

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม¹

The Correlation of Motivation and Job Development : a case study of
Somdetphraphutthaloetla Hospital 's personnel Samut Songkhram Province.

ธน์ชพร สิริไพโรจน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา ในโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 270 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพ โสด จำนวน 132 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นตำแหน่งข้าราชการ ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ดีต่อ การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและอาชีพในระดับมาก ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีตำแหน่งงานที่มั่นคง ปฏิบัติงาน ด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่ดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่พบร่วมกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การพัฒนา

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purpose of this research was to study the comparison between the motivation and development of Somdetphraphutthaloetla Hospital 's personnel Samut Songkhram Province. The sample group used in the study was personnel at Somdetphraphutthaloetla Hospital. The sample consisted of 270 people. The study found that mostly are female, aged between 41-50 years, single status, bachelor degree education, working period over 10 years. The motivation factors affecting the working attitude of personnel found that the work characteristics relations with colleagues, loyalty to the organization, relations with supervisors, working environment, career progress, compensation and welfare were at high level. As the correlation of motivation and job development such as secured position, working with free responsibility, good advice from superior and also problem solving from colleagues enhance personnel to produce good quality job.

Keywords : motivation, development

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงสาธารณสุขได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ “คน” ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยการทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรนั้นมีคุณภาพมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว บุคลากรในองค์กรต้องทำงานด้วยการแข่งขันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากคนเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่จะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ คือ “การสร้างแรงจูงใจ” ซึ่งนับเป็น หัวใจสำคัญของการบริหารบุคลากรให้ประสบความสำเร็จขององค์กร แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ทำให้มนุษย์แสดง พฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะผ่านอุปสรรค ความกระตือรือร้น และความพึงพอใจที่จะ ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชาทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่านไป ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งการทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กร จะต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลเหล่านั้น ปัจจุบันการส่งเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรของ องค์กรมีด้วยกันหลายปัจจัย เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจและการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อแรงจูงใจและการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่ ในด้านใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการศึกษาศรีนครราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้ทัศนคติแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ในวิทยาลัยการศึกษาศรีนครราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ความหลากหลายของทฤษฎีการจูงใจจะทำให้หยั่งลึกถึงกระบวนการจูงใจ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herberg) อาทิตยา เหลืองมั่นคง (2559) กล่าวว่าตามทฤษฎีของ Frederick Herzberg สรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น มีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัยเพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันจะสิ้นสุดมีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่ทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้
3. บุคลากรทุกระดับจะมีความพอใจในงานที่แท้จริง เมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา
4. ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้นต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ปัจจัยแรงจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัยทั้งสองอย่างพร้อมกัน

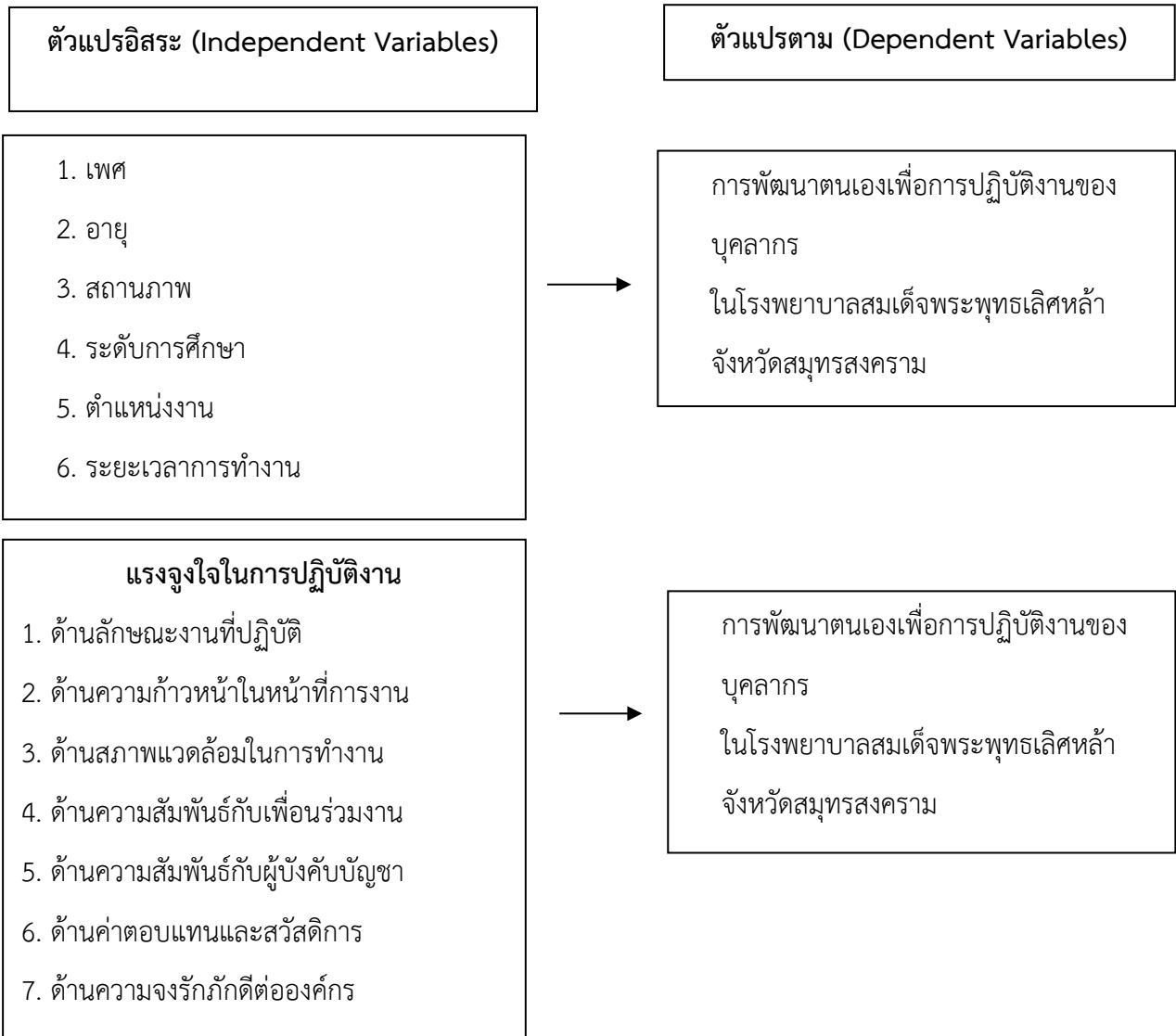
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับการตอบสนองของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา เป็นผลจากการนำไปสู่การให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้การพัฒนาในการปฏิบัติงานนั้นมีอุปสรรคน้อยลงส่งผลให้ประสบความสำเร็จเพื่อกระตุ้นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความต้องการพัฒนาตนเอง Herzberg (1959: 113-115 อ้างถึงใน สุขกมล ทรัพย์ตีมมงคล, 2553: 39-40)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร Pace, Smith and Mills (1991 : 10 - 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การเพื่อนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้น ผลผลิตที่มากขึ้น และต้องเกิดความพึงพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การซึ่งจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตัวบุคคล โดยใช้วิธีบูรณาการผสมผสานบทบาทต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ(Organization Development) เพื่อให้สมาชิกขององค์การทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การโดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบ (ชีวิต-องค์การ-สังคม) ให้ดีขึ้น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถกำหนดตัวแปรต้น โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดของ Herzberg (1959: 113-115 อ้างถึงใน สุขกมล ทรัพย์ตีมมงคล, 2553: 39-40) และศึกษาตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเสริม

ศักยภาพให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป เป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้มารับบริการ จาก Pace, Smith and Mills (1991 : 10 - 11) เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาและดำเนินงานวิจัย และเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบ จึงได้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณโดยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มีจำนวนทั้งหมด 744 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 150 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 40 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 43 คน และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 37 คน รวมจำนวน 270 คน โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนประชากรด้วยสูตรของยามาเน่ (Yaname,1973p.25) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ จำนวน 270 ชุด เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบใช้หลัก

ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ในการทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability of the Test) ผู้วิจัยได้ทำการวัดความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์ แอฟฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ผลการตรวจสอบมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.977 หลังจากนั้นผู้วิจัยมอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทำ โดยใช้สแกน QR code เพื่อตอบแบบสอบถามใน Google Form จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบาย และนำเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเป็นการใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวตามทีว่างเกณฑ์ไว้ โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม มีผลการศึกษา ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 มีสถานภาพ โสด มีจำนวน 132 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 183 คน มีตำแหน่งงานเป็น ข้าราชการ มีจำนวน 150 คน และมีระยะเวลาการทำงานปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 171 คน

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และ S.D.= .464 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า $\bar{X} = 3.88$ และ S.D.= .488 รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า $\bar{X} = 3.79$ และ S.D.= .434 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า $\bar{X} = 3.79$ และ S.D.= .485 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่า $\bar{X} = 3.74$ และ S.D.= .519 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่า $\bar{X} = 3.66$ และ S.D.= .525 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน $\bar{X} = 3.59$ และ S.D.= .534 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ $\bar{X} = 3.43$ และ S.D.= .698

3. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลวิเคราะห์ข้อมูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) ระดับแรงจูงใจมาก รองลงมา คือ ท่านมักให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและทีมตามความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$) ระดับแรงจูงใจมาก ท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90$)

ระดับแรงจูงใจมาก ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อสร้างคุณค่าให้กับตัวเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.86$) ระดับแรงจูงใจมาก ท่านนำวิชาการ ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.83$) ระดับแรงจูงใจมาก และท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.71$) ระดับแรงจูงใจมาก ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้ทัศนคติแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อทัศนคติแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เพียงบางตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลเท่านั้น ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัว ส่งผลต่อทัศนคติแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 97%

ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ (ANOVA)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45.910	7	6.559	64.191	0.000
Residual	26.769	262	0.102		
Total	72.679	269			

จากตารางที่ 1 เป็นการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ ANOVA เพื่อดูว่า ปัจจัยอิสระที่กำหนดไว้สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม ได้หรือไม่

H_0 : ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงครามได้

H_1 : ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงครามได้

จากการทดสอบที่กำหนดระดับนัยสำคัญ (α) 0.05 นั้น ผลจากการทดสอบตาม ตารางที่ 4.25 ได้ ค่า Sig. เป็น 0.000 ซึ่งน้อยกว่า α (0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงครามได้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของข้อมูลตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.085	0.194		0.437	0.663
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.142	0.064	0.119	2.229	0.027*
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.016	0.061	-0.016	-0.257	0.798
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.239	0.054	0.241	4.390	0.000*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.095	0.061	0.089	1.551	0.122
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.008	0.060	0.008	0.126	0.899
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-0.057	0.042	-0.077	-1.361	0.175
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.586	0.064	0.547	9.105	0.000*
การพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงาน	0.542	0.071	0.127	-0.129	0.975

$R^2 = 0.632$ $F = 64.191$ Sig. $F = .000$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 63.2

พบว่า เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 63.2 ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เพียงบางด้านเท่านั้น ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปร ทั้ง 3 ตัว ส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 97%

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

จากผลการวิจัย โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยให้ความสำคัญและส่งเสริมเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน ประชุม อบรม ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบและการนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปพัฒนาตนเองและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์อื่น ๆ

1. ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้เป็นระยะเวลานาน และมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ชีวิตของบุคลากร
2. ควรเปิดช่องทางเพื่อรับทราบความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้แบบสอบถาม (QR Code) เป็นเครื่องมือ ดังนั้น เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานให้ได้เชิงลึกมากขึ้น ควรใช้วิธีสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเที่ยงตรง แม่นยำมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความความต้องการพัฒนาตนเอง และการสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและอาชีพ โดยแสวงหาแรงจูงใจประเภทอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การยึดมั่นผูกพันของพนักงาน การสร้างจิตสำนึกที่ดีภายใต้การทำงานในระบบราชการที่ความมั่นคงและสวัสดิการที่ยั่งยืน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี มีความภาคภูมิใจในอาชีพและมีความสมดุลทางชีวิตการทำงาน

บรรณานุกรม

- กิตติยา มโนธรรม (2559). การศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจมีผลต่อพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทย
กรณีศึกษา ตลาดน้ำอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัตติกา อรามโซติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัด
นครราชสีมา. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการภาครัฐและเอกชนมหาวิทยาลัย
หาดใหญ่ กิตติยา
มโนธรรมรักษา (2559)
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง
องค์การคลังสินค้า. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กรรณิการ์ สุขเสริม. (2557). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
บุรีรัมย์. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์.
- ชญ์กานต์ ม่วงเงิน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์
สำนักงานไปรษณีย์ เขต 6. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การ
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐวัฒน์ เจียรประดิษฐ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลความพึงพอใจในการใช้บริการเครือข่าย 4G ของผู้ใช้บริการ
โทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.
- ดวงพร โพธิ์สร (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. ปรินญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ติรยา สรรพอุดม. (2560). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มหนึ่ง ใน
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการ
บริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญพร สุวรรณคาม (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นิตยา ยอดอ้อย. (2557). **ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1**. ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- แบบประเมินตนเองโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า**. (2562). เอกสารประกอบการประเมินเพื่อรับการรับรองกระบวนการพัฒนาคุณภาพซ้ำ.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง**. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ. (2560). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา**. ปรินญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรพร ชนะการณ. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา**. ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบาง กะจะ อำเภอมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด**. ปรินญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะ ศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรลักษณ์ จันดี. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย ภาควิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2557). **แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรณ อารณ. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภา ระดับ ปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้า บุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง**. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสาวภาคย์ ปฐมพฤษ์วงษ์. (2558). **ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนใน อำเภอลำปาง**. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ปรินญาหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

McClelland, D.C. (1961). The achieving society. New York : Van Nostrad.

Yamane, T. (1973). Statustuc An Introductory Analysis. (3^ded). New York Harper & Row.