



แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของ วิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลรามารินทร์

สุกัลณ์ ศักดานุวัฒน์วงศ์ พย.บ.¹, วิชัย อภิธิชัยกุลทล พ.บ.¹, พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์ Ph.D. (Candidate)²

¹ ภาควิชาวิสัญญีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามารินทร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ 10400.

² บัณฑิตวิทยาลัย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 10900.

บทคัดย่อ

บทนำ: การกำหนดปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมแก่วิสัญญีพยาบาลก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อภาควิชา ซึ่งมีผลต่อการลดลงของอัตราการลาออก

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อภาควิชา, เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อภาควิชา, และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อภาควิชา

วิธีการศึกษา: วิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลวิสัญญีพยาบาลทั้ง 40 คนในโรงพยาบาลรามารินทร์ วิเคราะห์ผลโดยสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, และค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานด้วย Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis H test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน

ผลการศึกษา: แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เฉลี่ย 3.49 ± 0.39 และรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยดังต่อไปนี้ 1) ความมั่นคงในการทำงาน 2) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 3) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) โอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน 6) สภาพการทำงาน 7) การได้รับการยอมรับและนับถือ สำหรับ 8) เงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อภาควิชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เฉลี่ย 3.77 ± 0.50 และรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงจากมากไปน้อยดังต่อไปนี้ 1) ด้านบรรทัดฐาน 2) ด้านจิตใจ และ 3) ด้านการคงอยู่ โดยสถานภาพสมรสและจำนวนบุตร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ขณะที่สถานภาพสมรส, อายุ, และจำนวนบุตร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน สำหรับแรงจูงใจในการทำงานด้าน 1) นโยบายและการบริหาร 2) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) เงินเดือนและสวัสดิการ 5) การได้รับการยอมรับนับถือ และ 6) โอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทั้ง 3 ด้าน สำหรับ 7) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน 2 ด้าน คือ ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ และ 8) สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน 2 ด้าน คือ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน

สรุป: ภาควิชา ต้องเพิ่มแรงจูงใจการทำงานแก่วิสัญญีพยาบาลในทุกด้านอย่างเหมาะสมเพียงพอเพื่อยกระดับความผูกพันและลดอัตราการลาออก โดยการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร และความมั่นคงในการทำงาน ภาควิชา ต้องคำนึงถึงความแตกต่างด้านสถานภาพสมรส, อายุ, และจำนวนบุตรควบคู่กันด้วย

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, วิสัญญีพยาบาล

Corresponding Author: สุกัลณ์ ศักดานุวัฒน์วงศ์, พย.บ.

ภาควิชาวิสัญญีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามารินทร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ 10400.

บทนำ

การที่หน่วยงานจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เป็นผลมาจากการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งทางด้านเงินทุน เครื่องมือ เทคโนโลยีและอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าแต่ละหน่วยงานจะมีทรัพยากรดังกล่าวอย่างครบถ้วนและทันสมัยเพียงไร แต่ถ้าขาดบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถก็จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ ทั้งสิ้น ขณะเดียวกันการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแต่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานก็คงไม่เป็นที่ปรารถนาเช่นกัน ปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและเป็นหัวใจหลักต่อความสำเร็จของหน่วยงานใดที่สามารถผูกใจบุคลากรไว้ได้ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีต้นทุนสูงในการผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรักความผูกพันต่อองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงาน⁽¹⁾

ภาควิชาวิสัญญีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มีภาระหน้าที่ให้บริการระงับความรู้สึกผู้ป่วยที่เข้ารับการผ่าตัดเพื่อรักษาอาการบาดเจ็บหรือความผิดปกติของร่างกาย ตลอดจนการดูแลบำบัดความปวดชนิดเฉียบพลันและเรื้อรัง รวมถึงการให้บริการการศึกษา ในแต่ละปีมีผู้ป่วยเข้ารับบริการจากวิสัญญีแพทย์และวิสัญญีพยาบาลเป็นจำนวนมาก โดยในปี พ.ศ. 2553- 2554 ภาควิชาฯ ประสบปัญหาวิสัญญีพยาบาลไม่เพียงพอต่อการให้บริการจากการที่วิสัญญีพยาบาลลาออกสูงถึงร้อยละ 30⁽²⁾ ส่งผลให้วิสัญญีพยาบาลแต่ละคนมีภาระงานเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน จากการสัมภาษณ์วิสัญญีพยาบาลที่ได้ลาออกไป (exit interview) จำนวน 5 คน พบสาเหตุการลาออกที่สำคัญจากการขาดแรงจูงใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Herzberg^(3,4) ที่ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการทำงานและมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองแต่ไม่

เพียงพอจะส่งผลต่อความไม่พึงพอใจและการขาดความพึงพอใจ ขณะเดียวกันถ้าปัจจัยดังกล่าวได้รับการตอบสนอง ความไม่พึงพอใจจะหมดไปและความพึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชมชื่น สมประเสริฐ⁽⁵⁾ ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในบริบททางการแพทย์พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพยาบาลเป็นยุทธวิธีการพัฒนาศักยภาพของพยาบาล เพื่อนำไปสู่แนวทางการทำงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการผลักดันให้งานสำเร็จ ขณะที่ Meyer and Allen⁽⁶⁾ ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคคลคงอยู่ในองค์กร ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและการลาออก ประกอบด้วยความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่

ด้านจิตใจ (affective commitment) ด้านการคงอยู่ (continuance commitment) และด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) โดยความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากข้อตกลงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรและทำให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สำหรับความผูกพันด้านการคงอยู่เป็นการไตร่ตรองเชิงเปรียบเทียบของบุคคลต่อปัจจัยภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าครองชีพ ภาระงาน ความรับผิดชอบ ฯลฯ และตัดสินใจว่าจะทำงานต่อกับองค์กรหรือไม่ ขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ที่ได้รับจากแรงกดดันทางสังคม และต้องการตอบแทนประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร โดยจิตต์ม ศรีรัตนบัลล์และคณะ⁽⁷⁾ สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างขึ้น เพราะเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริการ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจในการทำงานและต้องการจะทำงานอยู่กับองค์กร โดยทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีจิตใจที่ต้องการเห็นองค์กรก้าวหน้า ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นต่อการมีส่วนร่วม ความเต็มใจ การเอาใจใส่และการทุ่มเทเพื่อให้องค์กรอยู่รอด⁽⁸⁾

แม้ว่าภาควิชาฯ จะสามารถผลิตวิสัญญีพยาบาลรุ่นใหม่ทดแทนผู้ที่ลาออกไป แต่ภารกิจสำคัญในการทำให้วิสัญญีพยาบาลคงอยู่ถือเป็นความท้าทายเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุนี้ทางผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของ



วิสัญญีพยาบาลที่มีต่อภาควิชาฯ เพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางการบริหารวิสัญญีพยาบาลของภาควิชาฯ โดยการกำหนดปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอ เพื่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาฯ ในระยะยาว ซึ่งจะทำการลาออกลดลง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของวิสัญญีพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อภาควิชาวิสัญญีวิทยาของวิสัญญีพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อภาควิชาฯ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อภาควิชาฯ

สมมติฐานการวิจัย

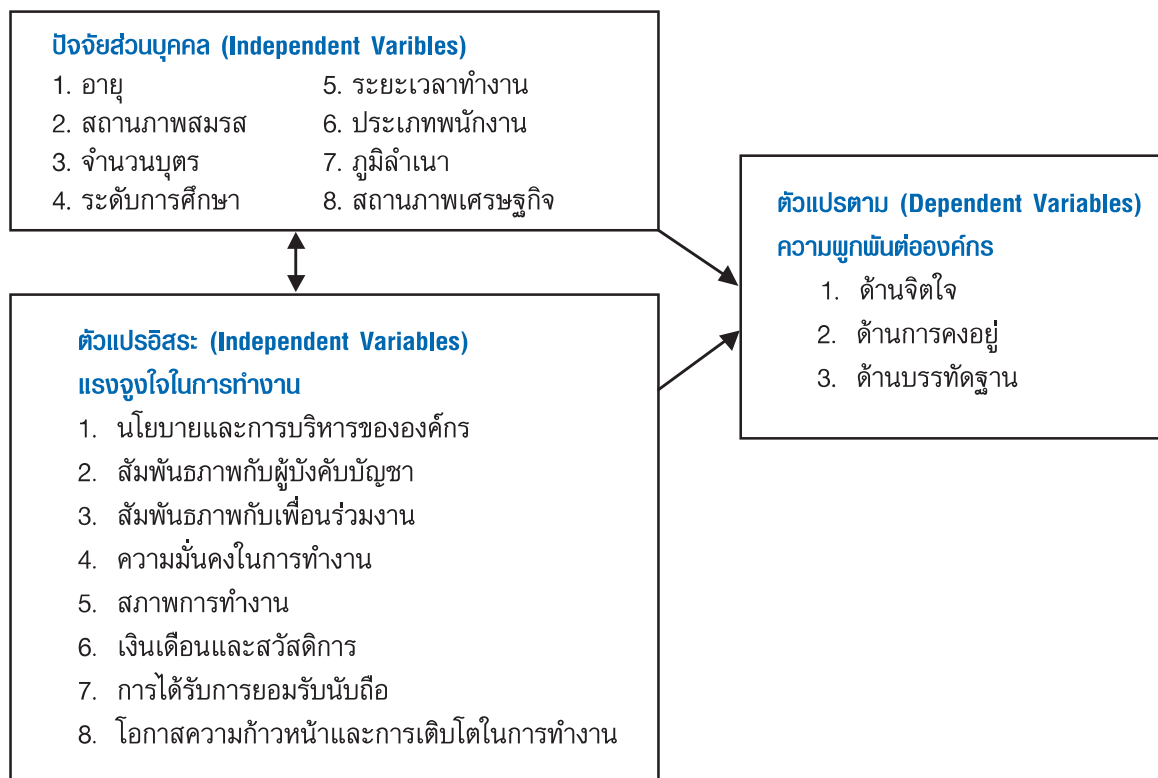
1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นในแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อภาควิชาฯ ที่แตกต่างกัน
3. แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อภาควิชาฯ มีความสัมพันธ์กัน

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสอบถาม

ความคิดเห็นวิสัญญีพยาบาล ภาควิชาวิสัญญีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี สำหรับกรอบแนวคิดการวิจัยและข้อคำถามพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการทำวิจัย

รามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ประชากรในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลจำนวน 40 ราย โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Krejcie and Morgan⁽⁹⁾ ได้จำนวน 36 ราย แต่เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อยจึงเก็บตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากรในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ เม.ย.-ก.ย. 2554

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น เพื่อประเมินแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของวิทยาลัยพยาบาล คำถามมี 4 ส่วน คือ **ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ **ส่วนที่ 2** แรงจูงใจในการทำงาน 8 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ รวม 24 ข้อ เป็นคำถามลักษณะมาตราส่วน 5-points rating scale ปรับปรุงคำถามจากงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาก่อนหน้า⁽¹⁰⁾ ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทวิทยาลัยพยาบาล **ส่วนที่ 3** ความผูกพันของวิทยาลัยพยาบาลต่อภาควิชา 3 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ รวม 9 ข้อ เป็นคำถามลักษณะมาตราส่วน 5-points rating scale ปรับปรุงจากงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาก่อนหน้า⁽¹¹⁾ ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทวิทยาลัยพยาบาล และ **ส่วนที่ 4** คำถามปลายเปิด ถามถึงสิ่งที่อยากให้ภาควิชา ปรับปรุง โดยคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ถามระดับความคิดเห็นและแปลผลดังนี้ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 4 = เห็นด้วย และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าแอลฟาที่คำนวณได้สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน คือ 0.878 และสำหรับความผูกพันต่อภาควิชา คือ 0.902

วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ข้อกำหนดเบื้องต้น จากการทดสอบ Kolmogorov-Smirnov ของตัวแปรส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าข้อมูลไม่มีการกระจายตัวปกติ (normal distribution) ดังนั้นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จึงเป็นสถิติ nonparametric โดยการวิเคราะห์เริ่มด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Mann-Whitney U Test (ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่ากลางของประชากร 2 กลุ่มได้แก่ สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ภูมิลำเนา และสถานภาพทางเศรษฐกิจ ที่มีต่อแรงจูงใจ และ

ความผูกพัน) และ Kruskal-Wallis H Test (ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่ากลางของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ, จำนวนบุตร, ระยะเวลาการทำงาน และประเภทของพนักงาน ที่มีต่อแรงจูงใจและความผูกพัน) และใช้สถิติ Spearman correlation coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อภาควิชา สำหรับเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อภาควิชา ใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากันตามสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น⁽¹²⁾ ดังนี้ $5.00 - 4.21 =$ มากที่สุด, $4.20 - 3.41 =$ มาก, $3.40 - 2.61 =$ ปานกลาง, $2.60 - 1.81 =$ น้อย, และ $1.80 - 1.00 =$ น้อยที่สุด

ผลการศึกษา

จำนวนวิทยาลัยพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 40 ราย มีอายุช่วง 26-35 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 55) สถานภาพโสดมากที่สุด (ร้อยละ 80.0) ไม่มีบุตร (0 คน) มากที่สุด (ร้อยละ 80) การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 95) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด (ร้อยละ 62.5) ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 5 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 37.5) ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมากที่สุด (ร้อยละ 60) สถานะทางเศรษฐกิจมีรายได้เพียงพอมากที่สุด (ร้อยละ 90) (รายละเอียดตารางที่ 1)

ความคิดเห็นในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาลต่อแรงจูงใจในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับมาก เฉลี่ย 3.49 ± 0.39 ขณะที่ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ 1) ความมั่นคงในการทำงาน 2) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 3) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหารองค์กร 5) โอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน 6) สภาพการทำงาน 7) การได้รับการยอมรับและนับถือ ขณะที่ 8) เงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อภาควิชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เฉลี่ย 3.77 ± 0.50 และในรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านบรรทัดฐาน 2) ด้านจิตใจ และ 3) ด้านการคงอยู่ (รายละเอียดตารางที่ 2)

สำหรับความคิดเห็นของวิทยาลัยพยาบาลที่ต้องการให้ภาควิชา ปรับปรุงมากที่สุดได้แก่ การปรับเพิ่มเงินเดือน การกำหนดสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอ การจัดกิจกรรมให้วิทยาลัยพยาบาลได้มีส่วนร่วม การสร้างหลักประกันความมั่นคงการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม



ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของวิสัญญีพยาบาล

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่ (n = 40)	ร้อยละ
อายุ		
26 - 35 ปี	22	55.0
36 - 45 ปี	8	20.0
46 ปีหรือมากกว่า	10	25.0
สถานภาพสมรส		
โสด	32	80.0
สมรส (ทั้งจดทะเบียน/ไม่จดทะเบียน)	8	20.0
จำนวนบุตร		
0 คน (ไม่มีบุตร)	32	80.0
1 คน	2	5.0
2 - 3 คน	6	15.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	38	95.0
ปริญญาโท	2	5.0
ระยะเวลาการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	15	37.5
5 - 9 ปี	8	20.0
10 - 19 ปี	9	22.5
20 ปีขึ้นไป	8	20.0
ประเภทของพนักงาน		
พนักงานมหาวิทยาลัย	25	62.5
ข้าราชการ	13	32.5
ข้าราชการบำนาญ	2	5.0
ภูมิลำเนา		
กรุงเทพฯและปริมณฑล	16	40.0
ต่างจังหวัด	24	60.0
สถานภาพทางเศรษฐกิจ (รายได้: ค่าใช้จ่าย)		
เพียงพอ	36	90.0
ไม่เพียงพอ	4	10.0

การสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการเปิดโอกาสให้ได้พูดคุยกับผู้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ได้รับการสนับสนุนเพียงบางส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านสถานภาพสมรส, อายุ, จำนวนบุตร ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิสัญญีพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรแตกต่างกัน ($U = 43.5$, $p < 0.05$) โดยผู้สมรสแล้ว (mean rank = 31.06) มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรมากกว่าคนโสด (mean rank = 17.86)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อภาควิชาฯ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	ค่าเฉลี่ย (N = 40)	ระดับ
แรงจูงใจในการทำงาน (รวม)	3.49±.39	มาก
(รายด้าน) นโยบายและการบริหารขององค์กร	3.56±.48	มาก
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.58±.49	มาก
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.59±.38	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.69±.53	มาก
สภาพการทำงาน	3.48±.60	มาก
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.07±.62	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.43±.49	มาก
โอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน	3.55±.55	มาก
ความผูกพันต่อภาควิชาวิสัญญีวิทยา (รวม)	3.77±.50	มาก
(รายด้าน) ความผูกพันด้านจิตใจ	3.73±.56	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.63±.58	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.94±.57	มาก

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อภาควิชาฯ

	ความผูกพันด้านจิตใจ	ความผูกพันด้านการคงอยู่	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
1. นโยบายและการบริหารขององค์กร	.586**	.635**	.459**
2. สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	.602**	.545**	.428**
3. สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	.321*	.371*	.310
4. ความมั่นคงในการทำงาน	.555**	.526**	.512**
5. สภาพการทำงาน	.384*	.275	.322*
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	.547**	.500**	.324*
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	.613**	.584**	.431**
8. โอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน	.694**	.706**	.389*

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

วิสัญญีพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกัน (U = 62.5, $p < 0.05$) โดยผู้สมรสแล้ว (mean rank = 28.69) มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าคนโสด (mean rank = 18.45)

วิสัญญีพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน (H (2) = 4.397, $p < 0.05$)

วิสัญญีพยาบาลที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกัน (H (2) = 6.485, $p < 0.05$)

วิสัญญีพยาบาลที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรแตกต่างกัน (H (2) = 8.596, $p < 0.05$)

2. ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านมีผลต่อความผูกพันต่อภาควิชาฯ ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. แรงจูงใจในการทำงานของวิสัญญีพยาบาลโดยรวม



มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อภาควิชา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานรายด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อภาควิชา รายด้านทั้งระดับ 0.05 และ 0.01 โดยที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและความผูกพันด้านจิตใจและด้านการคงอยู่, สภาพการทำงานและความผูกพันด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน, เงินเดือนและสวัสดิการและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน, และโอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงานและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และที่ระดับ 0.01 ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร, สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา, ความมั่นคงในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ขณะเดียวกันเงินเดือนและสวัสดิการ, โอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01 กับความผูกพัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ ขณะที่สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่ (รายละเอียดตารางที่ 3)

อภิปรายผล

จากการสำรวจความคิดเห็นวิสัญญีพยาบาล ภาควิชาวิสัญญีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่าวิสัญญีพยาบาลเห็นด้วยว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน, สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน, สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา, นโยบายและการบริหารขององค์กร, โอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน, สภาพการทำงาน, และการได้รับการยอมรับและนับถือที่ภาควิชา จัดไว้ให้มีความเหมาะสมมาก แต่สำหรับแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ วิสัญญีพยาบาลเห็นว่ามีความเหมาะสมแค่ในระดับปานกลาง สาเหตุเนื่องจากโรงพยาบาลรามาธิบดีเป็นโรงพยาบาลของรัฐบาลที่กำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการไว้ตามระเบียบราชการซึ่งแตกต่างจากโรงพยาบาลเอกชนที่กำหนดอัตราเงินเดือนตามขีดความสามารถด้วยเหตุนี้วิสัญญีพยาบาลจึงต้องหารายได้พิเศษที่โรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่น

ขณะที่ความผูกพันต่อภาควิชา ของวิสัญญีพยาบาลทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านบรรทัดฐาน เกิดจากความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ของวิสัญญีพยาบาลที่ต้องการตอบแทนผลประโยชน์ที่ได้รับจากภาควิชา⁽¹³⁾ โดยความผูกพันดังกล่าวเกิดจากแรงกดดันของสังคม⁽¹⁴⁾ ทั้งจากตัวผู้ป่วยเพื่อน

ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่คาดหวังอยากให้เห็นวิสัญญีพยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วยที่มาเข้ารับการรักษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 2) ด้านจิตใจ เกิดจากตัววิสัญญีพยาบาลมีความสัมพันธ์และเข้ากันได้กับการสนับสนุนของภาควิชา ส่งผลให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม เกิดทัศนคติที่ดีต่อการเป็นส่วนหนึ่งของภาควิชา และ 3) ด้านการคงอยู่ เกิดจากการที่วิสัญญีพยาบาลเปรียบเทียบกับความพยายามที่ลงมือทำกับผลตอบแทนที่ได้รับหรือเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลแห่งอื่น ซึ่งพบว่ายังคุ้มค่าอยู่จึงยังคงทำงานกับภาควิชาต่อไป

วิสัญญีพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นของตนเองได้รับแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างจากคนโสด โดยมองว่าตนได้รับสูงกว่า เพราะผู้ที่สมรสแล้วส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบระดับหัวหน้าหน่วยงานย่อย ทำให้ไม่ต้องหมุนเวียนไปทำงานในห้องผ่าตัดและไม่ต้องอยู่เวร

วิสัญญีพยาบาลที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันมีความคิดเห็นของตนเองได้รับแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรแตกต่างกัน ขณะที่วิสัญญีพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นของตนเองได้รับแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน เพราะวิสัญญีที่อายุน้อยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงซึ่งมีความมั่นคงมากกว่า

ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของวิสัญญีพยาบาลที่มีต่อภาควิชา เพราะการมีแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ Herzberg (1973, 1968) อธิบายไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร, สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา, ความมั่นคงในการทำงาน, เงินเดือนและสวัสดิการ, โอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน, และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อภาควิชา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ, ด้านการคงอยู่, และด้านบรรทัดฐาน สำหรับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อภาควิชา 2 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ ส่วนสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อภาควิชา

2 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าของ จุติรัตน์ ถาวโรและ ภาสชนก พิษณุเวทย์วงศ์ ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อองค์กร และปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกระดัดปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในบริบทวิสัญญีพยาบาล และได้พบข้อแตกต่างจากการศึกษาก่อนหน้าตรงสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่สัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และสภาพการทำงานที่ไม่สัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่ อาจมีสาเหตุมาจากวิสัญญีพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะที่ไม่เหมือนกับพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปหรือพนักงานทั่วไปในบริษัท

สรุป

วิสัญญีพยาบาล ภาควิชาวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลรามธิบดี เห็นว่าภาควิชาฯ ได้จัดปัจจัยจูงใจในการทำงานแต่ละด้านไว้เหมาะสมมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่เห็นว่าเหมาะสมระดับปานกลาง ขณะที่ความผูกพันต่อภาควิชาฯ ทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานก็ยังอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามภาควิชาฯ จะต้องรักษาและเพิ่มความผูกพันของวิสัญญีพยาบาลทั้ง 3 ด้านไปพร้อมๆ กันด้วยการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมเพียงพอ ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกของวิสัญญีพยาบาลก็จะลดลง ซึ่งการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร และความมั่นคงในการทำงาน ต้องคำนึงถึงความแตกต่างด้านสถานภาพสมรส อายุและจำนวนบุตรด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับภาควิชาฯ

1. ภาควิชาฯ ต้องเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของวิสัญญีพยาบาลทั้ง 8 ด้านอย่างเหมาะสมเพียงพอ ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันของวิสัญญีพยาบาลที่เพิ่มขึ้น
2. การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการ

บริหาร และความมั่นคงในการทำงาน ต้องคำนึงถึงความแตกต่างด้านสถานภาพสมรส อายุและจำนวนบุตรด้วย

3. ภาควิชาฯ ควรจะต้องปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรม พร้อมกำหนดสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอ ได้แก่ การจัดหาห้องพัก ห้องพักผ่อนนั่งเล่นที่ไม่แออัด รับผิดชอบรถเกียร์ส่วนตัว การเพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมมากกว่าที่เป็นอยู่ รวมถึงการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามมาตราคุ้มครองและบุตร ขณะเดียวกันภาควิชาฯ ควรจัดกิจกรรมให้วิสัญญีพยาบาลมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งกิจกรรมในงานและนอกงาน พร้อมทั้งสร้างหลักประกันความมั่นคงการทำงานโดยเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพทั้งสายวิชาชีพและสายบริหาร การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นธรรม ควรเพิ่มความมั่นคงในการทำงานโดยกำหนดลักษณะค่าตอบแทนที่จะได้รับอย่างสม่ำเสมอ เช่น จัดเวรอย่างเป็นธรรม อีกทั้งภาควิชาฯ ควรเปิดโอกาสให้วิสัญญีพยาบาลสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต้องให้การยอมรับและความไว้วางใจเพิ่มขึ้น และผู้บังคับบัญชาต้องเปิดโอกาสให้วิสัญญีพยาบาลได้พูดคุยทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อย อาจทำให้ผลการศึกษาคคลเคลื่อนได้ ครั้งต่อไปควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทั้งหมดในภาควิชาวิสัญญีวิทยา (แพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล และเจ้าหน้าที่)
2. ควรกำหนดวิสัญญีพยาบาลทั่วประเทศเป็นประชากรในการศึกษาและเลือกเก็บกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มจากวิสัญญีพยาบาลทั่วประเทศ ซึ่งผลที่ได้จะสามารถใช้อ้างอิงกับวิสัญญีพยาบาลโดยทั่วไป
3. ควรทำการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่มวิสัญญีพยาบาล เพื่อค้นหาและยืนยันสาเหตุของการลาออกและความเข้าใจในปัจจุบันจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างลึกซึ้ง



เอกสารอ้างอิง

1. จูติรัตน์ ถาวโรและภาสชนก พิษณุเวทย์วงศ์. ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. สงขลานครินทร์เวชสาร 2551;26:441-9.
2. ข้อมูลอัตรากำลังคนวิสัญญีพยาบาล ประจำปี พ.ศ. 2553-2554. ภาควิชาวิสัญญีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล รามาธิบดี.
3. Herzberg F. Work and the nature of Man. London: Crosby Lockwood; 1968:53-62.
4. Herzberg, F. Maslow, B. Snyderman, B. The motivation to work. New York: John Wiley and Sons; 1959: 113.
5. ชมชื่น สมประเสริฐ. รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล: วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขา วิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2542.
6. Meyer J, Allen NJ. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three -component conceptualization. Appl Psychol J 1993;78:538-51.
7. จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์, สมเกียรติ โพธิ์สัตย์, ยุพิน อังสุโรจน์, จารุวรรณ ธาดาเดช และศรานุช โตมรศักดิ์. เครื่องชี้วัด คุณภาพโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์; 2543.
8. ลักษมี สุดดีและยุพิน อังสุโรจน์. แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความ สุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วารสารเกื้อการุณย์ 2555;19:42-59.
9. Krejcie RV, Daryle WM. Determining sample size for research activities education and psychological measurement. Educ Psychol Measurement 1970;30:607-10.
10. สมใจ ด้านศิริสมบุรณ์และวศินี บุรกีจ. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Engagement): กรณีศึกษา กลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอ. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2548.
11. ลีริมาศ ยอดยัมศิริ. วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2552.
12. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2542:110.
13. Meyer JP, Allen N.J. Commitment in the workplace theory. Research and application. California: Sage Publication; 1997.
14. Greenberg J. Managing behavior in organizations science in service to practice. New Jersey: Prentice-Hall; 1996.

Motivational Factors and Organizational Commitment of Nurse Anesthetists in Ramathibodi Hospital

Sakdanuwatwong S, BNS.¹, Ittichaikulthol W, MD¹,
Sakdanuwatwong P, PhD. (Candidate) (Business Administration)²

¹ Department of Anesthesiology, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University, Bangkok, Thailand 10400.

² The Graduate School, Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Bangkok, Thailand 10900.

Abstract

Background: Suitable motivational factors cause nurse anesthetists have job satisfaction and organizational commitment. As a result, the turnover rate decreases.

Objective: To study motivational factors and organizational commitment of nurse anesthetists.

Method: Survey research is conducted by using questionnaire to collect the data from all 40 nurse anesthetists in Ramathibodi Hospital. Data analysis by descriptive statistics (Mean, percentage, and frequency) and Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis H test and Spearman correlation coefficient

Results: Total level of work motivational factors are at high level with an average of 3.49 ± 0.39 ; each individual motivational factor that arranged from most to least are at high level as followed: 1) Work stability 2) Relationships with colleagues 3) Relationships with supervisors 4) Policies and administration 5) Opportunity and growth 6) Working conditions 7) Recognition and respect. However 8) Salary and welfare is the only factor that has moderate level. For organizational commitment, total commitment is at high level with an average of 3.77 ± 0.50 : each individual commitment descending as followed: 1) normative commitment 2) affective commitment and 3) continuance commitment. The study found significant differences ($p \leq 0.05$) among marital status, and number of children with policies and administration, marital status, age, and number of children with work stability. However, the study found a positive correlation with three commitments at p-value of 0.01 and 0.05 as followed: 1) Policies and administration 2) Relationship with supervisors 3) Work stability 4) Salary and welfare 5) Recognition and respect and 6) Opportunity to growth For 7) Relationships with colleagues are positively correlated with only two commitments, including affective commitment and continuance commitment. Work conditions are positively correlated with only two commitments, including affective commitment and normative commitment.

Conclusion: Department of anesthesiology has to increase adequate and suitable of motivational factors to raise organizational commitment and decrease turnover rate. Marital status, age, and number of children need to be considered in order to increase motivational factors in terms of policies and administration and work stability.

Keywords: Motivational Factors, Organizational Commitment, Nurse Anesthetist

Corresponding Author: Sakdanuwatwong S, BNS.

Department of Anesthesiology, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University, Bangkok, Thailand 10400.