



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

พรนัชชา บุญสา มหาบัณฑิต^{1*}

นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา²

¹ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

² คณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

* ผู้ติดต่อ, อีเมล: pawnnatcha@nmu.ac.th

Vajira Med J. 2019; 63(5) : 367-72

<http://dx.doi.org/10.14456/vmj.2019.42>

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย: การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลกับบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล โดยใช้แบบสอบถามเพื่อวัดระดับแรงจูงใจและระดับความผูกพันต่อองค์กร ระยะเวลาที่ศึกษาเดือน มิถุนายน 2561 – กรกฎาคม 2561

ผลการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 74 ราย เพศหญิง 176 ราย อายุเฉลี่ย 21-30 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

สรุป: 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร, องค์กร



A study of work motivation and organizational commitment of employees at Faculty of Medicine, Vajira Hospital, Navamindradhiraj University.

Pawnnatcha Bunsu M.P.A.^{1*}

Nipon Sasithornsawapa²

¹ Master of Public Administration Program in Public and Private Management, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok ,Thailand

² Dean of Faculty of Humanities and Social Science, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok ,Thailand

Vajira Med J. 2019; 63(5) : 367-72

<http://dx.doi.org/10.14456/vmj.2019.42>

Abstract

Objectives:

To study the level of motivation at work.

To study the level of organizational commitment.

Methods: This was a quantitative research project using employees' information at Faculty of Medicine, Vajira Hospital and measured motivation and level of organization commitment with questionnaires between June 2018 and July 2018

Results: The sample used totaled 250 participants: 74 males and 176 females, with an average age range of 21- 30 years, bachelor's degree. The opinions expressed about the level of motivation in the overall performance represented a high level of satisfaction. The overall engagement level was also at a high level. A comparison of organizational commitment of employees classified by personal factors showed that male and female employees were different factors but their age, education level, income, duration of work and work group were no different factors. Analysis of the results of the relationship between work motivation and employee engagement at levels all showed a positive correlation with organizational commitment.

Conclusions: The research findings were as follows:

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

Keywords: Motivation, Organizational commitment, organization

บทนำ

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เป็นส่วนงานหนึ่งในสังกัดมหาวิทยาลัยวชิราวุฒินครราชบุรี เป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์ การพยาบาลและการสาธารณสุข และมีหน้าที่จัดการศึกษา ผลิตบัณฑิตทางการแพทย์และการพยาบาล ตลอดจนส่งเสริมงานวิชาการ การวิจัยทางการแพทย์และการสาธารณสุข ซึ่งล้วนมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาการสร้างความเชี่ยวชาญทางการแพทย์และการพยาบาล รวมถึงการนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพประชาชนอย่างดีที่สุด ดังนั้นบุคลากรจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล (แผนยุทธศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ปี 2558 – 2561¹⁾ ในรอบ 4 ปี ที่ผ่านมาคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้นตามลำดับ ส่งผลให้อัตรากำลังลดลง การที่อัตรากำลังลดลงเนื่องจากการลาออก หรือโอนย้าย ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กรไม่ว่าด้านทรัพยากรที่องค์กรต้องสูญเสียไปในรูปเงินเดือนและสวัสดิการรวมทั้งสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ดีขึ้นตามลำดับ (กฎระเบียบของมหาวิทยาลัยวชิราวุฒินครราชบุรี 2559) เช่น ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ทุนการศึกษาต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม การประกันอุบัติเหตุ รวมถึงมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็ตาม ดังนั้น เมื่อบุคลากรลาออกจากงาน องค์กรจึงสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากที่ได้ลงทุนไปแล้วและต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนครั้งใหม่กับบุคลากรที่ต้องหามาทดแทน และยังส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพ หากผู้บริหารองค์กรสามารถวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาและทำการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงสามารถโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานได้ จนบุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้องค์กรและองค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ผลึกพร อนันต์พงษ์, 2555²⁾)

ด้วยเหตุปัญหาดังกล่าวหากปล่อยปัญหานี้ออกไปไม่ทำการศึกษาอาจจะเกิดความเสียหายต่อการบริหาร

ด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งจะทำให้การให้บริการในด้านสาธารณสุขของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ไม่เกิดประสิทธิผลตามที่ตั้งใจ จึงต้องศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อค้นหาสาเหตุว่าพนักงานขาดแรงจูงใจด้านใดจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เพื่อให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรดำรงคงอยู่มีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืนนั่นเอง หากว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานเกิดผูกพันต่อองค์กรและกระตือรือร้นในการทำงาน (บุญมัน ธนาศุภวัฒน์, 2553³⁾)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในบุคลากรที่สังกัดภาควิชา ฝ่าย และสำนักงาน สังกัด คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ระยะเวลาที่จะศึกษาประมาณ 2 เดือน ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2561 – กรกฎาคม 2561 โดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทบทวนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถาม
2. กำหนดประเด็นและขอบเขตข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบรายละเอียดความถูกต้อง สมบูรณ์ และความครอบคลุมเนื้อหาของข้อคำถามทุกข้อ หลังจากอาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาตรวจสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างกลับมาแก้ไขให้สมบูรณ์
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมใบประเมินของผู้เชี่ยวชาญตามวิธีการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด ไปให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้และประสบการณ์จำนวน 3 ท่านพิจารณา เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลที่ได้นมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบารค โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป นับว่าแบบสอบถามมีความถูกต้องเที่ยงตรงในระดับสูง ได้ค่า $\alpha = .925$

5. ติดต่อกับองค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นั้ดวัน เวลา เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน 250 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1973⁴) โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยวิธีการคัดเลือกแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากสมาชิกที่อาสาจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ

เกณฑ์การคัดเลือก ประกอบด้วย พนักงานกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ กลุ่มทั่วไป

1. พนักงานกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ จะต้องมียุทธการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่สังกัดทุกภาควิชาและทุกฝ่าย ในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล และไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อใด ๆ และปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล

2. กลุ่มทั่วไป ต้องมียุทธการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป สามารถเป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ได้

เกณฑ์การคัดออก เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการลาศึกษา และตอบแบบสอบถามไม่ครบ 46 ข้อ อายุการทำงานไม่ถึง 1 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร จากแบบสอบถาม

(Questionnaire ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ลักษณะของแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน จำนวน 46 ข้อ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 คน เป็นกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 101 คน กลุ่มทั่วไป จำนวน 149 คน แบ่งเป็นเพศชาย 74 ราย เพศหญิง 176 ราย อายุเฉลี่ย 21 - 30 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และเป็นพนักงานกลุ่มทั่วไป โดยมีผลการศึกษา ดังนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ กลุ่มงาน พบว่า พนักงานเพศชาย และพนักงานเพศหญิง มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ กลุ่มงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1:

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ	จำนวน	101 คน
2. กลุ่มทั่วไป	จำนวน	149 คน
รวม	จำนวน	250 คน

ตารางที่ 2:

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.92	0.49	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.00	0.53	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.58	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.52	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.54	0.64	มาก

ตารางที่ 3:

แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	4.22	0.49	มากที่สุด
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.84	0.55	มาก
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.97	0.55	มาก
รวม	4.00	0.44	มาก

วิจารณ์

งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัย ในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก เพศชาย ชอบย้ายที่ทำงานเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่าเดิม แต่พนักงานเพศหญิงเป็นเพศที่ไม่ชอบย้ายที่ทำงานเพราะกลัวความไม่มั่นคงในตำแหน่งอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแองเจลด และเพอร์รี่ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 19) อ้างอิงจาก Angel; Perry. 1981. Administrative Science Quarterly³⁾ ที่พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการทำงานของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย ศกุนตนา (2555⁶⁾) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง

พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธนาคารแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป

โดยภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลทุกท่าน รวมทั้งคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ที่อนุญาตให้ดำเนินการวิจัย รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมการวิจัยทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

1. Navamindradhiraj University. Strategic plan for the Faculty of Medicine Vajira ;2015-2018.
2. Phong A. Job satisfaction of government officials in the office Army Secretary. Master of Public Administration Degree General Administration Department. Suan Sunandha Rajabhat University; 2012.
3. Thanasupawat B. Business Psychology. Bangkok: Odean Store; 2010.
4. Yamane, Taro. Statistics: An Introductory Analysis. Third edition. New York: Harper and row Publication; 1973.
5. Angle, H. L., & Perry, J. L). An empirical assessment of organization commitment effectiveness. Administrative Science Quarterly:1981; 1-15.
6. Sakunthanak W.Motivation in performing work that is related to the engagement of a bank service desk staff member. Srinakharinwirot University Master of Business administration Program; 2012.