



แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว

Work Motivation Affecting Organizational Commitment of Medical Employees at
Huachiew Hospital

Received: August 6, 2019

Revised: November 20, 2019

Accepted: December 26, 2019

ภรณ์ศิริรินทร์ ทันสมัย¹ และตวงรัตน์ เจริญดี²

Pornsirin Thunsamai and Toungrat Charoendee

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความผูกพันในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้มีจำนวน 115 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ทำการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ สะดวกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว โดยมีปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 สำหรับปัจจัยบำรุงรักษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาโท โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง; Graduate students: Master of Business Administration Program in Management. Faculty of Business Administration. Ramkhamhaeng University, Email: thunsamai.2533@gmail.com

² อาจารย์ประจำคณะอุตสาหกรรมบริการ วิทยาลัยดุสิตธานี; Lecturer, Faculty of Hospitality Management, Dusit Thani College, Email: toungrat.ch@dtc.ac.th



ABSTRACT

In this research investigation, the researchers examine the level of work motivation, organizational commitment, and work motivation affecting organizational commitment of medical employees at Huachiew Hospital. The sample population consisted of 115 employees. The sample size was determined using the formula of Taro Yamane at the reliability level of 95 percent and error at 0.05. The method of convenience sampling was employed. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Findings showed that the level of work motivation of the employees under study exhibited the motivation factor with the mean of 3.38. The maintenance factor exhibited the mean of 3.21. The level of organizational commitment of the employees under study exhibited the mean of 3.56. It was also found that work motivation affected organizational commitment of the employees under investigation.

Keywords: Work motivation, Organizational commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ และแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์มองว่าบุคลากรเป็นทุนที่สามารถเพิ่มมูลค่าได้ ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ การที่องค์กรสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร อาจจะไม่สำคัญเท่ากับการธำรงรักษามูลค่าเหล่านั้นให้อยู่ได้นานที่สุด แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจ และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการกระทำ พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมีการแข่งขันที่สูงอยู่ตลอดเวลา จากข้อมูลผลการสำรวจ พบว่าสถานพยาบาลในประเทศไทยมีจำนวน 38,512 แห่ง แบ่งเป็นสถานพยาบาลของรัฐประมาณ 34.7% และสถานพยาบาลเอกชน 65.3% (พูลสุข นิธิกิจศรานนท์, 2562) การแข่งขันในเชิงธุรกิจคือความไม่แน่นอน การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จต้องมีแผนกลยุทธ์ที่ดี โดยเฉพาะในการรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถและมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันในการทำงานระยะยาว พนักงานจะอยู่ในองค์กรต่อเมื่อได้รับปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน เช่น เงินเดือน หรือค่าตอบแทนอย่างเพียงพอและเหมาะสม ที่สำคัญคือความก้าวหน้าในสายวิชาชีพอันเป็น



เครื่องชี้วัดความสำเร็จของปัจเจกบุคคล โรงพยาบาลหัวเฉียวเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร อยู่ในสังกัดของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง โรงพยาบาลหัวเฉียวยังคงเป็นผู้ตามในเรื่องของการจูงใจและระบบค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ โดยพนักงานฝ่ายการแพทย์เป็นแผนกที่สนับสนุนการให้บริการและรักษาดูแลใกล้ชิดกับผู้ป่วยโดยตรง ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็必将มีความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานด้วยความเต็มใจ และส่งผลต่อความผูกพันของการทำงานในระยะยาว (Herzberg, 1959) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากร และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรภายในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียวตาม ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว

นิยามศัพท์

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ปัจจัยบำรุงรักษา หมายถึง ปัจจัยที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน
3. ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรวมถึงทัศนคติด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรแสดงออกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทและศรัทธาในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรต้น
 - ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน



- ด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ในด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน การยกย่อง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้า 2) ปัจจัยบำรุงรักษา ในด้านนโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน การควบคุมดูแล ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเงินเดือน

2) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์การ ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า ความพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำมีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน การควบคุมดูแล ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือน

Allen and Meyer (1990) ได้สรุปถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคลากรยึดมั่นกับองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์การ เพราะคิดว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำและเหมาะสม แบ่งเป็น 3 ประการคือ 1) ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ต่อองค์การ 3) ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

Altindis (2011) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ด้านสุขภาพ โดยพบว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดจากการกระตุ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ทำงานด้วยความสมัครใจ และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ การตอบสนองต่อความต้องการจึงเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและมีผลทำให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทางการแพทย์ด้านสุขภาพ

สุรชาติ บุญเลิศ (2552) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของสำนักงานเทศบาลเมืองนครนายก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของเทศบาลมีน้อย และปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทำงานได้มากที่สุด คือ ความก้าวหน้า เงินเดือน ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในงาน



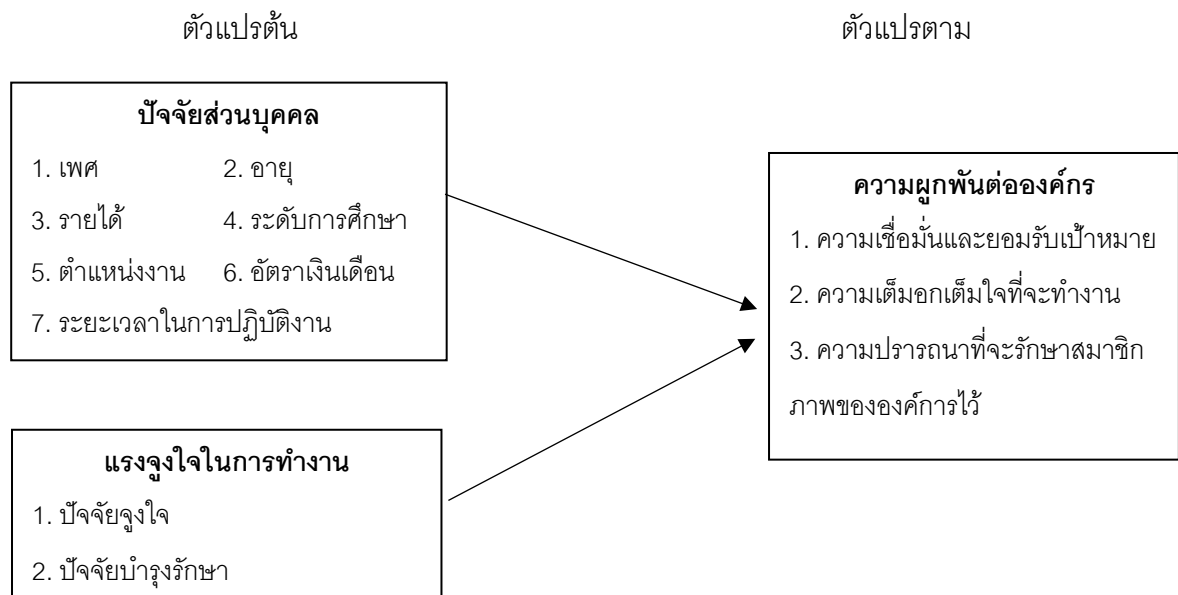
ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ลักษณะงานสภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการเสริมแรงจิตใจในการทำงาน คือ นโยบายและการบริหารงานของนายกเทศมนตรี

กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทยที่ปฏิบัติงานสาขาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความรู้สึกสบายใจ ความมั่นคงที่ได้เป็นสมาชิกต่อองค์กร รองลงมา คือ ความรู้สึกเชื่อมั่นเมื่อได้ปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ และความรู้สึกกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันในการทำงาน แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร ได้แก่ พนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว จำนวน 162 คน คำนวณของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน (อ้างใน สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560) เท่ากับ 115 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้



1. แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา โดยใช้ทฤษฎีแนวคิดสองปัจจัยของ Herzberg (1959)
3. แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ทฤษฎีแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ของ Allen and Meyer (1990)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.97 และ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นรวมแบบสอบถาม เท่ากับ 0.84 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา สำหรับด้านปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ ส่วนระดับความคิดเห็นต่อด้านแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ t - test และ One - way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Sheffe และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน (คิดเป็นร้อยละ 84.30) อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 47 คน (คิดเป็นร้อยละ 40.90) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.2) ตำแหน่งระดับพนักงาน จำนวน 104 คน (คิดเป็นร้อยละ 90.4) อายุงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 39 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.90) และอัตราเงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 45 คน (คิดเป็นร้อยละ 39.10)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน
ปัจจัยจูงใจ	3.38	.535	ปานกลาง
ปัจจัยบำรุงรักษา	3.25	.587	ปานกลาง
รวม	3.31	.525	ปานกลาง



จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยบำรุงรักษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D.=.535) และ 3.25 (S.D.=.587) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับของความผูกพันในการทำงาน
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.64	.623	มาก
ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร	3.92	.687	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้	3.12	.942	ปานกลาง
รวม	3.56	.617	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. =.687) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 (S.D. = .942)

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 3 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t / F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	2.990	.087	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	13.172	.000*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	4.893	.001*	แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	8.259	.000*	แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	2.561	.042*	แตกต่างกัน
เงินเดือน	3.448	.006*	แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 3 พบว่า ความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ มีระดับความคิดเห็นของความผูกพันในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน มีระดับความคิดเห็นของความผูกพันในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบเพื่อค้นหาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ Sheffe ได้ผลดังตาราง 4 – 8

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามอายุ

ความผูกพันในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		3.33	3.38	3.89
21 - 30 ปี	3.33	-	-.053	-.565*
31 - 40 ปี	3.38	-	-	-.512*
มากกว่า 40 ปี	3.89	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี จะมีความผูกพันในการทำงาน มากกว่ากลุ่มอายุ 21 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .565 และมีมากกว่ากลุ่มอายุ 31 - 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.512 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		3.20	3.44	4.30
อนุปริญญา	3.20	-	-.240	-1.10*
ปริญญาตรี	3.44	-	-	-.864*
ปริญญาโท	4.30	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มบุคคลที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จะมีความผูกพันในการทำงาน มากกว่ากลุ่มบุคคลที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.10 และมีมากกว่ากลุ่มบุคคลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.864 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 6 การเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	หัวหน้าแผนก	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	พนักงาน
		4.22	4.25	3.49
หัวหน้าแผนก	4.22	-	-.031	.728
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	4.25	-	-	.760*
พนักงาน	3.49	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 พบว่า ระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก จะมีความผูกพันในการทำงาน มากกว่าระดับพนักงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.760 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันในการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.39	3.46	3.53	4.03	3.65
ต่ำกว่า 5 ปี	3.39	-	-.064	-.137	-.634	-.258
5-10 ปี	3.46	-	-	-.072	-.569	-.193
11-15 ปี	3.53	-	-	-	-.496	-.121
16-20 ปี	4.03	-	-	-	-	.375
มากกว่า 20 ปี	3.65	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 พบว่า เมื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันเป็นรายคู่ ปรากฏว่าไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันในการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000- 20,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
		3.06	2.80	4.33
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.06	-	.264	-1.17*
15,000- 20,000 บาท	2.80	-	-	-1.44*
มากกว่า 35,000 บาท	4.33	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มบุคคลที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท จะมีความผูกพันในการทำงานมากกว่ากลุ่มบุคคลที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.17 และมากกว่ากลุ่มบุคคลที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว

ตาราง 9 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว

แรงจูงใจในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.03	.284		3.625	.000
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	.301	.124	.261	2.426	.017*
ปัจจัยบำรุงรักษา (X_2)	.467	.113	.444	4.128	.000*

$R = .663, R^2 = .440, R^2_{adj} = .430, F = 43.96, Sig. = 0.00^*$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันได้ร้อยละ 44 ($R^2 = .440$) โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษามีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันเพิ่มมากขึ้น โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.03 + 0.301X_1 + 0.467X_2$$

จากสมการสรุปได้ว่า หากพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา ในแต่ละด้านเพิ่มขึ้นมา 1 หน่วย โดยให้แรงจูงใจในด้านอื่น คงที่ จะส่งผลให้พนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว มีความผูกพัน (Y) เพิ่มขึ้น 0.301 และ 0.467 หน่วย ตามลำดับ



สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในการทำงานไม่แตกต่างกันเพราะไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต่างมีความต้องการในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน และแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตของการทำงาน ซึ่งถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน (Maslow, 1997) แต่ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน มีระดับความผูกพันในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ De Long (2010) ศึกษาความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันเอ็กซ์ เจเนอเรชันวาย และเบบี้บูมเมอร์ส ในการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกโดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์สเบอร์ก พบว่า มีความแตกต่างในการให้ความสำคัญของแต่ละกลุ่มเจเนอเรชัน ในเรื่องของปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกที่ต่างกัน ขณะที่ Bartocci (2012) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานอัตราจ้างรายวัน พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า แรงจูงใจในเรื่องของการเติบโตในหน้าที่การงานและเงินเดือน พนักงานมีระดับความคิดเห็นในเรื่องนี้น้อยที่สุดและเป็นเรื่องที่ต้องการได้รับการตอบสนองมากที่สุด ดังนั้น พนักงานฝ่ายการแพทย์ต้องการได้รับโอกาสในการได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น เพื่อจะมีผลงานเป็นที่ยอมรับ มีโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ (Herzberg, 1959) สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธิภา สายเจริญ (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีปัญหาในเรื่องของสวัสดิการที่น้อย มีการสั่งงานที่ซ้ำซ้อน ปริมาณงานที่ได้รับไม่เหมาะสมกับค่าตอบแทน บรรยากาศในการทำงานมีปัญหาในเรื่องของมลภาวะ การอบรมให้ความรู้แก่พนักงานมีน้อย การมอบหมายงานไม่ตรงกับหน้าที่การงานและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 1.8 เท่ากัน

3. ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานทุกคนมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร และมีความเชื่อมั่นต่อค่านิยมขององค์กร ที่ผู้บริหารได้กล่าวไว้ คือ โรงพยาบาลหัวเฉียวจะเป็นโรงพยาบาลที่อยู่ได้พร้อมกับช่วยเหลือสังคม จึงทำให้แรงจูงใจและระบบค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ อาจจะยังไม่เทียบเท่ากับโรงพยาบาลเอกชนอื่น ๆ จึงส่งผลให้ความผูกพันในการทำงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิตยา บ้านโก (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาดิษณีย์นาวิ พบว่า ระดับความผูกพัน



ต่อองค์การ ของบุคลากรภาครัฐอยู่ในระดับเห็นด้วย และปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่าจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การ คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

4. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว เพราะแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานทุกคนเกิดความพึงพอใจและนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาจะคอยสนับสนุนและช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานจึงส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว (Herzberg, 1959) จะเห็นว่าเมื่อพนักงานฝ่ายการแพทย์ขาดแรงจูงใจในการทำงาน จึงทำให้พนักงานตัดสินใจไปร่วมงานกับองค์การอื่นที่ให้แรงจูงใจที่มากกว่า แต่เมื่อโรงพยาบาลหัวเฉียวปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานโดยผลักดันการเติบโตในหน้าที่การงานให้โอกาสบุคลากรภายในมากกว่าภายนอก เพิ่มตำแหน่งงานเพื่อกำหนดหน้าที่งานที่ชัดเจน เปิดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นคง รวมไปถึงในเรื่องของการให้ค่าตอบแทนและค่าทำงานล่วงเวลาที่สูงขึ้น จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันในการทำงาน พร้อมทั้งจะเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Altindis (2011) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ด้านสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ และมีผลทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทางการแพทย์ด้านสุขภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงานที่พนักงานต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน อัตราเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ และเมื่อพนักงานได้รับสิ่งกระตุ้นจนทำให้เกิดความพึงพอใจ พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้สึกผูกพันกับองค์การที่ตนเองได้ปฏิบัติงานอยู่

2. จากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียวอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การ ไว้จนกระทั่งเกษียณอายุ มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงเป้าหมายและสถานภาพขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงในด้านผลกำไรและด้านอื่น ๆ รวมทั้งสวัสดิการในอนาคตที่พนักงานควรจะได้รับ พร้อมทั้งควรสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงานที่พนักงานต้องการ เพื่อป้องกันการ



เปรียบเทียบกับองค์กรอื่น อีกทั้งเป็นการสร้างความผูกพันในการทำงานระยะยาวระหว่างพนักงานและองค์กร

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่าง (ยกเว้นเพศ) มีความผูกพันในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นให้ความสำคัญกับพนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ตำแหน่งงานในระดับพนักงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า 5 ปี และอัตราเงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท เพราะพนักงานกลุ่มนี้มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในการทำงานน้อยที่สุด ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้พนักงานกลุ่มนี้ได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น พิจารณาการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้มีมาตรฐาน สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง รวมถึงการพิจารณาเงินเดือนของพนักงานตามผลปฏิบัติการ โดยกำหนดแนวทางในการพิจารณาอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และสามารถส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรได้ในอนาคต

4. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดรายละเอียดโครงสร้างความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ ให้อย่างชัดเจน และแสดงลำดับขั้นของความก้าวหน้าเพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อแนวคิดต่าง ๆ ก่อนที่จะกำหนดให้เป็นนโยบายของโรงพยาบาล และองค์กร นอกจากนี้ควรสื่อสารเกี่ยวกับผลประกอบการหรือการเจริญเติบโตของกิจการให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย*.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิตยา บ้านโก. (2558). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานิชย์ นาวิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พูนสุข นิลกิจศรานนท์. (2562). *ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน*. *วิจัยกรุงศรี*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2562, จาก <https://www.krungsri.com>

สุธิภา สายเจริญ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วน จำกัด เอกวัด (1994) จังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2560). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.



สุรชาติ บุญเลิศ. (2552). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของสำนักงานเทศบาล เมืองนครนายก. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 163, 1-18.

Altindis, S. (2011). Job motivation and Organizational commitment among the health professionals: A questionnaire survey. *African Journal of Business Management*, 5(21), 8601-8609.

Bartocci, C. A. (2012). *Effects that previous employment experiences had on organizational commitment of an hourly workforce*. Unpublished doctoral dissertation, Old Dominion University, Norfolk, VA.

De Long, L. I. (2010). *An Intergenerational Study of Intrinsic Motivators, As Perceived by Humansorce Professionals*. Unpublished doctor dissertation, University of La Verne California.

Herzberg, F. (1959). *Two Factor Theory Organizationnal Behavior*. New York: Wiley & Sons.

Maslow, A. (1997). *Motivation&Personality*. New York: Harpers & Row.