให้ผลตอบแทนที่ได้รับคงที่ หรือน้อยลง ไปบ้าง พนักงานก็ยินดีจะทำงานในบริษัทต่อไปเป็นเวลานานกว่า 24 เดือน ค่าเฉลี่ยคะแนนของความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนของความคิดเห็นเท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของพนักงาน โรงพยาบาลสำโรงที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งตามกลุ่มระดับความคิดเห็นจะได้ข้อมูลดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	106	29.78
มาก	189	53.09
ปานกลาง	57	16.01
น้อย	3	0.84
น้อยที่สุด	1	0.28
รวม	356	100.00

จากตารางที่ 4-14 พบว่าพนักงานโรงพยาบาลสำโรงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากมีจำนวนมากที่สุดคือ 189 คน คิดเป็นร้อยละ 53.09 รองลงมาคือระดับมากที่สุด และปานกลาง ซึ่งมีจำนวน 106 คน และ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.78 และ 16.01 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุดมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28

#### ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ โดยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีปัจจัยพื้นฐานแตกต่างกัน มีความผูกพัน  
ต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลสำโรง มี  
ความสัมพันธ์กันทางบวก

#### การทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ  
สมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ทั้งหมดต่อ  
เดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแตกต่าง  
ระหว่างกลุ่ม ซึ่งทดสอบด้วยค่าที (T-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ได้ผลการศึกษาดังนี้

#### เพศ

พนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีเพศ ต่างกัน มีความผูกพันกับองค์กรต่างกันโดยทดสอบ  
ด้วยค่า T-Test ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม

#### เพศ

ระดับ	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	(n = 67)		(n = 289)			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
ความผูกพันต่อองค์กร	4.28	0.53	4.13	0.64	1.82	0.07

\*p < .05

จากตารางที่ 4-15 แสดงว่าพนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อ  
องค์กรไม่แตกต่างกัน

อายุ

พนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยทดสอบด้วย ค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	8.58	2.86	7.83*	0.00
ภายในกลุ่ม	352	128.66	0.37		
รวม	355	137.25			

\*p < .05

จากตารางที่ 4-16 แสดงว่าพนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20 - 24 ปี	25 - 34 ปี	35 - 44 ปี	45 ปีขึ้นไป
		(n = 106)	(n = 130)	(n = 89)	(n = 31)
		4.04	4.08	4.26	4.56
ต่ำกว่า 20 - 24 ปี	4.04	-			
25 - 34 ปี	4.08	0.39	-		
35 - 44 ปี	4.26	0.23*	0.19*	-	
45 ปีขึ้นไป	4.56	0.53*	0.49*	0.30*	-

\*p < .05



จากตารางที่ 4-17 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล  
 สำโรงที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยที่พนักงานอายุ  
 มากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของ  
 พนักงานพนักงานอายุ 35 – 44 ปี และพนักงานอายุ 35 – 44 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มี  
 ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอายุต่ำกว่า  
 20 – 24 ปี และ พนักงานอายุ 25 – 34 ปี

#### สถานภาพสมรส

พนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน  
 โดยทดสอบด้วย ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ ดัง  
 ตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ  
 สมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	4.53	2.26	6.02*	0.00
ภายในกลุ่ม	353	132.72	0.38		
รวม	355	137.25			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-18 แสดงว่าพนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มี  
 ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็น  
 รายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		(n = 211)	(n = 133)	(n = 12)
		4.06	4.29	4.24
โสด	4.06	-		
สมรส	4.29	0.23*	-	
หม้าย/หย่า	4.24	0.18	0.06	-

\*p < .05

จากตารางที่ 4-19 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล  
สำโรงที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพโสด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยที่  
พนักงานสถานภาพสมรรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานสถานภาพโสด

#### ระดับการศึกษา

พนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน  
โดยทดสอบด้วย ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์  
ดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับ  
การศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	2.05	0.68	1.78	0.15
ภายในกลุ่ม	352	135.19	0.38		
รวม	355	137.25			

\*p < .05

จากตารางที่ 4-20 แสดงว่าพนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

#### ระดับตำแหน่งงาน

พนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันกับองค์กรต่างกัน โดยทดสอบด้วย ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	4.71	1.57	4.17*	0.00
ภายในกลุ่ม	352	132.53	0.38		
รวม	355	137.25			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-21 แสดงว่าพนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลสำโรง

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	พนักงาน (n = 277)	เจ้าหน้าที่ทั่วไป (n = 14)	วิชาชีพ (n = 44)	หัวหน้าหน่วย (n = 21)
		4.16	4.41	3.91	4.40
พนักงาน	4.16	-			
เจ้าหน้าที่ทั่วไป	4.41	0.25	-		
เจ้าหน้าที่วิชาชีพ	3.91	0.24*	0.49*	-	
หัวหน้าหน่วย	4.40	0.25	0.01	0.49*	-

\*p < .05

จากตารางที่ 4-22 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล  
สำโรงที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยที่พนักงานระดับ  
ตำแหน่งพนักงาน, เจ้าหน้าที่ทั่วไปและระดับหัวหน้าหน่วย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร  
มากกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่วิชาชีพ

#### ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร  
ต่างกัน โดยทดสอบด้วย ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ผลการ  
วิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับ  
ตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	5	8.17	1.63	4.43*	0.00
ภายในกลุ่ม	350	129.08	0.37		
รวม	355	137.25			

\*p < .05

จากตารางที่ 4-23 แสดงว่าพนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง

อายุงาน	$\bar{X}$	ทดลองงาน	บรรจุ - 2 ปี	มากกว่า 2 - 5 ปี	มากกว่า 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		(n = 11)	(n = 85)	(n = 100)	(n = 51)	(n = 98)	(n = 11)
		4.32	4.09	3.96	4.27	4.29	4.52
ทดลองงาน	4.32	-					
บรรจุ - 2 ปี	4.09	0.23	-				
มากกว่า 2 - 5 ปี	3.96	0.35	0.12	-			
มากกว่า 5 - 10 ปี	4.27	0.05	0.18	0.30*	-		
มากกว่า 10 - 20 ปี	4.29	0.03	0.20*	0.32*	0.20	-	
มากกว่า 20 ปี	4.52	0.21	0.43*	0.56*	0.26	0.24	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-24 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 10 ปี, มากกว่า 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่บรรจุ - 2 ปี และมากกว่า 2 - 5 ปี

ระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือน

พนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยทดสอบด้วย ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-25

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้ ทั้งหมดต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	23.23	1.61	4.25*	0.01
ภายในกลุ่ม	353	134.02	0.38		
รวม	355	137.25			

\*p < .05

จากตารางที่ 4-25 แสดงว่าพนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < .05) เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง

รายได้ทั้งหมดต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
		(n = 209)	(n = 119)	(n = 28)
		4.10	4.28	4.01
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.10	-		
10,001 – 20,000 บาท	4.28	0.19*	-	
มากกว่า 20,000 บาท	4.01	0.85	0.27*	-

\*p < .05

จากตารางที่ 4-26 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล  
 สำโรงที่มีระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยที่  
 พนักงานที่มีระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร  
 มากกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือนต่ำกว่า 10,000  
 บาท และมากกว่า 20,000 บาท

#### การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลสำโรง มี  
 ความสัมพันธ์กันทางบวก

ตารางที่ 4-27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพัน ต่อองค์กร โดย  
 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	p
วัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงาน	0.77*	0.00

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-27 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำโรงมี  
 ความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างมาก ( $r=0.77$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายได้ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-28 และ  
 4-29

ตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานกับความผูกพัน  
 ต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	p
วัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงาน	0.69*	0.00

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-28 พบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล  
 สำโรงมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างมาก ( $r=0.69$ ) กับความผูกพันต่อองค์การ  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

ตารางที่ 4-29 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการอยู่ร่วมกันกับความ  
 ผูกพัน ต่อองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การ	p
วัฒนธรรมองค์การด้านการอยู่ร่วมกัน	0.74*	0.00

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-29 พบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านการอยู่ร่วมกันของพนักงานโรงพยาบาล  
 สำโรงมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างมาก ( $r=0.74$ ) กับความผูกพันต่อองค์การ  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )