

องค์กร^(๗)

๓. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.73$) กับ ความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสอดคล้องกับสมมุติฐานคือ แรงจูงใจในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร กล่าวได้ว่า จากการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพนั้น โรงพยาบาลตำรวจได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์มาโดยตลอด จากการปรับเปลี่ยนดังกล่าวทำให้พนักงานลูกจ้างต้องมีการปรับตัว ซึ่งการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นที่ราบรื่นว่าอาจบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานและความรู้สึกผูกพันในองค์กรลงได้ ซึ่งจากการศึกษาพบ ว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานถึงแม้จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อศึกษาในเชิงความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันที่พนักงานลูกจ้างมีให้โรงพยาบาล จากการศึกษาของอรอุมา ศรีสว่าง^(๘) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจต่างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นถ้าสามารถเพิ่มระดับแรงจูงใจ ผู้วิจัยคิดว่าจะทำให้พนักงานลูกจ้างมีความรู้สึกผูกพันในโรงพยาบาลตำรวจมากยิ่งขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

๑.๑ จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจอยู่เพียงระดับปานกลาง ดังนั้นในฐานะของผู้บริหารควรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

๑.๑.๑ การจัดให้พนักงานลูกจ้างได้รับการอบรม หรือสัมมนา หรือดูงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการทำงาน เพื่อให้พนักงานลูกจ้างได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

๑.๑.๒ การให้โอกาสแก่พนักงานลูกจ้างที่มีวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้นได้มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การรับบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ว่างลง โดยการลง

^๗ นงเยาว์ แก้วมรกต. ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

^๘ อรอุมา ศรีสว่าง. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๔.

ประกาศรับสมัครจากบุคลากรภายในก่อน

๑.๑.๓ การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานลูกจ้าง ที่สำคัญได้แก่สวัสดิการห้องพัก ซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางได้ สวัสดิการอาหารกลางวันแก่พนักงานลูกจ้างทุกคน และเพิ่มสวัสดิการอาหารเย็นสำหรับพนักงานลูกจ้างที่อยู่เวร

๑.๑.๔ การเพิ่มเงินค่าล่วงเวลา หรือเงินค่าอยู่เวร หรืออาจจะเพิ่มเงินให้ในลักษณะ โบนัสในโอกาสพิเศษต่างๆ

๑.๒ จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานลูกจ้างมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามในฐานะของผู้บริหารไม่ควรละเลยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรดังนี้

๑.๒.๑ ความชัดเจนในงาน โดยกำหนดขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้างไว้ให้ชัดเจน และอธิบายให้เข้าใจในความสำคัญของงานที่พนักงานนั้นทำอยู่ เพื่อพนักงานจะได้เห็นคุณค่าและเกิดความพึงพอใจในงานของตนเอง

๑.๒.๒ การให้ผลย้อนกลับจากหัวหน้า ในลักษณะสร้างกำลังใจให้แก่พนักงาน การทำงานในบางครั้งอาจมีปัญหาได้ ควรแก้ปัญหาอย่างละมุนละม่อม มีความยุติธรรม หลีกเลี่ยงการกล่าวโทษ การตำหนิอย่างรุนแรง ให้กำลังใจ หัวหน้าควรเป็นที่พึ่งของพนักงานลูกจ้างได้

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรกับบุคลากรกลุ่มอื่นๆ

๒.๒ ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานระหว่างกลุ่มงานต่างๆ

๒.๓ ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในกลุ่มงานต่างๆ