

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Factors Affecting Self-Development in The Work of Supporting Staff

in Faculty of Dentistry, Prince of Songkla University

อินทุอร วิลัยพงษ์

Intu-orn Wilaipong¹

จุฑามณี ตระกูลมุกดา

Jutamanee Trakulmututa²

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะทันตแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 166 ตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการแสวงหาเพื่อน รองลงมาคือด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านความอดทนและพยายาม ด้านการเรียนรู้ ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการวินิจฉัย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการประเมินผล ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 มีระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสุดท้ายพบว่าปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 83.50

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: intuornwilaipong@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จัทมาณี ตระกูลมุกดา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: jutamaneet@psu.ac.th

Abstract

The objectives of this study on the factors affecting self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University were as follows. 1) To study the level of self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University. 2) To study, compare self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University classified by personal factors. 3) To study the achievement motivation factors affecting self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University. The representative sample included support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University, 166 samples. The data obtained were used for data analysis with descriptive statistics consisting of frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics comprising One-way ANOVA and multiple regression analysis.

The study findings were as follows. The level of self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University overall was at high level. The aspect with the highest mean was the search for friends, followed by goal setting, patience and effort, learning, finding optimal resources, judgment. The aspect with the lowest mean was assessment. The results of compared self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University classified by personal factors were as follows. Support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University with personal factors including gender, age, education level, average monthly income, working period were significantly different at 0.01.

The level of self-development in the work was not different. Finally, it was found that the achievement motivation factors affected self-development in the work of support

personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University in a statistically significant manner at 0.01 level. The level of influencing could be explained at 83.50 percent.

Keywords : Achievement Motive, Self-Development in The Work, Supporting Staff in Faculty of Dentistry, Prince of Songkla University

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในส่วนงานของภาครัฐ และที่ไม่ใช่ภาครัฐ รวมไปถึงองค์กรเอกชนต่างๆ รูปแบบในการบริหาร และการสั่งการจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและขึ้นอยู่กับบริบทของงานในองค์กรนั้น เช่น จากองค์กรที่มีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้สั่งการ การบริหารงานทุกอย่างถูกกำหนดโดยผู้นำ และพนักงานต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ต่อมาเป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมเปลี่ยนจากสายการบังคับบัญชา แนวตั้ง มาเป็นแบบแนวราบ ทั้งนี้เพื่อลดขั้นตอนการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และสุดท้ายได้เปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานมาเป็นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน เพราะเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดการร่วมมือพึ่งพาอาศัยกัน เกิดการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร องค์ความรู้ และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผลผลิตและรายได้ขององค์กรเพิ่มขึ้น เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ทางผู้วิจัยจึงตระหนักได้ว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในการ พัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น หากบุคลากร ขาดสิ่งจูงใจ การพัฒนาภายในองค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่องค์กรวางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland (1961 อ้างถึงใน วรรณวิสา แยมเกตู , 2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เน้นอธิบายการจูงใจของมนุษย์ที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยังเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ด้วยระดับเกณฑ์การทำงานที่ดี และพยายามทำให้ดีกว่าคนอื่น และเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกดีต่อการทำงาน และยอมรับนโยบายขององค์กร พนักงานจะเกิดความต้องการ ที่ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ดังที่ Megginson และ Pedler (1992 อ้างถึงใน วรรณวิสา แยมเกตู , 2559) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การพัฒนาคือการเรียนรู้ที่มีความ

ต้องการ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง อีกทั้งการพัฒนาตนเอง ยังเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง อันจะนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากความเป็นมาข้างต้นผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เนื่องจากในปัจจุบัน คณะทันตแพทยศาสตร์ มีบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้บุคลากรดึงศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจ เพื่อพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำงานวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และพัฒนาการปฏิบัติงานธรรมาภิบาลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Megginson & Pedler (1992 อ้างถึงใน วรรณวิสา แยมเกตู, 2558)ได้อธิบายแนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีขั้นตอนการพัฒนาตนเองนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา
2. การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังไง คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง
4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำการตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นหาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้
5. การแสวงหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการ ประสบความสำเร็จ บุคคลที่ว่านี้ ก็คือ เพื่อนร่วมงานเจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่เสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน
6. ความอดทนและพยายาม (Stickability and Perseverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการ พากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ
7. การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961 อ้างถึงใน วรรณวิสา แยมเกตุ, 2558)

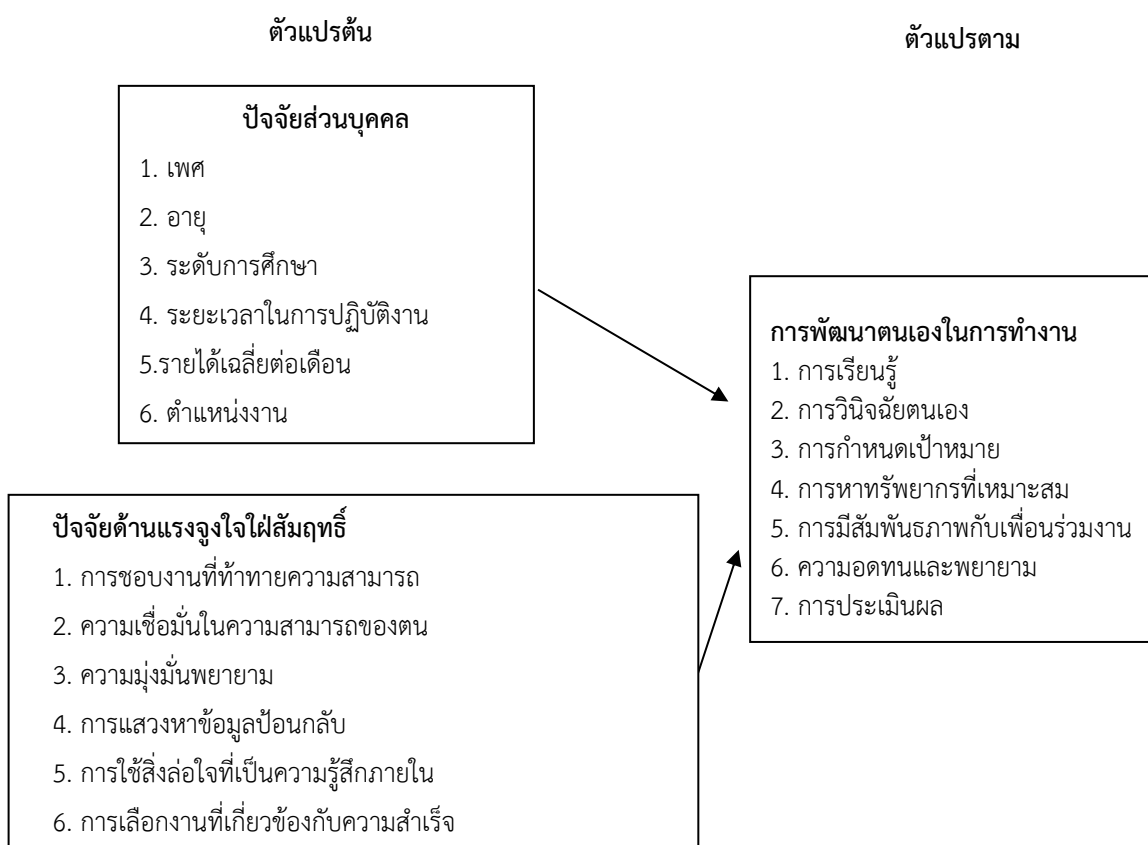
ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของแต่ละคนที่กระทำการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน คือทำงานให้ดีตามตั้งใจ เมื่อทำสำเร็จก็จะเป็นการขับเคลื่อนให้ปฏิบัติงานอื่นๆสำเร็จ พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจต้องมีการกระทำ ดังนี้

1. การชอบงานที่ท้าทายความสามารถ (Risk Taking) บุคคลประเภทนี้จะเลือกงานที่ยาก และท้าทาย ศักยภาพมุ่งความสำเร็จมากกว่าการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวทำงานทุกสิ่งด้วยความมั่นใจ
2. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self Confidence) จะเลือกสิ่งที่มีความยากและ ตรงกับความสามารถของตนไม่เชื่อในดวงชะตาหรือโชคกลาง
3. ความมุ่งมั่นพยายาม (Strong Desire) งานที่ต้องเป็นงานที่มีความท้าทายความคิด ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้น
4. การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) มีความสนใจทำงานที่มีการประเมินงานอย่าง รัดกุมเป็นระเบียบประณีต (Curious and Neatness) อยู่เสมอทั้งนี้เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน
5. การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน (Incentive Value) การรู้สึกภายในใจของมนุษย์ ไม่ใช่ตำแหน่ง เกียรติยศ รางวัลเงินสัญลักษณ์ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องวัดผลงานและเป็นเครื่อง ประเมินผล

ความก้าวหน้าเท่านั้นจึงมุ่งทำให้งานสำเร็จตามปรารถนาโดยใช้ความพยายามอย่างสูงสุด เพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี

6. การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ และจะไม่เลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จน้อย (Select for Probability of Success) มีความฉลาดในการวางเป้าหมายในระยะยาวที่ควบคู่กับสภาพความเป็นจริงอันไม่เป็นเป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของตนเอง

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 166 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน โดยเป็นการเลือกตอบ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ 6 ประการ ประกอบด้วย การชอบงานที่ทำหายนความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึก

ภายใน การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน 7 ด้าน ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความอดทนและพยายาม การประเมินผล โดยเป็นคำถามประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach พบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.927 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.ด้านการเรียนรู้	4.04	0.62	มาก	4
2.ด้านการวินิจัยตนเอง	4.02	0.61	มาก	6
3.ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.17	0.34	มาก	2
4.ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	4.03	0.46	มาก	5
5.ด้านการแสวงหาเพื่อน	4.44	0.54	มากที่สุด	1
6.ด้านความอดทนและพยายาม	4.06	0.62	มาก	3
7.ด้านการประเมินผล	3.03	0.45	ปานกลาง	7
รวม	4.15	0.45	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.45) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการแสวงหาเพื่อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.54) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.03, S.D. = 0.45)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3

การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.959	.132		7.237	.000**
วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	.786	.032	.914	24.295	.000**

R = 0.914, R² = 0.835, Adjusted R Square = 0.833, F = 590.224, Sig. = .000

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในภาพรวมเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม กับตัวแปรตาม การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 83.50 (R² = 0.835) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 83.50 ($R^2 = 0.835$) ส่วนที่เหลืออีก 16.50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการ ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งมั่น มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านอื่น ฉะนั้นองค์กรควรที่จะสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรรักษาคุณภาพการทำงานที่ดี โดยอาจมีการจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานในรูปแบบของกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) เพื่อปรับทัศนคติของบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งองค์กร อาจจัดให้มีสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น รางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปี เพื่อเชิดชูเกียรติให้เป็นบุคลากรตัวอย่าง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. จากการศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านอื่น ฉะนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้มีการร่วมกันทบทวนการประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ โดยอาจมีการจัดอบรมเรื่องเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันทบทวนของผลปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรตรวจสอบกระบวนการทำงานอย่าเสมอเพื่อนำมาปรับให้ให้เหมาะสมกับการทำงาน ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของ บุคลากร และองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม กับตัวแปรตาม การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 83.50 ($R^2 = 0.835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งในส่วนของการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จก็เป็นอีกด้านหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ดังนั้นองค์กร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานที่บุคลากรนั้นๆ ได้รับมอบหมาย งานที่มอบหมายควรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่บุคคลนั้นๆ และควรมอบหมายงานที่ไม่

ง่าย หรือยากจนเกินไป เพื่อให้เกิดความท้าทาย และสนุกกับงานที่ทั้ง อีกทั้งเพื่อป้องกันความเบื่อหน่ายที่จะเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีเป็นจริง และลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานเพิ่มเติม เช่นภาวะผู้นำในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรฎาริน ตั้งสกุล. (2558). *ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน*

จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี

กิติ ตยัคคานนท์. (2554). *นักบริหารทันสมัย.* กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.

คติ โฆษณันตชัย (2554). *ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด.* (วิทยาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จงจิตร ศุภสมบัติโอฬาร. (2557). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการ และการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community): กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร.* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชาติรี เพชรรัตน์และ พงศ์กุลธร โรจนวิรุฬห์. (2563). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร.* วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย.

ดรชนี จิตคำรพ. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16.* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วรรณวิสา แยมเกตุ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร สายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง.* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

