

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน
จังหวัดสมุทรปราการ

The personal factors engagement that affecting employee at a private
hospital in Samut Prakan Province.

ภัทรานิชฐ์ สวัสดิ์นาวิน

Pattranit Sawatnavin

นักศึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 110 คน โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฐานนิยม การวิเคราะห์การหาค่าที่ (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients)

ผลการวิจัย พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท และระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาความผูกพัน โดยรวมและรายด้าน แสดงถึงการยอมรับสมมุติฐาน หมายความว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพัน, โรงพยาบาลเอกชน

ABSTRACT

Research aims to illustrate a quantitative study on persons factors engagement that affecting employee at a private hospital in Samut Prakan Province. Objective: 1) To study the personnel engagement with a private hospital in Samut Prakan Province and 2) To study factors that affecting personal engagement with a private hospital in Samut Prakan Province. Samples used in the research were 110 persons in a private hospital in Samut Prakan Province. The researcher used a questionnaire as a research tool. Alpha coefficient, frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, mode of view, analysis of one-way variance (T-Test), one-way ANOVA analysis, and determination of correlation coefficients. Pearson (Pearson Product Moment Correlation Coefficients)

Result of the research revealed that the respondents in this questionnaire were more female than males. Age between 31-40 years of age and marital status Bachelor's degree Monthly income was 15,001 - 25,000-baht, monthly income was 15,000 - 30,000 baht and working period between 1 - 5 years.

Analysis motivation of personal performance in a private hospital in Samut Prakan Province found that there was a high level of motivation operating. Hence, the variables in career development has a highest average.

The results testing of the relationship between work motivation and personnel engagement with a private hospital in Samut Prakan Province found that, the personnel engagement with a private hospital in Samut Prakan Province has a positive correlated with overall performance motivation, at level significance of 0.05 When considered of overall engagement and individual it was representing the acceptance of the hypothesis. It means that overall operational motivation has related to employee engagement with a private hospital in Samut Prakan Province.

Keywords: operational motivation, engagement, private hospital

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็หันมาให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเน้นการบริหารและจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสม

ต่อองค์การ รวมทั้งการพยายามเพิ่มคุณค่าของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การแต่ละแห่งจะมีลักษณะเฉพาะของตนเองไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์การ รวมถึงระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ การบริหารองค์การจะต้องตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรขององค์การอยู่เสมอ ดังนั้น องค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ (ณัฐพรณ ชาญชัยธรรม, 2560, หน้า 1) แต่การที่องค์การจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์การปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์การ เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์การให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์การอีกด้วย (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554, หน้า 1)

ดังนั้น หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าไร ก็จะทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป โดยจะทุ่มเทความรู้สึก ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผลการปฏิบัติงานที่น่าพอใจซึ่งเป็นผลดีต่อองค์การในที่สุด (ธนรัฐ นาทอง, 2556, หน้า 2)

จากที่กล่าวมาข้างต้น เป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเป็นอย่างไร และศึกษาความคิดเห็นด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลแตกต่างกันหรือไม่ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนานโยบายการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพขึ้น รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านแรงจูงใจของบุคลากร ที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การอันนำไปสู่ความเชื่อมั่น และประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ และเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านระบบผลตอบแทน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่

2.1 ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 110 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cochran ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้จำนวน 107 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 110 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

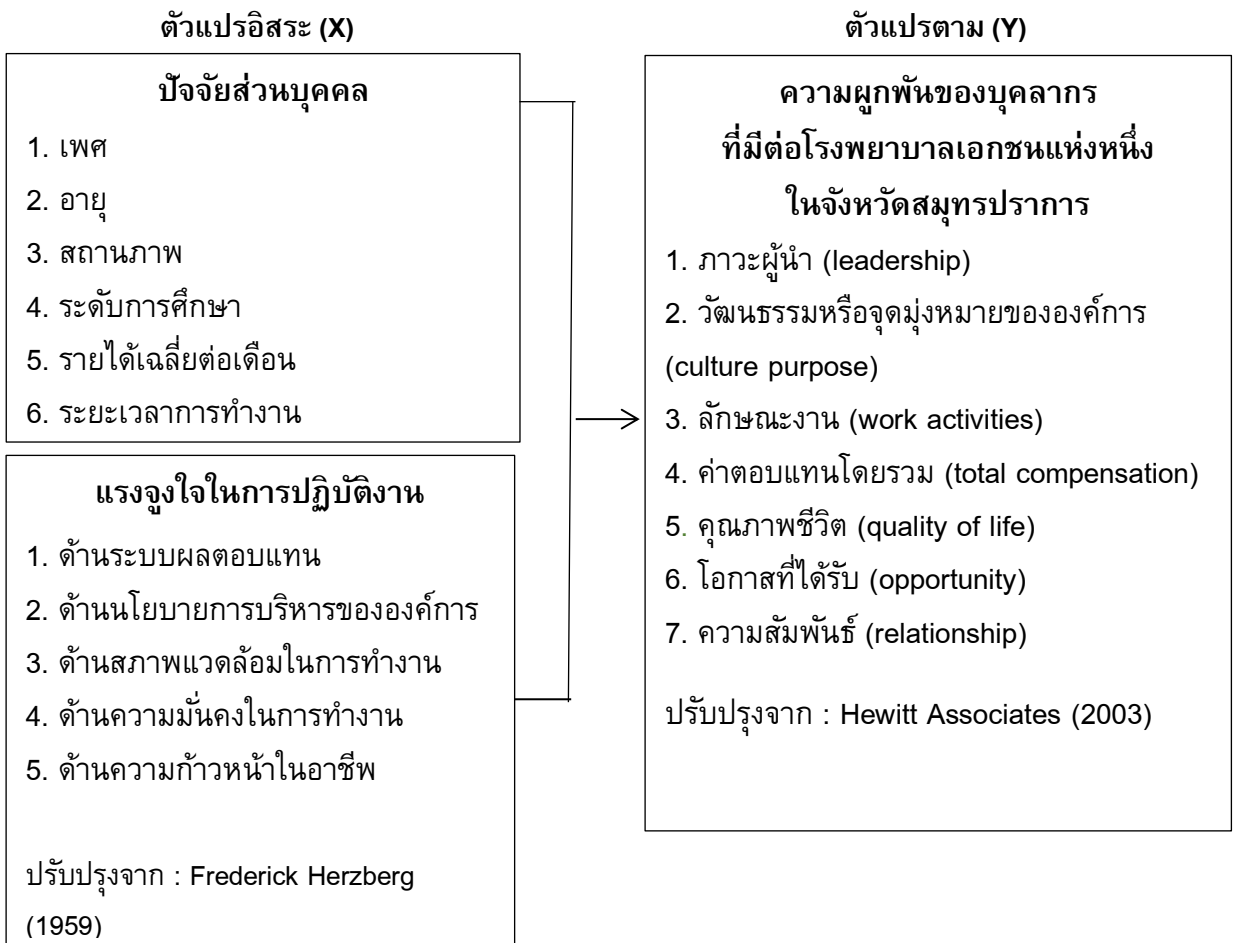
พื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย และเก็บแบบสอบถามในระหว่างเดือน พฤษภาคม ถึง เดือน สิงหาคม 2563

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ประโยชน์เพื่อการนำไปใช้

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพขึ้น

2. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านแรงจูงใจในการทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปปรับแผนการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม

2. ประโยชน์ทางวิชาการ

1. ทำให้ผู้ที่มีความสนใจศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัย แนวคิด และ การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมได้ต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบและ แนวทางในการศึกษาดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเกิดจากองค์ประกอบที่ต้องเกี่ยวพัน กันระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากทัศนคติที่พนักงานมีต่อ องค์การในเชิงบวก เกิดเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคล โดยบุคคลมีความเชื่อมั่น และ ความมุ่งมั่นอย่างสูงต่อ การทำงานร่วมกับองค์การ มีความรักและความทุ่มเทกับองค์การ และกำหนด ว่าความผูกพันต่อองค์การจะต้องประกอบด้วยโดยสร้าง 3 ลักษณะที่เป็นปัจจัยสร้างความผูกพัน องค์การ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีบทบาทในการดำเนินธุรกิจขององค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจาก การคิดคำนวณของบุคคลที่ประกอบด้วยทางเลือกที่มี หรือภาระหน้าที่และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ จากองค์การโดยมีพื้นฐานในการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องจากการทำงาน ซึ่ง พฤติกรรม การทำงานจะวัดว่าบุคคลจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความ ผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม อาจมาจากความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานในองค์การ หรือกับหัวหน้างานก็ตามจะเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่ บุคคล ได้รับจากองค์การ และความผูกพันดังกล่าวเป็นการแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อ องค์การ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

Porter and Steers (1982) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แนวคิดที่ 1 ประเภททัศนคติ (attitudinal type) ถือว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่ ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ เป็นการแสดงตนเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์การอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะอยู่กับองค์การ นักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวคิดนี้จะมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นบางสิ่งที่อยู่ ในกล่องดำ ซึ่งถูกกำหนดจากทั้งองค์การและตัวบุคคล เช่น ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

แนวคิดที่ 2 ประเภทพฤติกรรม (behavioral type) มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียประโยชน์ เป็นต้น

ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

วราวัชร ลิเลศพันธ์ (2557, หน้า 19-20) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออกและการเปลี่ยนงาน (turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนาย แรงจูงใจในการเข้างานของบุคลากร และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เนื่องจากเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

Hewitt Associates (2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษามีมุมมองในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (stay) คือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงานใช้ ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร โดยได้ทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกว่า 6.7 ล้านคนใน 2,900 องค์กรทั่วโลก และได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (culture purpose)
3. ลักษณะงาน (work activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (total compensation)
5. คุณภาพชีวิต (quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ซึ่งแต่ละประการจะมีการอธิบายถึงองค์ประกอบเอาไว้ด้วย เช่น เรื่องค่าตอบแทนโดยรวมจะประกอบด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ กองทุนหลังเกษียณอายุ และการให้ความสำคัญ หรือเรื่องผู้ร่วมงาน ที่ประกอบไปด้วยผู้บริหารในทุกระดับรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย โดยแบบจำลองนี้ได้กลายเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของบุคลากรในองค์กรต่างๆ เช่น การศึกษาที่ผ่านมาในการศึกษาถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์กรจากบุคลากรมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่ม ผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (best employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึงร้อยละ 21 และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึงร้อยละ 16.1 เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 6.1 จะเห็นได้ว่า จากการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นจะมีระดับของความผูกพันของบุคลากรที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของบุคลากรเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมอันมีเป้าหมายเดียวกัน หรือแตกต่างกันเป็นจำเพาะของกลุ่ม ในการอยู่ร่วมกันจะต้องมีการประสานสัมพันธ์ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านส่วนตัว ซึ่งทั้งสองลักษณะนี้ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ทั้งสิ้น ทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลต่อองค์การ

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ธิดา สุขใจ (2548, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้น ให้บุคคลปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะนำมาซึ่ง การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือความต้องการความพึงพอใจในการทำงานจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งจะเป็น เงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของเฮอริซเบอร์ก มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (motivation factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (hygiene factors)

องค์ประกอบจูงใจ (motivation factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (hygiene factors)

เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation, subordinate, peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีเกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน หากองค์กรใดที่บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีต่อกันก็จะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปราบรื่น สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์การทำงานได้ ทำให้มีการแก้ไขปัญหาที่ดี และส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรไปในทิศทางที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลลิตา จันทรัมย์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ รวมถึงศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ประเภทของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) และเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive data collecting) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์เชิงสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อหาข้อสรุปจากการวิจัย และแนวทางในการพัฒนางานวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 145 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรสำเร็จของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการ

คำนวณ จำนวน 107 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 110 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นขั้นตอนดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี

การศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. แบบสอบถาม (questionnaire)

เป็นแบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ” ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับสอบถามกลุ่มตัวอย่าง และใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย

2.1 สถิติที่ใช้ทดสอบที่ (Independent t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F – test (One - way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรที่ต้องการศึกษา

2.2 ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท และระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาความผูกพัน โดยรวมและรายด้าน แสดงถึงการยอมรับสมมติฐาน หมายความว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำ (leadership) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (culture purpose) ลักษณะงาน (work activities) ค่าตอบแทนโดยรวม (total compensation) คุณภาพชีวิต (quality of life) โอกาสที่ได้รับ (opportunity) และความสัมพันธ์ (relationship) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่ามีความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในระดับสูง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร เป็นเรื่องที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญที่สุด โดยการที่องค์กรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารองค์กร และความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติงาน ถัดมาคือด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการได้รับสนับสนุนจากหัวหน้า

งานอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร ถัดมาคือด้านระบบผลตอบแทน โดยองค์กรมีโบนัสประจำปีที่องค์กรจัดให้ รวมถึงสวัสดิการต่างๆขององค์กร และการปรับเปลี่ยนผลตอบแทนขององค์กรแต่ละครั้งเป็นไปอย่างยุติธรรม ถัดมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยพนักงานรู้สึกปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และองค์กรมีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีความยุติธรรม สุดท้ายคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยองค์กรมีความมั่นคงปลอดภัยในองค์กร และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านที่กล่าวมาส่งผลให้มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่อยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ ผลของแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องทำทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (1959) Hewitt Associates (2003) และยิ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของแนวคิดของ ISR (2004) Allen & Meyer (1997) Tom and Jim (2010) ทฤษฎีความต้องการของ Cooper (1958, p. 31) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่ำ ดังนั้นหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุง และพัฒนาความผูกพันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงองค์กรให้มีความทันสมัยมากขึ้น และให้อิสระในการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรมีความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับพนักงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่ำ ดังนั้นควรปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเองไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรม หรือการพัฒนา ต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของตัวพนักงานเอง

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ตามรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่ำ ดังนั้น หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรที่จะเข้ามาช่วยเหลือ ส่งเสริม

สนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยต่อชุมชน โดยยึดถือและปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและสมดุล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อทราบข้อมูลเชิงลึกตรงตามความเป็นจริง
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
4. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง นโยบายการบริหารขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

บรรณานุกรม

- ณัฐพรรณ ชาตัญญูกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธิดา สุขใจ. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น

บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.

Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective,
continuance,And normative commitment to the organization. Journal Of Occupational
Psychology, 63(10), pp. 1-18.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons.

Hewitt Associates. (2003). Best Employers in Asia Research. The engagement model.
Retrieved January 20, 2010, from [http://www.asria.org/events/hongkong/june03/
index_html/lib/BestEmployersInAsia2003.pdf](http://www.asria.org/events/hongkong/june03/index_html/lib/BestEmployersInAsia2003.pdf).

Porter, L. W., & Steers, R. W. (1982). Employee-Organizational Linkage: The
Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover. New York: Academic.