

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน
เขต อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี

**The effects of job Motivation on Private Hospital Employee's organization commitment
at Simahaphot District Prachinburi Province**

ณัฐคนัย ไสยเลิศ¹, อาจารย์ ดร.ทิพชญา พิงชาญชัยกุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 11 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและผลตอบแทน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.668$) กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความผูกพันองค์กร

Abstract

This research aims to study The effects of job Motivation on Private Hospital Employee's organization commitment at Simahaphot District Prachinburi Province by using a questionnaire as a tool to collect data from the sample group. 400 employees of Private Hospital, at Simahaphot District Prachinburi Province. The statistics used in the data analysis were Multiple Regression Analysis.

The results of the study found that The motivation that affects the efficiency of work in 11 areas is the nature of the job. Responsibility progress The aspect of being respected The success in the work Compensation Relationship with supervisors work supervision Policy and management working conditions Occupational status Security at work and the method of governing There was a high correlation positive correlation ($R = 0.668$) with the employee performance of Private Hospital, at Simahaphot District Prachinburi Province Hotel at a statistically significant level of 0.05, which was assumptions

Keywords: motivation, motivation factor, support factor, medical Employees

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ในปัจจุบัน โรคระบาดโควิด 19 ที่ส่งผลต่อทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร บุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรให้มีความพัฒนาก้าวหน้าและสร้างภาพลักษณ์ที่ต่อทางองค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ ความรู้ ทักษะที่ดีนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งในสิ่งสำคัญขององค์กร แต่สิ่งสำคัญที่ขาดไปไม่ได้เลยนั่นคือการรักษาบุคลากรขององค์กร ให้มีความจงรักภักดีกับองค์กรและอยู่ควบคู่กับองค์กรไปยิ่งเกษียณอายุของการทำงาน แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความพึงพอใจและมีอิทธิพลส่งผลต่อให้บุคลากรมีความกับผูกพันองค์กร

ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีการแข่งขันที่สูงอยู่ตลอดเวลา จากข้อมูลผลการสำรวจพบว่าโรงพยาบาลในประเทศไทยมีจำนวน 38,512 แห่ง แบ่งเป็นโรงพยาบาลของรัฐประมาณ 34.7%และสถานพยาบาลเอกชน 65.3% (พูลสุข นิลกิจสรานนท์, 2562) และพบว่า บุคลากรในระดับปฏิบัติการที่ทำงานทางด้านคลินิก โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ นั้นการลาออกจากงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาลทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอ ที่พร้อมจะให้บริการตามความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเต็มทำให้ขาดศักยภาพที่สำคัญอย่างเห็นได้ชัด เช่น งานบริการผู้ป่วยภายใน ไม่สามารถเปิดให้บริการห้องพักรักษาตัวได้ ในขณะที่ห้องส่วนมีการเปิดให้บริการเต็มแล้ว ถึงจะมีห้องว่างเหลืออยู่ให้บริการแต่เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่จำเป็น ไม่สามารถเปิดบริการได้ครบทุกห้อง ตามความต้องการของผู้ใช้บริการ เพราะขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะในด้านเฉพาะพยาบาลวิชาชีพและวิสัญญีพยาบาลรวมถึงงานบริการผู้ป่วยนอก ที่ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยทำให้เกิดปัญหาขัดข้องทางกระบวนการ มีการให้บริการเกิดความล่าช้า จึงทำให้ผู้เข้ารับบริการไม่พึงพอใจ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับ อัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาของโรงพยาบาล และพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (ก้องนภา ถิ่น วัฒนากุล, 2556 ; ประภาพร ป้องศรี, 2558 ; Lida Gholizade, 2014) ซึ่งการทำงานทางด้านคลินิก ของโรงพยาบาลในประเทศไทย มีความแตกต่างจากกิจการในประเภทอื่นๆหรืออย่างงานประเภทของฝ่ายสนับสนุน อย่างชัดเจน ในด้านของเวลาการปฏิบัติงานที่ต้องมีการสับเปลี่ยนกันทำงานตลอดเวลาทำการ ให้ครอบคลุมการบริการในทุกๆ 24 ชั่วโมง และเป็นงานบริการที่ให้บริการผู้ที่เจ็บป่วยตลอดเวลา ซึ่งเป็นบริบทที่มีความแตกต่างกันอย่างมาก ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างจาก งานวิจัยในอดีต

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านรวมถึงปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ ด้านบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชน ให้องค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานก่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กร และสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่คู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ของโรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

- 1.ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ บุคลากรของโรงพยาบาลเอกชน อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี รวมประชากรทั้งหมด 829 คน
- 2.ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรของโรงพยาบาลเอกชน อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี โดยกรทดสอบแบบสอบถามกับตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด และคำนวณหาค่า Partial R 2 เพื่อนำไปประมาณค่าขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สร้างจากสูตรของ Cohen (1977) ผ่านการตรวจสอบและรับรองคุณภาพจากนักวิจัยจำนวนมากสำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างให้ถูกต้องและทันสมัย (Howell, 2010 และ นางลักขณ์ วิรัชชัย, 2555) จากการประมาณค่าตัวอย่าง โดยมีค่า Partial R 2 เท่ากับ 0.0925142 และขนาดอิทธิพล (Effect size) เท่ากับ 0.1019456 คำนวณจากค่าตัวอย่าง 40 ชุด ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบประเภทหนึ่ง (α) เท่ากับ 0.05 จำนวนตัวแปรทำนายเท่ากับ 5 อำนาจการทดสอบ (1-B) เท่ากับ 0.95 (Cohen, 1962) จึงได้ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง (Total Sample Size) จำนวน 400 คน
- 3.ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ของโรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี
- 4.ขอบเขตด้านเวลา ใช้ระยะเวลาในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2565 ถึง มิถุนายน 2565
- 5.ขอบเขตด้านตัวแปร ศึกษาวิจัยเฉพาะที่สำคัญ คือ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (Y) ส่วนตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กรของบุคลากร ของโรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี (x_1)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

- แนวคิดความสุขในการทำงานของสุรารัตน์ อนุกุลประเสริฐ (2538: 8 อ้างถึง ลัดดา กุลนานันท์,2544:
- 6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในส่วนของปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด

ออกมาเพื่อกระทำตามความต้องการของบุคคลหรือการตัดสินใจในการกระทำว่าจะกระทำหรือไม่กระทำ เพื่อแสดงถึงวัตถุประสงค์ที่ตัวตนเราต้องการหรือเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกแบบกลุ่ม แบบส่วนตัวหรือแบบระหว่างส่วนบุคคลทั้งสิ้นล้วนมีเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือแรงจูงใจที่มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปเพราะแรงจูงใจในของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในบางครั้ง แรงจูงใจก็เหมือนกันอาจมีส่งผลทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน และในบางครั้งแรงจูงใจที่ต่างกัน จะส่งผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหมือนกัน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ มีนักวิจัยได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการหลายหลากท่านดังต่อไปนี้ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 98-99) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ มีความ หมายถึงองค์การที่จะประสบความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาส แก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษา ทรัพย์สินขององค์การเหมือนกับของของตน แก้วตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์การของเราหน่วยงานของเราความผูกพันต่อองค์การจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ 1.การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งการคงอยู่ของพนักงานจะคงอยู่กับองค์การนั้นเนื่องมาจาก ก. ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ข. มีความมานะพยายามด้วยความเต็มใจอย่างเต็มกำลัง จะสามารถเป็นประโยชน์กับองค์การ 2. ความผูกพันเนื่องความต้องที่อยู่องค์การ เพราะองค์การที่เหมาะสมนี้จะคงเป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ โรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ
Frederick Herzberg)

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน

1. เงินเดือนและผลตอบแทน
2. นโยบายและการบริหาร
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ด้านความมั่นคงในงาน
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา : เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามประกอบด้วย

3 ส่วน ดังนี้คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ : ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน ได้เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มที่ทำการวิจัย จำนวน 40 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ภาพรวมทั้งหมด เท่ากับ 0.948 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

จากการวิเคราะห์บุคลากร โรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี (1)ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 – 39 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาทำงาน 6-10 ปีและรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท (2)ภาพรวมแรงจูงในการทำงานของบุคลากร โรงงานพยาบาลเอกชน อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี มีการทำงานอยู่เกณฑ์ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 11 ด้าน พบว่า ในด้านภาพรวม ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน 1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4.ด้านความรับผิดชอบ 5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากโดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ส่วนปัจจัยก้ำจุน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. เงินเดือนและผลตอบแทน 2.นโยบายและการบริหาร 3.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5. ด้านความมั่นคงในงาน 6.ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมากโดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย (3)ภาพรวมความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในเกณฑ์ระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาพรวม ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในระดับเห็นด้วยมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ส่วนที่ 2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของโรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของโรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

		Coefficients						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	β				
1	(Constant)	-0.217	0.230		-0.943	0.046*		
	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1.066	0.056	0.668	18.914	0.000*	1.000	1.000

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.668 ($\beta = 0.688$) มีค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ -0.217 ($B = 0.217$) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.056 ($S.E. = 0.055$) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 1.066 ($B = 1.066$) ตัวแปรปัจจัยด้านด้านแรงจูงใจในการทำงาน ค่า $T = 1301.255$ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อความผูกพันองค์กรบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชน และค่า Variance Inflation Factor (VIF) เท่ากับ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสร้างเป็นสมการได้ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = -0.217 + 1.066X_1$$

(18.194)

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.668$$

(1.066)

หมายเหตุ : ในวงเล็บ คือ ค่าของ t

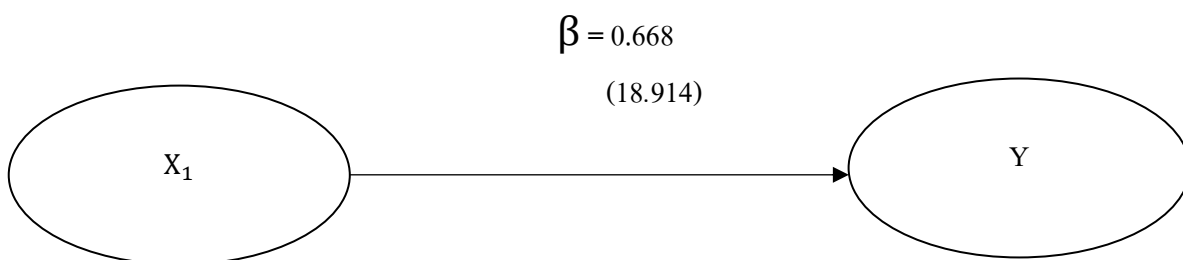
\hat{Y} หมายถึง ความผูกพันองค์กรในรูปคะแนนดิบ

\hat{Z} หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานในรูปคะแนนดิบ

X_1 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

สมการดังกล่าวมีความแม่นยำในการพยากรณ์อยู่ที่ ร้อยละ 47.2

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนเขต อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี (n=400)



หมายเหตุ	Y	หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน
	X ₁	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี ดังนี้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนเขต อ.ศรีมหาโพธิ์ จ.ปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.688$) กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระพัฒน์ สมสรี (2564) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชะนิดยา บ้าน โก้ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพัฒนาวิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานและสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองยุทธศาสตร์และแผนงานเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีอยู่นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถ้ามีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากวาทองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นหน่วยงานที่ต้องทำงานค่อนข้างหนัก บุคลากรส่วนใหญ่จะมาปฏิบัติงานตั้งแต่ เช้าก่อนเวลาเริ่มงานและกลับจากที่ทำงานในเวลาค่ำซึ่งเกินจากเวลาปฏิบัติงานปกติของราชการรวมถึงความต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ตู้เย็น ไมโครเวฟ เครื่องปรับอากาศ โต๊ะทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ มุมพักผ่อน อุปกรณ์ออกกำลังกายเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ฯลฯ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงเนื่องจากภาระงานที่รับผิดชอบและความเร่งด่วนของงานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่เป็นนโยบายเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนดการพิจารณาความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากอัตรากำลังในแต่ละกลุ่มงานจัดแบ่งตามจำนวนบุคลากรในสัดส่วนที่เท่ากันอาจทำให้ไม่สอดคล้อง กับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเห็นว่าความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานนั้นยังไม่เพียงพอเนื่องจากบุคลากรบางคน ต้องปฏิบัติงานอยู่จนดึก หรือบางคนมาปฏิบัติงานตั้งแต่เช้ามืด และมีประตูทางเข้าออก

หลายทาง โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าออกได้ง่ายจึงอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัย ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา บ้าน โก่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล เอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ” ผู้ศึกษาได้มีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทางบวกระดับสูงกับต่อความผูกพันองค์กรของโรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.668 แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการในการทำงานมาก และบุคลากรของโรงพยาบาล ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงาน การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในแต่ละหน้าที่ ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเคร่งครัด ที่ต้องทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถในรอบด้านที่มีอยู่มีการต่อยอดพัฒนาขีดจำกัดของตน ก้าวข้าม ไปอีกระดับ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ที่บุคลากรจะสามารถทำงานหน้าที่ต่างๆ ที่ตัวเองรับผิดชอบ ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี และสามารถแก้ไขปัญหาคือปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้ ดังนั้นการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพที่บุคลากรนั้นส่งผลออก จึงก่อให้เกิดภาพลักษณ์ต่อองค์กร ช่วยให้เป็นอย่างที่ติดกับองค์กรต่างๆ และทำให้เกิดความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร สืบต่อไป

ด้านความผูกพันองค์กร

จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทางบวกระดับสูงกับความผูกพันองค์กรบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน เขต อ.ศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.668 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการในการทำงานมาก และความผูกพันองค์กรที่ดีก็ปัจจัยต่าง ๆ นั้นส่งผลให้เห็นว่าการแรงจูงใจในด้านต่างๆ ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะสามารถจัดนโยบายต่างๆหรือการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังดีไม่พอ ให้สามารถปรับปรุงดีขึ้นได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์กับบุคลากรของทาง โรงพยาบาลและองค์กรที่จะสามารถมีความเข้าใจการได้มากยิ่งขึ้น ช่วยเสริมสร้างแรงผลักดันให้แก่บุคลากรในการทำงานต่อองค์กรกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ก่อให้เกิดความผูกพันแก่บุคลากรทั้งภายนอกในและภายในจึงสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม ให้ความรักความเข้าใจและความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

- 1.ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานบุคลากร

2.การวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามให้มากขึ้นในแต่ละภาคส่วน เพื่อที่จะสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้นำข้อมูลมาปรับใช้ให้เข้ากับในแต่ละหน่วยงาน

3.ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถช่วยให้เกิดความผูกพันที่ดีกับองค์กร เพื่อให้มีความหลากหลายในการรักษา คุณแล บุคลากรของกรให้มีความจงรักภักดีและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว*(การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี). สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/>

สุพานี สฤณภูวานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดทฤษฎี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประภาพร ป้องศรี. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://utccmbaonline.com/ijbr/>

พวงเพชร วัชรรัตนพงศ์. (2526). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน*. ค้นเมื่อ 29 มกราคม 2561

นิตยา บ้านโก้.(2558). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

ลัดดา กุลนันทน์. (2544). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย*. ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.