

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับ
โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

The Relationship between Motivation at Work and Organizational Commitment of the
Arabic Translators in a Private Hospital in Bangkok

ศิริรัตน์ ฮ่องวงศ์¹ เอกสิทธิ์ สนามทอง² และ นิติเดช คูหาทองสัมฤทธิ์³

Sirirat Khongwong, Ekkasit Sanamthong, and Nitidetch Koothongsumrit

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹Human Resource Management, Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University, Thailand

²Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University, Thailand

³Faculty of Science, Ramkhamhaeng University, Thailand

¹E-mail: hasmahkw31@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-8105-591X>

²E-mail: doctorkarn@rumail.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2844-5058>

³E-mail: nitidetch.k@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0174-4760>

Received 02/06/2023

Revised 12/06/2023

Accepted 15/06/2023

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ป่วยชาวตะวันออกกลาง องค์กรจะต้องจัดสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านการสื่อสารภาษาอาหรับเป็นอย่างดีในการดูแลผู้ป่วยชาวตะวันออกกลาง จึงทำให้เกิดการแข่งขันกันของแต่ละโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่โรงพยาบาลแต่ละพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครให้เติบโตและก้าวหน้าจึงหันมาเน้นการสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงให้พนักงานล่ามภาษาอาหรับคงอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด สถิติในการใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และเทคนิคการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เพื่อหาอิทธิพลตัวแปรแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

[495]

Citation:



ศิริรัตน์ ฮ่องวงศ์ เอกสิทธิ์ สนามทอง และ นิติเดช คูหาทองสัมฤทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 495-518

Khongwong, S., Sanamthong, E., & Koothongsumrit, N., (2023). The Relationship between Motivation at Work and Organizational Commitment of the Arabic Translators in a Private Hospital in Bangkok. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 495-518; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.204>

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.204>

ทั้ง 2 ปัจจัย และมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ความผูกพัน; พนักงานล่ามภาษาอาหรับ

Abstract

Human resources are considered the most important factor in achieving an organization's goals, and corporate vision to build trust with Middle Eastern patients, the organization must provide knowledgeable staff. Proficiency in the Arabic language is critical to serving Middle Eastern patients, which creates competition among individual private hospitals in Bangkok. To increase the growth potential of individual hospitals in Bangkok, incentives must be provided to convince Arabic translators to stay with the organization for the long term. The purpose of this research is to study 1) the performance motivation of Arabic translators, 2) engagement with the organization, and 3) the relationship between motivation of performance with commitment to the organization of 131 Arabic translators in a private hospital in Bangkok. The research instruments were open-ended and closed-ended questionnaires. The statistics to analyze data namely frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation, and stepwise multiple regression analysis for determining the effects of motivational factors on commitment to the organization. The research findings found that Arabic translators at a private hospital in Bangkok have both factors on achievement motivation: Motivation and Sustaining factors, which overall are at high levels and the level of opinions on organizational commitment is high overall. In the correlation analysis, it was found that the positive correlation between the performance motivation factor and organizational commitment is strong, with a statistical significance of 0.01, and the maintenance factor with a statistical significance of 0.05.

Keywords: Motivation; Organizational Commitment; Arabic Translators

[496]

Citation:



ศิริรัตน์ ช้องวงศ์ เอกสิทธิ์ สนามทอง และ นิธิเดช คูหาทองสัมฤทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 495-518

Khongwong, S., Sanamthong, E., & Koohathongsumrit, N., (2023). The Relationship between Motivation at Work and Organizational Commitment of the Arabic Translators in a Private Hospital in Bangkok. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 495-518; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.204>

บทนำ

จากกระแสเศรษฐกิจบ้านเมืองในปัจจุบันพบว่าชาวตะวันออกกลางนิยมเดินทางมาท่องเที่ยวและเข้ารับการรักษาตัวในประเทศไทยกันเป็นอย่างมาก เนื่องจากบรรดาแพทย์ในประเทศไทยเล็งชื่อในความชำนาญด้านการรักษาผู้ป่วย การบริการที่สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย และมีค่าใช้จ่ายที่ถูก จึงทำให้โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยได้รับความนิยมจากกลุ่มผู้ป่วยชาวตะวันออกกลาง ทำให้เกิดปัญหาในการแข่งขันกันทางด้านธุรกิจ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้ธุรกิจเติบโต ทางโรงพยาบาลเอกชนแต่ละพื้นที่ในประเทศไทย จึงหันมาเน้นเรื่องการให้บริการผู้ป่วยและรักษาผู้ป่วย เพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ป่วย โดยการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการสื่อสารภาษาอาหรับ อันส่งผลให้ประเทศไทยได้รับการยอมรับด้านการบริการรักษาผู้ป่วยที่เป็นนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ การขยายท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ หรือ Medical Tourism ได้ตระหนักและให้ความสำคัญด้านคุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการทางการแพทย์ รวมไปถึงการบริหารจัดการบุคลากรทางการแพทย์ในองค์กรเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการเป็น Medical Hub และการได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากล หรือ JCI (Joint Commission International) จากการสำรวจกลุ่มผู้ป่วยสำคัญชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาใช้บริการทางการแพทย์จากโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ได้แก่ ญี่ปุ่น ตะวันออกกลาง ยุโรป และสหรัฐอเมริกา ซึ่งประเทศไทยจะมีคู่แข่งทางด้าน Medical Tourism คือ ประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย (เทวีญ ทวงษ์ศรี, 2559: 3) ทั้งนี้พนักงานล่ามภาษาอาหรับจึงถูกจัดอยู่ในกลุ่มของบุคลากรทางการแพทย์ด้านหน้าด้านการให้บริการแก่ลูกค้าผู้ป่วยชาวตะวันออกกลาง การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างมากที่องค์กรควรให้ความสนใจในเรื่องนี้ เพราะเมื่อใดก็ตามที่บุคลากรได้รับแรงผลักดันที่ดีก็จะเกิดความพยายามที่จะดิ้นรนให้ตนประสบความสำเร็จ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง และมีการตั้งเป้าหมายชีวิตของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับขวัญดาว ดวงเดือน (2556: 18) การสร้างแรงจูงใจจึงมีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นเดินก้าวหน้า ไม่ว่าจะเป็นการตอบแทนด้วยคำชื่นชมหรือวัตถุสิ่งของ ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ดังนั้น การจะบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในยุคที่มีการแข่งขัน เพราะถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูง ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย (วฤณ บุญเที่ยงตรง, สุธรรม พงษ์สำราญ และสาวิตตรี จบศรี, 2562: 101) สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพื่อจะช่วยให้ประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กร (นันต์ธนา สามพุ่มพวง และประเสริฐ อินทรรักษ์, 2559: 41-50) ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การที่องค์กรจะบรรลุสู่เป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารทุกองค์กร Hodgetts (1999: 57) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงที่คอย

[497]

Citation:



ศิริรัตน์ ผ่องวงศ์ เอกสิทธิ์ สนามทอง และ นิธิเดช คูหาทองสัมฤทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 495-518

Khongwong, S., Sanamthong, E., & Koohathongsomrit, N., (2023). The Relationship between Motivation at Work and Organizational Commitment of the Arabic Translators in a Private Hospital in Bangkok. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 495-518; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.204>

ควบคุมพฤติกรรมของตัวบุคคลที่เกิดจากความต้องการ แรงกดดันความปรารถนาที่คอยผลักดันให้บุคคลนั้นเกิดความพยายามที่จะดีขึ้น ซึ่งแน่นอนว่าแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป และยิ่งไปกว่านั้น เมื่อการกระทำของบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บริหารองค์กรก็จะทำให้มีกำลังใจและเกิดความผูกพันและจงรักภักดีกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากเพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้ประโยชน์มากมาย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านลดอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก ซึ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (อัจจิมา เสนานิวาส และสร้อยณี อุเสี้ยนยาง, 2565: 32) ดังนั้น ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร หากองค์กรใดให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้การยอมรับ และให้เกียรติบุคลากร ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น บุคลากรที่จะเข้ามาพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างของงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (ศักดิ์ชัย จันทะแสง, 2565: 92)

การศึกษาครั้งนี้จะทำให้องค์กรทราบว่าปัจจัยใดมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทราบถึงสาเหตุแล้วองค์กรสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดงานพัฒนาบุคลากร ดังนั้นจึงเกิดภาวะการแข่งขันด้านการให้บริการของแต่ละโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้โรงพยาบาลแต่ละเขตพื้นที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญด้านภาษาอาหรับเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามตำแหน่ง ทำให้เกิดการแย่งชิงทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทักษะการสื่อสารภาษาอาหรับได้เป็นอย่างดี การลาออกของพนักงานล่ามภาษาอาหรับที่มีประสบการณ์กับองค์กรมาหลายปี ส่งผลทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงานและเสียงบประมาณในการรับสมัครพนักงานล่ามภาษาอาหรับใหม่เพื่อทำการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลา รวมถึงระดับคุณภาพมาตรฐานการบริการที่ถดถอยและไม่เกิดความประทับใจแก่ผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยที่เดินทางมาเข้ารับการรักษาที่ทางโรงพยาบาล อีกทั้งจำนวนบุคลากรที่สูญเสียไปก็จะไม่เพียงพอต่อการให้บริการผู้ป่วยชาวตะวันออกกลางเป็นเหตุให้ผู้ป่วยกลุ่มชาวตะวันออกกลางเข้ารับบริการในอัตราที่ลด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

[498]

Citation:



ศิริรัตน์ ผ่องวงศ์ เอกสิทธิ์ สนามทอง และ นิธิเดช คูหาทองสัมฤทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 495-518

Khongwong, S., Sanamthong, E., & Koohathongsomrit, N., (2023). The Relationship between Motivation at Work and Organizational Commitment of the Arabic Translators in a Private Hospital in Bangkok. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 495-518; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.204>

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับในโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มนุษย์จะเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจต่อองค์กรได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยในเชิงบวกที่องค์กรจะเป็นฝ่ายหยิบยื่นให้แก่ตน เพื่อเป็นแรงส่งเสริมเพิ่มพลังให้เกิดความต้องการและชวนชวนให้ได้มาหรืออาจเป็นสิ่งที่พนักงานมีโอกาสได้ยื่นข้อเสนอความต้องการส่วนบุคคลให้แก่องค์กร เพื่อให้ทั้งตนและองค์กรเกิดแรงขับและกระตือรือร้นที่จะช่วยกันประคับประคอง ยกระดับประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผลขององค์กรให้ดีและก้าวหน้ายิ่งขึ้นกว่าเดิม สาเหตุของการเกิดแรงจูงใจที่แท้จริงนั้น คือ การที่มนุษย์เกิดความต้องการอยากมีในสิ่งที่ตนไม่มี และต้องการการเติมเต็มในชีวิตให้เกิดความสมดุลและสมบูรณ์ นักวิชาการหลายท่านได้มีแนวคิดและสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อเป็นศาสตร์ให้ผู้บริหารหรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นำมาเรียนรู้และเข้าใจถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งความต้องการของบุคลากรสามารถสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมหรือคำพูดจากการเรียกร้องสิทธิได้ และผู้บริหารก็จะสามารถทำการบริหารให้ตอบสนองกับพฤติกรรมความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้ดี อันจะนำมาซึ่งผลประโยชน์และประสิทธิภาพที่ดีที่อาจเกิดขึ้นกับการบริหารการจัดการภายในองค์กร ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ได้กล่าวถึงปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ คือ (1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาตนเอง (2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (สฤัญญา จันทรมณี, 2557: 6)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาของการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้นกับองค์กรสามารถนำมาวัดความรู้สึกผูกพันของบุคคลกับองค์กรได้ว่าระดับความผูกพันของบุคคลนั้นมีต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ดังนั้นแล้วบุคลากรจะรู้สึกผูกพันได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรนั้นดูแลและใส่ใจต่อบุคลากรของตนเองในระดับใด มีผู้ศึกษาแนวคิดและตัวแปรอันเป็นสาเหตุของการเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างหลากหลาย แต่ก็ไม่สามารถระบุได้อย่างแน่ชัดว่าปัจจัยด้านใดที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรในครั้งนี้เป็นทฤษฎีของเอเลนและเมเยอร์ (Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990:

[499]

Citation:



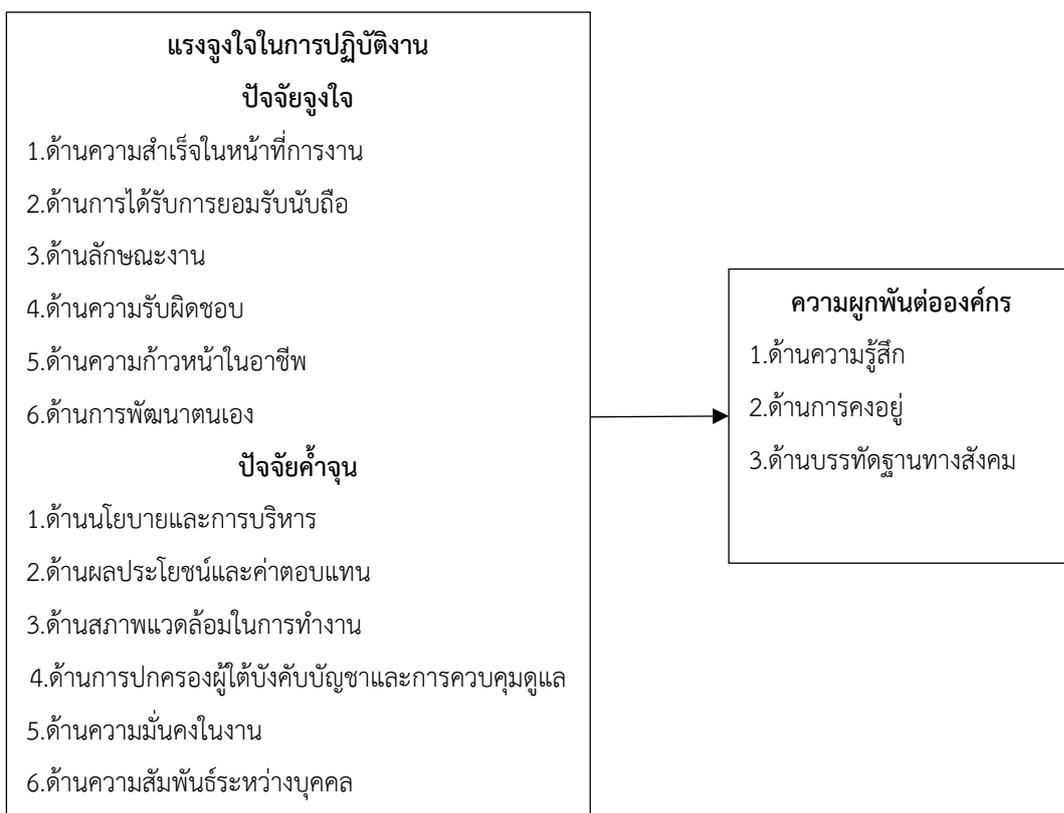
ศิริรัตน์ ผ่องวงศ์ เอกสิทธิ์ สยามทอง และ นิธิเดช คูหาทองสัมฤทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 495-518

Khongwong, S., Sanamthong, E., & Kooathongsumrit, N., (2023). The Relationship between Motivation at Work and Organizational Commitment of the Arabic Translators in a Private Hospital in Bangkok. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 495-518; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.204>

847) ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนหลายมิติ ประกอบด้วย ความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้สึกรัก (2) ด้านการคงอยู่ (3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังนั้น ความผูกพันในด้านต่าง ๆ นับว่าเป็นจุดแข็งที่จะนำมาเปรียบเทียบกับลักษณะของแต่ละบุคคล เพื่อสนับสนุนและสร้างความไว้วางใจต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและทำตามค่านิยมขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันจะมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามอย่างกว้างขวางเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรเอาไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg, F. 1959) และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 195 คน จากโรงพยาบาลจำนวน 19 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2565) มี

[500]

Citation:



ศิริรัตน์ ผ่องวงศ์ เอกสิทธิ์ สนามทอง และ นิธิเดช คูหาทองสัมฤทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 495-518

Khongwong, S., Sanamthong, E., & Kooathongsumrit, N., (2023). The Relationship between Motivation at Work and Organizational Commitment of the Arabic Translators in a Private Hospital in Bangkok. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 495-518; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.204>

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้จากการเทียบตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ 5% นำมาเฉลี่ยแบบใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยทำการจับฉลากจากหมายเลขแบบสอบถามที่แจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 131 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการดำเนินการดังนี้ (1) ขออนุญาตผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือให้เข้าเก็บข้อมูลจากพนักงานล่ามภาษาอาหรับในแต่ละพื้นที่ของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาและค้นคว้าจากเอกสาร ผลงานการวิจัย วรรณกรรม รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวารสารต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการวิจัย (3) อธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแจกแบบสอบถามและรอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จากกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลแต่ละพื้นที่ของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 131 คน จากโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 19 แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนาสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป นอกจากนี้ยังใช้ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบการพยากรณ์ของ Person's product moment correlation coefficient เพื่อเสนอการพยากรณ์ความผูกพันจากตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยตัวแปรด้านต่าง ๆ ว่ามีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

[501]

Citation:



ศิริรัตน์ ผ่องวงศ์ เอกสิทธิ์ สามานทอง และ นิธิเดช คูหาทองสัมฤทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 495-518

Khongwong, S., Sanamthong, E., & Koohathongsomrit, N., (2023). The Relationship between Motivation at Work and Organizational Commitment of the Arabic Translators in a Private Hospital in Bangkok. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 495-518; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.204>

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.4 มีอายุไม่เกิน 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.7 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.2 และรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.7

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ดังนั้น ด้านที่อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เมื่อเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ลำดับต่อมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน ลำดับต่อมา คือ ด้านลักษณะของงาน ลำดับต่อมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด 6 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลำดับต่อมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลำดับต่อมา คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ลำดับต่อมาคือ ด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ลำดับต่อมา คือ ด้านความมั่นคงในงานและลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ เป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.38	0.60	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.05	0.66	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.97	0.68	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.51	0.58	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.49	0.80	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.95	0.74	มาก
ภาพรวม	4.05	0.67	มาก



จากตารางพบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.05$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.51$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.95$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ เป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ			
1.ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.98	0.67	มาก
2.ด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.89	1.14	มาก
3.ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.74	0.78	มาก
4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.07	0.78	มาก
5.ด้านความมั่นคงในงาน	3.77	0.72	มาก
6.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.36	0.60	มาก
ภาพรวม	3.96	0.78	มาก

จากตารางพบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($\bar{X} = 3.89$) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.77$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.36$)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาค้นคว้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้สึกลำดับต่อมา คือ ด้านการคงอยู่ ลำดับสุดท้าย คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน

ความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านความรู้สึกรัก	4.31	0.59	มาก
2. ด้านการคงอยู่	3.98	0.64	มาก
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.84	0.71	มาก
ภาพรวม	4.04	0.64	มาก

จากตารางพบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.98$) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.84$)

ดังนั้น เมื่อนำปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาวิเคราะห์ตัวแปรด้านต่าง ๆ ว่ามีตัวแปรใดบ้างที่ส่งอิทธิพลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านจูงใจมีเพียง 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เรียงตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านค้ำจุน พบว่า มีเพียง 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันและส่งอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.05$ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายการบริหารงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงจากด้านที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันมากที่สุดไปหาด้านที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันน้อย

ปัจจัยจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	ระดับความผูกพัน
1. ด้านความก้าวหน้า	r	0.453**
	Sig. (2-tailed)	0.000
2. ด้านความรับผิดชอบ	r	0.443**
	Sig. (2-tailed)	0.000
3. ด้านการยอมรับนับถือ	r	0.430**



ปัจจัยจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	ระดับความผูกพัน
	Sig. (2-tailed)	0.000
4.ด้านลักษณะของงาน	r	0.379**
	Sig. (2-tailed)	0.000
5.ด้านการพัฒนาตนเอง	r	0.299**
	Sig. (2-tailed)	0.000
6.ด้านความสำเร็จในงาน	r	0.270**
	Sig. (2-tailed)	0.001

จากตารางจะพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านความก้าวหน้า มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรสูงที่สุด คือ 45% รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอยู่ที่ 44% ลำดับต่อมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอยู่ที่ 43% ลำดับต่อมาคือ ด้านลักษณะของงาน มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอยู่ที่ 38% ลำดับต่อมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอยู่ที่ 30% ลำดับสุดท้ายคือ ด้านความสำเร็จในงาน มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรต่ำสุดอยู่ที่ 27%

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ของอิทธิพลตัวแปรปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	17.194	1.843	-	16.808	0.000
ด้านลักษณะของงาน (X4)	0.942	0.216	0.334	4.369	0.000
ด้านความรับผิดชอบ (X2)	0.745	0.233	0.268	3.202	0.002
ด้านความก้าวหน้า (X1)	0.596	0.287	0.172	2.079	0.040

หมายเหตุ: Dependent Variable: JBSAT, F = 21.167*, Durbin-Watson = 2.138

จากตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise จะพบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันองค์กรถึง 33% โดยนำมาแยกตามแต่ละตัวแปรแล้วนั้นจะพบว่า มีเพียง 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยสามารถอธิบายได้ คือ ตัวแปรด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลทางบวกสูงสุด กล่าวคือ เมื่อจำนวนหน่วยของด้านลักษณะงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.334 หรือประมาณ 34% ($\beta = 0.334, t = 4.369, p < 0.000$) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ กล่าวคือ เมื่อจำนวนหน่วยของด้านลักษณะงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.268 หรือประมาณ 27% ($\beta = 0.268, t = 3.202, p < 0.002$) และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า กล่าวคือ เมื่อจำนวนหน่วยของด้านลักษณะงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.172 หรือประมาณ 17% ($\beta = 0.172, t = 2.079, p < 0.04$) และมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.138 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงถึงความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกัน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานล่ามภาษาสำหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงจากด้านที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันมากไปหา ด้านที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันน้อย

ปัจจัยจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	ความผูกพันภาพรวม
1.ด้านความมั่นคงในงาน	r Sig. (2-tailed)	0.648** 0.000
2.ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	r Sig. (2-tailed)	0.630 0.000
3.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	r Sig. (2-tailed)	0.564** 0.000
4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	r Sig. (2-tailed)	0.514** 0.000
5.ด้านนโยบายการบริหารงาน	r Sig. (2-tailed)	0.506** 0.000
6.ด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	r Sig. (2-tailed)	0.340** 0.000



จากตารางจะพบว่า ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรสูงสุด คือ 65% รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอยู่ที่ 63% ลำดับต่อมาคือด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอยู่ที่ 56% ลำดับต่อมาคือด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอยู่ที่ 51% ลำดับต่อมาคือด้าน นโยบายการบริหารงาน มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอยู่ที่ 50% ลำดับสุดท้ายคือด้านการ ปกครองผู้ได้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอยู่ที่ 34%

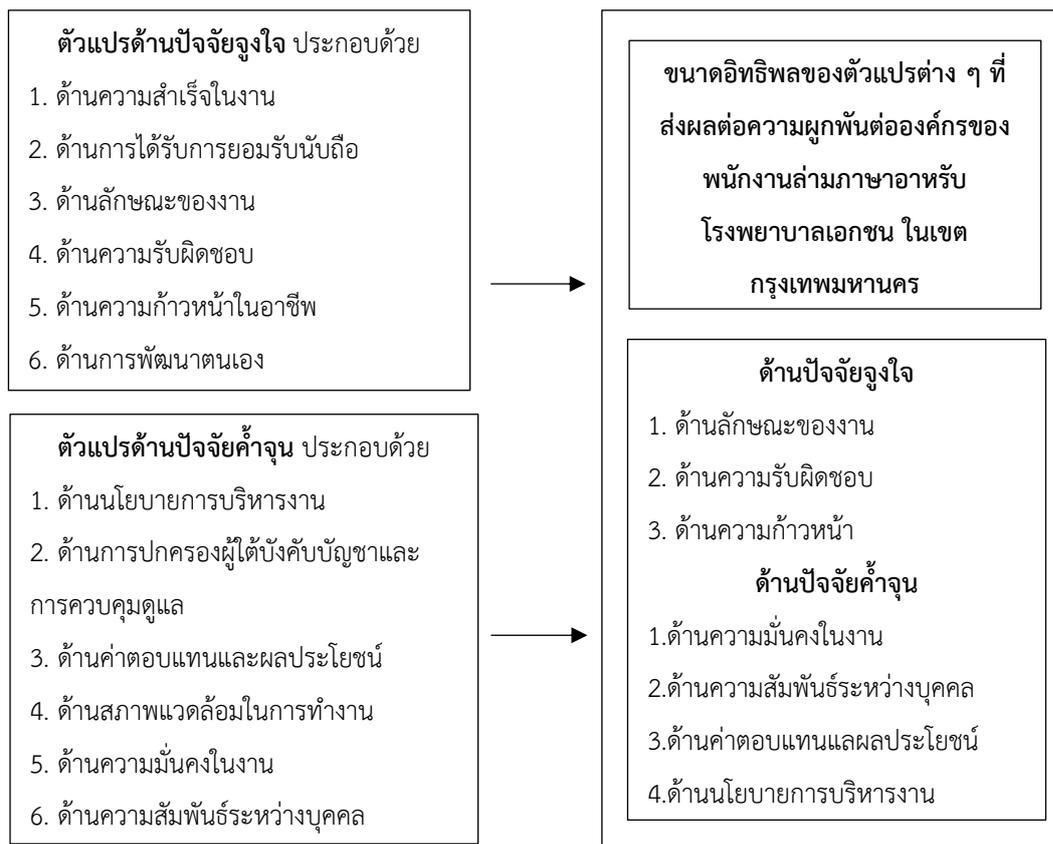
ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณของอิทธิพลตัวแปรปัจจัยค่าจูนต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัยค่าจูน	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	23.663	1.853	0.648	12.773	0.000
ด้านความมั่นคงในงาน (X5)	1.898	0.551	0.263	3.443	0.001
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X6)	0.662	0.133	0.311	4.984	0.000
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X3)	0.554	0.132	0.307	4.182	0.000
ด้านนโยบายการบริหารงาน (X1)	0.255	0.125	0.135	2.031	0.044

หมายเหตุ: Dependent Variable: JBEGM, $F = 93.512^*$, Durbin-Watson = 1.774

จากตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise จะพบว่า ปัจจัยค่าจูนมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันองค์กรถึง 61% โดยนำมา แยกตามแต่ละตัวแปรแล้วนั้นจะพบว่า มีเพียงสี่ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันองค์กร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยสามารถอธิบายได้ คือ ตัวแปรด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลทางบวกสูงสุด กล่าวคือ เมื่อจำนวนหน่วยของด้านความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรของ พนักงานเพิ่มขึ้น 0.263 หรือประมาณ 26% ($\beta = 0.263$, $t = 3.443$, $p < 0.001$) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพล ทางบวกรองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เมื่อจำนวนหน่วยของด้านความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.662 หรือประมาณ 66% ($\beta = 0.311$,

t = 4.984, p<0.000) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกลำดับต่อมา คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ กล่าวคือ เมื่อจำนวนหน่วยของด้านความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.554 หรือประมาณ 55% ($\beta = 0.307$, t = 4.182, p<0.000) และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่ำสุด คือ ด้านนโยบายบริหารงาน กล่าวคือ เมื่อจำนวนหน่วยของด้านความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.255 หรือประมาณ 25% ($\beta = 0.135$, t = 2.031, p<0.044) และมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.774 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงถึงค่าความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกัน



แผนภาพที่ 2 การสังเคราะห์ผลการวิจัยโดยภาพรวม

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. อภิปรายผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือ ด้านการพัฒนาตนเอง และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 4 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ พร้อมปรับปรุงแก้ไขเมื่องานที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาด ลำดับต่อมา คือ มีความกระตือรือร้นเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ลำดับต่อมา คือ มีความทุ่มเทและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และลำดับสุดท้าย คือ สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร ม่วงอยู่ และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชลประทาน พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบของพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลชลประทาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 3 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลา และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ลำดับสุดท้ายคือ เมื่อเกิดปัญหาในงานที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร กระจ่างแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 3 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ งานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ลำดับต่อมาคือ ลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และลำดับสุดท้าย คือ งานที่ทำมีลักษณะผ่อนคลายไม่ตึงเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีการกล่าวถึง ความพึงพอใจและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความคิดสร้างสรรค์ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่

1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 3



ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจและยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน ลำดับต่อมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในผลงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ลำดับสุดท้ายคือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภลักษณ์ ศักดานุวัฒน์วงศ์ และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 3 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ รู้สึกพอใจเมื่อองค์กรมีการจัดฝึกอบรมและการเรียนรู้ต่าง ๆ ลำดับต่อมา คือ องค์กรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และลำดับสุดท้าย คือ ได้รับการอบรมและมีโอกาสเรียนรู้งานเพื่อเพิ่มทักษะอยู่เสมอ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลหรือการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 3 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ได้รับโอกาสก้าวหน้าไปสู่ที่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงาน ลำดับต่อมา คือ องค์กรมีระบบหมุนเวียนงานที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาในสาย ลำดับสุดท้าย คือ องค์กรมีกระบวนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการกล่าวถึง ความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กร รวมถึงการมอบความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง และการยอมรับในกฎระเบียบเกี่ยวกับการปรับเลื่อนตำแหน่งขององค์กร

2. อภิปรายผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยคำจูน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 5 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีอัธยาศัยดี วาจาสุภาพ เข้ากับคนง่าย ลำดับต่อมา



คือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ลำดับต่อมา คือ เมื่อต้องทำงานเป็นทีมจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและช่วยเหลือกันได้อย่างดี ลำดับต่อมา คือ การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมนุษยสัมพันธ์ดี และลำดับสุดท้าย คือ หัวหน้างานเพื่อนร่วมงานมีกิริยาและวาจาสุภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยสำคัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้มีการกล่าวถึง ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการทำงานเป็นทีมในองค์กร และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือทำให้ตนเองปฏิบัติงานในอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 3 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ รู้สึกพอใจกับมาตรการการรักษาความปลอดภัยและความสะอาดขององค์กร ลำดับต่อมา คือ องค์กรมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ครบครัน และลำดับสุดท้าย คือ สถานที่ที่ทำงานมีความกว้างขวาง ไม่คับแคบ อากาศถ่ายเทปลอดโปร่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล นิธินันทกุลภัทร และภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 5 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ได้รับการแจ้งระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างชัดเจน ลำดับต่อมา คือ องค์กรมีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องตามที่กำหนดไว้ ลำดับต่อมา คือ องค์กรมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรไว้ชัดเจน ลำดับต่อมา คือ นโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กรสามารถนำไปใช้ได้จริง และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรมีการจัดการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล นิธินันทกุลภัทร และภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยสำคัญด้านนโยบายการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับในโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 6 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานเหมาะสมกับศักยภาพตนเอง ลำดับต่อมา คือ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อต้องการเสมอ ลำดับต่อมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ลำดับต่อมา คือ ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ลำดับต่อมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะการสื่อสารที่เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน และลำดับสุดท้าย คือ ได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาเสมอ



ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล นิธินันท์กุลภัทร และภูษติ วงศ์หล่อสายชล (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 4 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ รู้สึกมั่นใจกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ว่าจะมีความมั่นคงลำดับต่อมา คือ รู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน ลำดับต่อมา คือ มีความมั่นใจว่าในอนาคตหากองค์กรมีความจำเป็นจะต้องลดจำนวนบุคลากร องค์กรจะมีระบบในการลดจำนวนอย่างยุติธรรมและลำดับสุดท้าย คือ ไม่กังวลในการโยกย้ายงานหรือให้ออกจากงานโดยไร้ความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภลักษณ์ ศักดานุวัฒน์วงศ์ และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 5 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเหมาะสม ลำดับต่อมา คือ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ ลำดับต่อมา คือ ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม ลำดับสุดท้าย คือ เชื่อว่าองค์กรมีเกณฑ์การให้เงินเดือนอยู่ในระดับยุติธรรมและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ องค์กรมีสถานที่จำหน่ายอาหารสะอาดเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรที่นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรรณ แสงอรุณ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่า เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การอภิปรายผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคมสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านความรู้สึก พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 3 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ รู้สึกเต็มใจที่ทุ่มเทร่างกายแรงใจพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อองค์กร ลำดับต่อมา คือ รู้สึกเต็มใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่ตนมีทำงานเพื่อองค์กร และลำดับสุดท้าย คือ มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติทยา เล็กประทุม และเฉลิมขวัญ สิงห์วี (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อ



องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านการคงอยู่ พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 8 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด ได้แก่ องค์กรที่ทำอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่บุคคลอื่นก็อยากจะเข้ามาร่วมทำงานด้วย ลำดับต่อมา คือ จะยังคงอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปเนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ดี ลำดับต่อมา คือ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ดีเป็นเหตุจูงใจที่ทำให้ตนยังคงอยู่ในองค์กร ลำดับต่อมา คือ ภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ และจะทำต่อไป ลำดับต่อมา คือ อาจจะไม่ได้อาใจเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ดีอย่างนี้จากองค์กรอื่นจึงเป็นเหตุทำให้ยังคงอยู่ในองค์กร ลำดับต่อมา คือ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเป็นเหตุให้ยังอยู่ในองค์กรต่อไป และลำดับสุดท้าย คือ ตนเองมีโอกาที่จะเปลี่ยนงานโดยได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า แต่รู้สึกไม่อยากจากองค์กรไปไหน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร กระจ่างแสง และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 3 ข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด ได้แก่ ตนเองมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมขององค์กรเสมอ ลำดับต่อมา คือ รู้สึกเชื่อมั่นในคุณค่าของการจงรักภักดีต่อองค์กรและพร้อมจะปฏิบัติงานเพื่อสร้างชื่อเสียงที่ดีให้แก่องค์กร และลำดับสุดท้าย คือ รู้สึกห่วงใยอนาคตขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศราคม รักท้วม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

4. การอภิปรายผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานได้ดีที่สุด พบว่า มีเพียง 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสำเร็จในงาน เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวไม่ได้มีส่วนทำให้พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สูญเสียความจงรักภักดีการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน แต่พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จะให้ความสำคัญกับลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติว่ามีความตึงเครียดมากน้อยแค่ไหน มีความก้าวหน้าแค่ไหน ต้องรับผิดชอบแค่ไหน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นสร้างแรงจูงใจทำให้พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน และพร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ได้อีกมากกว่า เมื่อประสบความสำเร็จและได้รับค่าชื่นชม ก็จะเกิด

[513]

Citation:



ศิริรัตน์ ผ่องวงศ์ เอกสิทธิ์ สนามทอง และ นิธิเดช คูหาทองสัมฤทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 495-518

Khongwong, S., Sanamthong, E., & Koohathongsomrit, N., (2023). The Relationship between Motivation at Work and Organizational Commitment of the Arabic Translators in a Private Hospital in Bangkok. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 495-518; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.204>

ความรู้สึกดี ๆ ต่อองค์กร จนทำให้เกิดความจงรักภักดี พร้อมจะฟันฝ่าอุปสรรคเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จไปได้ด้วยดี และจากการวิเคราะห์ด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่า มีเพียง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านนโยบายการบริหารงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวไม่ได้มีส่วนทำให้พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สูญเสียความจงรักภักดี หรือการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน แต่พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จะเน้นและให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายการบริหารงาน เพราะปัจจัยดังกล่าวมีส่วนทำให้พนักงานรู้สึกอย่างทำงานร่วมกับองค์กร トラบเท่าที่องค์กรจะให้ความมั่นคงกับตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ได้ พร้อมทั้งมีเพื่อนร่วมงานเป็นมิตรที่ดี สามารถเข้าช่วยเหลือกันได้ตลอดเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และการได้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดี เพียงพอต่อการดำรงชีพและเลี้ยงครอบครัว รวมถึงการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ขององค์กรที่สามารถปฏิบัติและนำมาใช้จริง

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวจัยครั้งนี้ มีผลการศึกษาที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำไปพิจารณาและหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับกำหนดแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสามารถชี้แจงได้ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรมีการสอนงานหรือให้คำปรึกษาพร้อมเสนอแนะสิ่งใหม่แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ จะทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากขึ้น
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นกระบวนการในการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่และยอมรับให้บุคลากรในองค์กรรู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง
3. ด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและชี้แจงรายละเอียดพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานในสายต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความเข้าใจและการเรียนรู้
4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรมอบหมายงานกับบุคลากรของตนให้เหมาะสมกับทักษะความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้แสดงความรับผิดชอบในงานที่ถูkmอบหมายให้กระทำ และมีการ



รายงานผลกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จแล้ว เหตุนี้จะช่วยสร้างให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ตนเองนั้นสำคัญและผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ตนรับผิดชอบในสิ่งที่ปฏิบัติอยู่อย่างเต็มที่

5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรมีการประเมินผลงานรายบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและความสามารถตามผลงานที่ปรากฏของบุคลากรคนนั้นที่ได้สะสมมาหลายปี และควรกำหนดโครงสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรด้านการคงอยู่และรู้สึกมีคุณค่ากับองค์กรสืบไป

6. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเกี่ยวกับเรื่องงานที่ปฏิบัติและความรู้อื่น ๆ ที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีที่จำเป็นนำมาพัฒนาให้แก่บุคลากรของตนเอง และควรสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะและศักยภาพสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติหน้าที่หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

ด้านปัจจัยคำจูน

1. ด้านนโยบายการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการสื่อสารกับพนักงานให้เกิดความเข้าใจตรงกันด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และควรกำหนดนโยบายการบริหารให้สอดคล้องกับความเป็นจริงและสามารถนำไปใช้ในอนาคตได้จริงเช่นกัน

2. ด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคและให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียม และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการเอาใจใส่บุคลากรมากขึ้น เพื่อเพิ่มบรรยากาศความเป็นกันเองในการบริหารงาน

3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรควรได้รับให้สอดคล้องกับค่าครองชีพตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทั้งนี้พนักงานจะรู้สึกที่ตนเองกำลังถูกกระตุ้นอย่างคุ้มค่าที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่องค์กร และจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ได้อย่างง่ายดาย

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรเป็นสถานที่ที่น่าปฏิบัติงาน และรายล้อมไปด้วยบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย มีความสะอาด องค์กรสามารถอำนวยความสะดวกเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ อย่างครบครันสามารถหยิบมาใช้งานได้อย่างง่ายดายและมีความปลอดภัยสูง ดังนั้น เมื่อสภาพแวดล้อมดี บุคลากรก็จะปฏิบัติงานได้อย่างง่ายดายสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนดอย่างราบรื่นไม่ติดขัดและล่าช้า

5. ด้านความมั่นคงในงาน จากการผลการศึกษาระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดนโยบายการโยกย้ายงานหรือการให้ลาออกจากงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดอย่างยุติธรรม เพราะจะทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและมั่นคงกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในองค์กร ลดความกังวลจากการลดจำนวนบุคลากรในองค์กรอย่างไร้ความยุติธรรมในอนาคต



6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยบรรยากาศแบบเป็นกันเอง และเปิดช่องทางให้บุคลากรของตนได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับภายในองค์กรเพื่อนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความรู้สึกรู้สึก ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรของตนรู้สึกชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่หรือรู้สึกชอบที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ก็จะส่งผลให้อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจต่ำหรือไม่พึงพอใจ ดังนั้น องค์กรควรมีวิธีการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกรักและหวงแหนองค์กรเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม

2. ด้านการคงอยู่ ผู้บังคับบัญชาควรมุ่งให้ความสำคัญในเรื่องของการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด เพราะบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรมาเป็นระยะเวลานานย่อมมีการตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าผู้ที่ทำงานมาในระยะเวลาอันสั้น

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผู้บังคับบัญชาควรให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น หรืออาจจะมีการแจกของรางวัลเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรสันหนนาการต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมศึกษาดูงานในองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรของตน หรือการจัดการแข่งขันกีฬาเชียร์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนกต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสำเร็จในงาน

2. ควรศึกษาปัจจัยค้ำจุนต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

3. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมขององค์กรและการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรรู้สึกรักและรักดีผูกพันกับองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการที่เป็นเลิศ

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจางแสง และวีโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116-129.
- กานต์พิชชา บุญทอง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาล ราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ขวัญดาว ดวงเดือน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวกรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐวรรณ แสงอู้อย. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 24(4), 760-768.
- เทวัญ ทะวงษ์ศรี. (2559). *ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน*. Retrieved from https://hugepdf.com/download/5b2f03a38c8ee_pdf
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสยาม.
- รัฐพล นิธินันท์กุลภัทร และภูษิตี วงศ์หล่อสายชล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วฤณ บุญเที่ยงตรง, สุธรรม พงษ์สำราญ, และสาวิตตรี จบศรี. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 29(2), 100-113.
- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2565). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 9(3), 90-104.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2559). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุภลักษณ์ ศักดานุวัฒน์วงศ์, วิชัย อิทธิชัยกุลทกลม และพรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์. (2557). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ. *วารสารรามาริบัติเวชสาร*, 37, 9-18.

[517]

Citation:



ศิริรัตน์ ผ่องวงศ์ เอกสิทธิ์ สนามทอง และ นิธิเดช คูหาทองสัมฤทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3 (4), 495-518

Khongwong, S., Sanamthong, E., & Koohathongsumrit, N., (2023). The Relationship between Motivation at Work and Organizational Commitment of the Arabic Translators in a Private Hospital in Bangkok. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3 (4), 495-518; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.204>

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.204>

อทิติยา เล็กประทุม และเฉลิมขวัญ สิงห์วี. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*, 46(1), 174-217.

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, ประเสริฐ อินทรักษ์. (2559). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต. *วารสารบริหารการศึกษา*, 7(1), 41-50.

อัจฉิมา เสนานิवास และ สรัญณี อุเสินยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของ บุคลากร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(1), 29-40.

อุทุมพร ม่วงอยู่, ชื่นชีวิต โชติพิทยสุนนท์, ธิดารัตน์ เทศนา, ศรัณย์รัชต์ ยิบจิรกุล, อิศริย์ ใสสุวรรณ, ยินดี ผล ทรัพย์เจริญ และคนอื่น ๆ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชลประทาน. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 10(1), 106-111.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33, 847-858.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd edition. New York: Wiley.

Hodgetts, R.M. (1999). *Modern Human Relationship to Working*. 7th edition. Fort Worth, TX: Dryden.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

