

แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา

ศักยภาพบุคลากรการศึกษา

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

พรรณิการ์ สุวรรณไตรย์ ศษ.ม., นุชจรรย์ หงษ์เหลี่ยม รพ.ม.

ฝ่ายการศึกษา, งานแพทยศาสตรศึกษา, คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร 10700.

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรการศึกษา

วิธีการศึกษา: ผู้วิจัยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำนวน 166 คน ซึ่งมาจากการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได

ผลการศึกษา: บุคลากรการศึกษามีแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การถ่ายทอดของวิทยากรชัดเจน และเข้าใจง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมอบรมทั้ง 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมอบรมมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.47 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.179 และ 0.163 ตามลำดับ

สรุป: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมอบรมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรการศึกษา คือ ปัจจัยด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมได้ร้อยละ 61.4 และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม = 0.519 ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก + 0.198 ด้านสังคม + 0.165 ด้านเหตุผลส่วนตัว

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; บุคลากรการศึกษา; คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

Abstract: A study of motivation in participating the knowledge sharing and learning project for potential development of the educational personnel of the Faculty of Medicine Siriraj Hospital
Pannika Suwannatrai, M.Ed., Nucharee Hongliam, M.P.A.

Educator, Education Department, Division of Medical Education, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University, Bangkok 10700, Thailand.
Siriraj Med Bull 2019;12(3): 153-160

Objective: The aims of this study were to study the motivations and factors effects of motivation in exchange project to learn to develop educational personnel.

Methods: The researcher studied with the sample of 166 educational personnel, Faculty of Medicine Siriraj Hospital selected by G*Power Program. The data were analyzed by percentage, average deviation, correlation coefficient of Pearson.

Results: The motivation of educational personnel in exchange project was at the high level with means at 4.07. The part of the project with highest means was the clear and easy understanding of the lecture and able to apply for working. The relation between 4 factors effected of exchanging project was positive with magnificent 0.01 with the highest factors related with joining in exchange project were academic and facility with the step of correlation coefficient =0.47 , social and personal reason = 0.179 and 0.163.

Conclusion: The predictable factors effect of joining in exchange project to learn to develop educational personnel, Faculty of Medicine Siriraj Hospital were academic and facility: the social and personal reason factors were able to predict the motivation in joining the project 61.4% and regression of equation of standard score was the motivation in joining project =0.519, academic and facility, +0.198 social , + 0.165 personal reason.

Keywords: Motivation; educational personnel; Faculty of Medicine Siriraj Hospital

Correspondence to: Pannika Suwannatrai **E-mail:** pannika.poo@mahidol.ac.th

Received: 4 May 2018 **Revised:** 2 August 2018 **Accepted:** 19 June 2019

<http://dx.doi.org/10.331.92/Simedbull.2019.24>

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันที่ทำให้คนมีพฤติกรรม และยังเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรมที่ส่งไปสู่ความสำเร็จ ดังที่ศิริรักษา ศรีโคกล่าม (2556)¹ กล่าวว่า แรงจูงใจในการศึกษาต่อจะประกอบด้วย ความต้องการและเป้าหมายที่มีลักษณะผสมผสานกันหลายประการ ทั้งด้านความรู้ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพ และเหตุผลส่วนตัวอื่น ๆ แล้วแต่สถานภาพของตนเองที่เป็นอยู่ ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนทางการ

ศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีความรู้ความชำนาญงานจำนวนมาก และองค์ความรู้ที่มีอยู่นั้นส่วนมากเป็นความรู้ประเภทฝังลึกอยู่ในคนที่สั่งสมมาจากประสบการณ์การทำงาน ฝ่ายการศึกษาจึงได้จัดการอบรมและให้ความรู้สำหรับนักวิชาการเจ้าหน้าที่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่การศึกษาในการจัดอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรการศึกษา ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่ามีภาระงานจำนวนมาก ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมอบรมในช่วงเวลาที่กำหนด เนื้อหาและกิจกรรมไม่เป็นที่น่าสนใจ และจากการทบทวนงานวิจัยของเชิดศักดิ์

โอรมนิรัตน์ และสุชีรา วิบูลย์สุข (2552)² ได้ทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาความรู้ด้านแพทยศาสตรศึกษาของอาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมอบรม คือ การที่เนื้อหาการอบรมตรงกับความต้องการและช่วงเวลาในการจัดอบรมเป็นช่วงเวลาที่ย่างจากภารกิจอื่น โดยปัจจัยเรื่องค่าตอบแทน, การให้รางวัล, การได้ออกนอกสถานที่, หรือความมีชื่อเสียงของวิทยากรนั้นมีผลน้อยมาก และ ธนัตถ์กรณ์ เขียวกิตติธนา (2559)³ ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของสถาบันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมในระดับมากที่สุด จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์และวิธีการ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2560 รหัสโครงการ 472/2560 (EC4) ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power⁴ จากจำนวนประชากรทั้งหมด 269 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 166 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้รับกลับคืน

166 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 100% ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามของธนัตถ์กรณ์ เขียวกิตติธนา (2559)³ ซึ่งเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating scale) โดยนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม และนำไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง เกิดแรงจูงใจในระดับมากที่สุด / มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

3.61 – 4.20 หมายถึง เกิดแรงจูงใจในระดับมาก / มีความพึงพอใจระดับมาก

2.41 – 3.60 หมายถึง เกิดแรงจูงใจในระดับปานกลาง / มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

1.81 – 2.40 หมายถึง เกิดแรงจูงใจในระดับน้อย / มีความพึงพอใจระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง เกิดแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด / มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติอ้างอิงใช้ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 85.54 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 14.56 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.27 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 66.27 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 39.76 และมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมการอบรมมากกว่า 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 50.60

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จาก ตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม ดังนี้

ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัวทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 ได้แก่ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเอง ใช้เป็นแนวทางในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นได้ สามารถนำไปพัฒนาตามที่ต้องการ ได้

รับความรู้และประสบการณ์มากขึ้น ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29, 4.25 และ 4.24 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวกทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ได้แก่ วิทยากรมีความรู้ความสามารถ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51

ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแนะนำให้เข้าร่วมอบรม ทราบข่าวจากหนังสือที่ส่งถึงหน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99, 3.90 และ 3.87 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสังคมทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ได้แก่ สามารถปรับตัวได้ดีเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโอกาสทำความรู้จักกับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกัน ได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับบุคคลอื่น ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02, 3.96 และ 3.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลความหมาย
ด้านเหตุผลส่วนตัว			
ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเอง	4.29	0.64	มากที่สุด
ใช้เป็นแนวทางในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นได้	4.25	0.67	มากที่สุด
สามารถนำไปพัฒนาตามที่ต้องการ	4.24	0.66	มากที่สุด
มีความพึงพอใจเข้าอบรมของโครงการ	4.06	0.71	มาก
ได้รับความรู้และประสบการณ์มากขึ้น	4.24	0.61	มากที่สุด
มีความต้องการเข้าอบรมของโครงการ	4.10	0.72	มาก
ภาพรวมด้านเหตุผลส่วนตัว	4.20	0.55	มาก

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลความหมาย
ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก			
หัวข้อการอบรมตรงกับความต้องการของผู้ร่วมอบรม	4.02	0.79	มาก
หัวข้อการอบรมมีความทันสมัยเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	4.20	0.68	มาก
วิทยากรมีความรู้ความสามารถ	4.51	0.54	มากที่สุด
มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี	4.11	0.72	มาก
มีสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัย	4.02	0.69	มาก
รูปแบบกิจกรรมตรงกับความต้องการ	3.96	0.77	มาก
ช่วงเวลาที่จัดอบรมตรงกับช่วงเวลาที่ว่าง	3.84	0.91	มาก
ภาพรวมด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก	4.09	0.60	มาก
ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์			
มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	3.87	0.78	มาก
ทราบข่าวจากหนังสือที่ส่งถึงหน่วยงาน	3.90	0.82	มาก
ผู้บังคับบัญชาแนะนำให้เข้าร่วมอบรม	3.99	0.87	มาก
เพื่อนร่วมงานแนะนำให้เข้าร่วมอบรม	3.78	0.90	มาก
ภาพรวมด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์	3.89	0.71	มาก
ด้านสังคม			
สามารถปรับตัวได้ดีเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.02	0.68	มาก
มีโอกาสทำความรู้จักกับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกัน	3.96	0.74	มาก
ได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับบุคคลอื่น	3.88	0.66	มาก
มีความรู้เท่าทันและไม่ถูกเอาเปรียบจากคนในสังคม	3.81	0.73	มาก
การอบรมทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม	3.72	0.77	มาก
ภาพรวมด้านสังคม	3.88	0.60	มาก

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การถ่ายทอดของวิทยากรชัดเจนและ

เข้าใจง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.61) และ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลความหมาย
การถ่ายทอดของวิทยากรชัดเจน และเข้าใจง่าย	4.27	0.61	มากที่สุด
สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	4.23	0.64	มากที่สุด
ความเหมาะสมของการดำเนินกิจกรรม	4.08	0.65	มาก
ความเหมาะสมของสถานที่	3.90	0.72	มาก
การประชาสัมพันธ์กิจกรรม	3.92	0.76	มาก
ระยะเวลาในการการจัดกิจกรรม	3.93	0.68	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	4.14	0.65	มาก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตัวแปรทั้งหมด 4 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.76$) รองลงมาคือ ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านสังคม และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ ($r = 0.65, 0.61$ และ 0.47 ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัว พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านเหตุผลส่วนตัวกับด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r = 0.71$) รองลงมา คือ ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวกกับด้านสังคม ($r = 0.61$) และปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัวกับด้านสังคม ($r = 0.59$) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวกกับด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ ($r = 0.43$) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว (X_1) ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก (X_2) ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ (X_3) ด้านสังคม (X_4) กับแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม (Y)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
ด้านเหตุผลส่วนตัว (X_1)	1				
ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก (X_2)	0.71**	1			
ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ (X_3)	0.43**	0.43**	1		
ด้านสังคม (X_4)	0.59**	0.61**	0.55**	1	
แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม (Y)	0.65**	0.76**	0.47**	0.61**	1

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการวิเคราะห์แบบขั้นบันได (Stepwise) พบว่า ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านสังคม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมหลักสูตรอบรมและสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.4

เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม = 0.770 + 0.470 ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก + 0.179 ด้านสังคม + 0.163 ด้านเหตุผลส่วนตัว

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม = 0.519 ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก + 0.198 ด้านสังคม + 0.165 ด้านเหตุผลส่วนตัว

ตารางที่ 4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได เพื่อพยากรณ์การเข้าร่วมอบรม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	β	t	Sig
ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก (X ₂)	0.470	0.066	0.519	7.118	0.000
ด้านสังคม (X ₄)	0.179	0.057	0.198	3.125	0.002
ด้านเหตุผลส่วนตัว (X ₁)	0.163	0.070	0.165	2.319	0.022

R = 0.788 Constant = 0.770
 R2 = 0.621 Adjust R² = 0.614
 F = 88.396

สรุปผลการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปและมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมการอบรมมากกว่า 1 ครั้ง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมอบรมมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ และด้านสังคมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัตถ์กรณ์ เจริญกิตต์ธนา (2559)³ ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัย

ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านเหตุผล ส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การถ่ายทอดของวิทยากร ชัดเจนและเข้าใจง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัตถ์กรณ์ เจริญกิจดิธนา (2559)^๑ ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมเห็นว่าการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรม มาใช้ในงานค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้ ทำให้เกิดความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ให้คำปรึกษา วิเคราะห์ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานของหน่วยงานได้ดีขึ้น

3. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ ด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งการจัดอบรมควรเน้นในเรื่อง หัวข้อการอบรมตรงกับความต้องการของผู้ร่วมอบรม วิทยากรมีความรู้ความสามารถ และช่วงเวลาที่จัดอบรมตรงกับช่วงเวลาที่ว่างจะส่งผลให้ผู้ที่ต้องการเข้าอบรมสามารถตัดสินใจเข้าร่วมอบรมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ

เชิดศักดิ์ ไอรมณรัตน์ และสุชีรา วิบูลย์สุข (2552)^๒ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาความรู้ทางด้านแพทยศาสตรศึกษาของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ การที่เนื้อหาตรงกับความต้องการและช่วงเวลาในการจัดอบรมเป็นช่วงเวลาที่ยังว่างจากภารกิจอื่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มากที่สุด คือ ด้านเหตุผลส่วนตัว คณะควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีช่องทางในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปพัฒนางานให้มีคุณภาพที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยไปใช้ครั้งต่อไปงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยเพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

1. ศิริินภา ศรีโคกล่ม. แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในเขตภาคกลางปีการศึกษา 2555 (ปริญญาโท ปรียญการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเรียนรู้พลศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. 2556 หน้า 8.
2. เชิดศักดิ์ ไอรมณรัตน์, สุชีรา วิบูลย์สุข. ความต้องการในการพัฒนาความรู้ด้านแพทยศาสตรศึกษาของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. เวชบัณฑิตศิริราช 2552;2:68-78.
3. ธนัตถ์กรณ์ เจริญกิจดิธนา. แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล. Mahidol R2R e-Journal 2016;2:163-74.
4. พิศสมัย อรทัย, ศรีสมร ภูมณสกุล. การวิเคราะห์อำนาจจำแนกการทดสอบและการประมาณค่าขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี 2556 หน้า 39.