



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward"

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช**
**Work Motivation and Organizational Commitment of staffs of The Faculty
Of Medicine Vajira Hospital, Navamindradhiraj University**

พรนัชชา บุญสา¹ นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email –pawnnatcha@nmu.ac.th

² คณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย 3) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล จำนวน 250 คนและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับบรรยายข้อมูลตัวแปร การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยวิธีการวิจัยดังกล่าว ประกอบด้วยการศึกษาทฤษฎีที่และวรรณกรรมเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 74 ราย เพศหญิง 176 ราย อายุเฉลี่ย 21 -30 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและความผูกพันเป็นดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานเพศชาย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย และ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research aims to study the level of work motivation work of staff, faculty of medicine Vajira hospital, Navamindradhira University, study the organizational commitment



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward"

of staff, compare the level of organizational commitment of staff by personal factors, and study the relationship between the work motivation and organizational commitment of staff.

The research finding were as follows:

- 1) Staff motivation was at a high level.
- 2) Staff organizational commitment was at a high level.

3) A comparison of organizational commitment of staff classified by personal factors found that females had greater organizational commitment than males. Age, education, income, length of service, and workgroup did not influence the organizational commitment of staff.

- 4) Work motivation was positively correlated with organizational commitment of staff.

Keywords: Motivation/ Organizational commitment

บทนำ

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เป็นส่วนงานหนึ่งในสังกัดมหาวิทยาลัยวชิราวุฒินครราชบุรี เป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์ การพยาบาลและการสาธารณสุข และมีหน้าที่จัดการศึกษา ผลิตบัณฑิตทางการแพทย์และการพยาบาล ตลอดจนส่งเสริมงานวิชาการ การวิจัยทางการแพทย์และการสาธารณสุข ซึ่งล้วนมีความเกี่ยวข้องเนื่องกับการสร้างและพัฒนา การสร้างความเชี่ยวชาญทางการแพทย์และการพยาบาล รวมถึงการนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพประชาชนอย่างดีที่สุด ดังนั้นบุคลากรจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล (แผนยุทธศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ปี 2558 – 2561) ในรอบ 4 ปี ที่ผ่านมาคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้นตามลำดับ ส่งผลให้อัตรากำลังลดลง การที่อัตรากำลังลดลงเนื่องจากการลาออก หรือโอนย้าย ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์กรต้องสูญเสียไปในรูปเงินเดือนและสวัสดิการรวมทั้งสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ดีขึ้นตามลำดับ (กฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัยวชิราวุฒินครราชบุรี 2559) เช่น ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ทุนการศึกษาต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม การประกันอุบัติเหตุ รวมถึงมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็ตาม ดังนั้น เมื่อบุคลากรลาออกจากงาน องค์กรจึงสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากที่ได้ลงทุนไปแล้วและต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนครั้งใหม่กับบุคลากรที่ต้องหามาทดแทน และยังส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพ หากผู้บริหารองค์กรสามารถวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาและทำการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงสามารถโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานได้ จนบุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้องค์กรและองค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ผลึกพร อนันต์พงษ์, 2555)

ด้วยเหตุปัญหาดังกล่าวหากปล่อยปัญหานี้ออกไปไม่ทำการศึกษาอาจเกิดความเสียหายต่อการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งจะทำให้การให้บริการในด้านสาธารณสุขของ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward"

บาล ไม่เกิดประสิทธิผลตามที่ตั้งใจ จึงต้องศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อค้นหาสาเหตุว่าพนักงานขาดแรงจูงใจด้านใดจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เพื่อให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรดำรงคงอยู่มีความรักความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้อย่างยั่งยืนนั่นเอง หากว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานเกิดผูกพันต่อองค์กรและกระตือรือร้น ในการทำงาน (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ , 2553, หน้า 31)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ กลุ่มงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เน้นการศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล โดยทำการศึกษากับกลุ่มประชากร คือพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล จำนวน 250 คน ระหว่างเดือนกันยายน 2560 – สิงหาคม พ.ศ. 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

2. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยเลือกสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรตามสัดส่วนในแต่ละกลุ่มงานจนครบจำนวนตามที่กำหนดไว้ โดยวิธีจับสลาก (Lottery) มีการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยศึกษาเอกสารต่าง ๆ หนังสือ บทความ และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง โดยนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติสำหรับการใช้เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีวิธีการดำเนินการดังนี้

3.1 ติดต่อกับองค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นัดวัน เวลา เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 250 ชุด

3.2 อธิบายรายละเอียดให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจในวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำการวิจัย พร้อมอธิบายวิธีการทำแบบสอบถามก่อนลงมือทำ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เกณฑ์การวัดระดับแรงจูงใจและความผูกพัน จะใช้วิธีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีการให้ระดับคะแนนค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง SPSS (Statistical analysis) ในการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช” ซึ่งในการวิจัยได้ส่งเคราะห์จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 250 ฉบับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล พบว่า ด้านความรับผิดชอบ (มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.02) รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร (มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.38) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร (มีค่าเฉลี่ย 4.33) และท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข (ค่าเฉลี่ย 4.25) ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านจะประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.22) รองลงมา ได้แก่ ท่านจะทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และท่านมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.89) ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็น



สมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ (มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.40) รองลงมาคือท่านคิดว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.20) และท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 4.20) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยจำแนกตาม เพศ พบว่า พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิง มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Sig = 0.004)

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Sig = 0.534)

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Sig = 0.627)

รายได้ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Sig = 0.131)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Sig = 0.086)

กลุ่มงาน พบว่า กลุ่มงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Sig = 0.890)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด (r=0.482)

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานของการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1	พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนี้	
สมมติฐานข้อที่ 1.1	พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.2	พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.3	พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน



	สมมติฐานของการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.4	พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.5	พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.6	พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีกลุ่มงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐาน ข้อ 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด ($r=0.482$) รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r= 0.473$) และด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุด ($r=0.409$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยจากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ข้ออภิปรายผลดังนี้

พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก เพศชายชอบย้ายที่ทำงานเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่าเดิม แต่พนักงานเพศหญิงเป็นเพศที่ไม่ชอบย้ายที่ทำงานเพราะกลัวความไม่มั่นคงในตำแหน่งอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแองเจิล และเพอร์รี่ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 19) อ้างอิงจาก Angel; Perry. 1981. Administrative Science Quarterly) ที่พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการทำงานของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย ศกุนตนาค (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธนาคารแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์



วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานมีความสำคัญต่อองค์กร เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานต่อองค์กรก็จะต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการจัดสรรสวัสดิการ เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ ให้มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับกับพนักงาน ตามความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในผลงานในความรับผิดชอบจนทุกคนในองค์กรยอมรับว่าองค์กรให้ความสำคัญกับสมาชิก จนทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ประสบการณ์ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ คือความหลากหลายของงาน ผลย้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์ และปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ปัจจัย คือ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการแสดงความคิดเห็นและมีการนำความคิดเห็นที่เหมาะสมมาปฏิบัติ เช่น ให้เขียนรายงานข้อเสนอแนะการแก้ปัญหา เป็นต้น
- 2) องค์กรควรจัดทำเส้นทางการเติบโต และคำอธิบายลักษณะงานของพนักงานทั้งในระยะสั้น ระยะกลางที่ชัดเจนเพื่อทำให้พนักงานมีจุดหมายที่ชัดเจนและทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายนั้น และควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน หรือส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมสัมมนาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2553). **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. (2558 -2561). แผนยุทธศาสตร์คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล. กรุงเทพฯ -----.(2556). รวมกฎระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ครั้งที่ 1) :บริษัทสาม เ จ ริ ญ พ า ณี ช ย (กรุงเทพ) จำกัด
- ผลึกพร อนันต์พงษ์. (2555). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน**
เลขานุการกองทัพบก. ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ**
พนักงานกลุ่มงาน Service desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward"

- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546) . ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ประสบการณ์ทำงานความผูกพันต่อ
องค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองบังคับการตำรวจ
จราจร. วิทยานิพนธ์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organization commitment
effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1)