

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบการบรรยายความเรียง ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม
2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม
3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม
5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 282 ตัวอย่าง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปดังแสดงในตาราง ที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. แพทย์และทันตแพทย์	24	8.50
2. พยาบาล	119	42.20
3. ข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ	29	10.30
4. ลูกจ้างประจำ	50	17.70
5. ลูกจ้างชั่วคราว	60	21.30
รวม	282	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 282 ตัวอย่าง มีตำแหน่ง พยาบาล คิดเป็นร้อยละ 42.20 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 21.30 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 17.70 ตำแหน่ง ข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

## 2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. ด้านความผูกพันกับองค์กร	4.09	0.68	มาก
2. ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	3.96	0.57	มาก
3. ด้านความสามัคคี	3.98	0.55	มาก
รวม	4.19	0.53	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.19$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจ จากมากไปน้อย คือ ด้านความ

ผูกพันกับองค์กร ( $\bar{X}=4.09$ ) ด้านความสามัคคี ( $\bar{X}=3.98$ ) และด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.96$ )

## 2.1 วิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำแนกรายข้อของแต่ละด้าน

### 2.1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลมหาสารคาม	3.98	0.65	มาก
2. โรงพยาบาลนี้เป็นองค์กรที่ดี ควรปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	3.91	0.67	มาก
3. ท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อโรงพยาบาล	3.81	0.71	มาก
4. ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	3.80	0.85	มาก
5. ปัญหาของโรงพยาบาลเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข	4.13	0.80	มาก
6. ท่านจะไม่ย้ายไปอยู่โรงพยาบาลอื่น ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.80	0.91	มาก
7. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.05	0.70	มาก
รวม	4.09	0.86	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.09$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัญหาของโรงพยาบาลเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข ( $\bar{X}=4.13$ ) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=4.05$ ) มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลมหาสารคาม ( $\bar{X}=3.98$ ) โรงพยาบาลนี้เป็นองค์กรที่ดี ควรปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ( $\bar{X}=3.91$ ) ท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อโรงพยาบาล ( $\bar{X}=3.81$ ) ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ( $\bar{X}=3.80$ ) และ ท่านจะไม่ย้ายไปอยู่โรงพยาบาลอื่น ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ( $\bar{X}=3.80$ )

### 2.2.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงพยาบาล	4.24	0.66	มากที่สุด
2. ท่านเชื่อว่าการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้บริหารของโรงพยาบาลเป็นสิ่งที่จะต้อง	4.00	0.61	มาก
3. ท่านเชื่อว่าการมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานออกมาดี	4.10	0.71	มาก
4. ท่านเชื่อว่าการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจะทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.22	0.65	มากที่สุด
5. ท่านเชื่อว่าการสนองนโยบายการบริหารของผู้บริหารจะทำให้การพัฒนาโรงพยาบาลบรรลุตามเป้าหมาย	4.05	0.57	มาก
6. ท่านเชื่อว่าโดยภาพรวมแล้วโรงพยาบาลแห่งนี้มีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง	3.94	0.61	มาก
7. ท่านเชื่อว่าการดำเนินนโยบายโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมช่วยให้โรงพยาบาลมีความเจริญก้าวหน้า	4.12	0.60	มาก
8. ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	3.99	0.65	มาก
รวม	3.96	0.57	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ในด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.96$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงพยาบาล ( $\bar{X}=4.22$ ) และท่านเชื่อว่าการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจะทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ( $\bar{X}=4.22$ ) อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านเชื่อว่าการดำเนินนโยบายโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมช่วยให้โรงพยาบาลมีความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X}=4.12$ ) ท่านเชื่อว่าการมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานออกมาดี ( $\bar{X}=4.10$ ) ท่านเชื่อว่าการสนองนโยบาย

การบริหารของผู้บริหารจะทำให้การพัฒนาโรงพยาบาลบรรลุตามเป้าหมาย ( $\bar{X}=4.05$ ) และท่านเชื่อว่าการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้บริหารของโรงพยาบาลเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ( $\bar{X}=4.00$ ) ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นสิ่งที่ทำลายความรู้ความสามารถ ( $\bar{X}=3.99$ ) และท่านเชื่อว่าโดยภาพรวมแล้วโรงพยาบาลแห่งนี้มีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง ( $\bar{X}=3.94$ )

### 2.2.3 ด้านความสามัคคี

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความสามัคคี จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลได้อย่างมีความสุข	3.95	0.62	มาก
2. ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาโรงพยาบาล	4.10	0.58	มาก
3. ท่านได้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อโรงพยาบาลเสมอ	3.93	0.67	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	3.84	0.62	มาก
5. ท่านมีความตั้งใจช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.00	0.59	มาก
รวม	3.98	0.55	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ในด้านความสามัคคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.98$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาโรงพยาบาล ( $\bar{X}=4.10$ ) ท่านมีความตั้งใจช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.00$ ) ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลได้อย่างมีความสุข ( $\bar{X}=3.95$ ) ท่านได้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อโรงพยาบาลเสมอ ( $\bar{X}=3.93$ ) และท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ( $\bar{X}=3.84$ )

### 3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล มหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล  
มหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านความผูกพันกับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	15.46	4	3.86	9.08	.00*
	ภายในกลุ่ม	117.82	277	.42		
	รวม	113.28	281			
2. ด้านเจตคติใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.45	4	.11	.34	.84
	ภายในกลุ่ม	90.90	277	.32		
	รวม	91.35	281			
3. ด้านความสามัคคี	ระหว่างกลุ่ม	3.52	4	.88	2.98	.01*
	ภายในกลุ่ม	81.84	277	.29		
	รวม	85.37	281			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.04	4	1.51	5.54	.00*
	ภายในกลุ่ม	75.55	277	.27		
	รวม	81.60	281			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ระหว่างประเภทตำแหน่ง ทั้ง 5 ประเภท คือตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ พยาบาล ข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ ถูกจ้างประจำ และถูกจ้างชั่วคราว พบว่า ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านความสามัคคี ในส่วนด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อ โดยวิธี LSD ผลทดสอบแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D	แพทย์และ ทันตแพทย์	พยาบาล	ข้าราชการ และพนักงาน ของรัฐอื่นๆ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
แพทย์และทันตแพทย์	4.08	0.43	-	.99	.11	.00*	.59
พยาบาล	4.08	0.44	-	-	.03*	.00*	.42
ข้าราชการและ พนักงานของรัฐอื่นๆ	4.31	0.50	-	-	-	.19	.17
ลูกจ้างประจำ	4.47	0.58	-	-	-	-	.00*
ลูกจ้างชั่วคราว	4.15	0.63	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประเภทตำแหน่ง ทั้ง 5 ประเภท คือตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ พยาบาล ข้าราชการและพนักงานของรัฐ อื่นๆ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีคู่ที่มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล มหาสารคามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ คือ ระหว่าง ตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์กับลูกจ้างประจำ โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจ ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าแพทย์และทันตแพทย์ ระหว่างตำแหน่ง พยาบาลกับข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ โดยที่ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานของ รัฐอื่นๆ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าพยาบาล ระหว่างตำแหน่งพยาบาลกับลูกจ้างประจำ โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าพยาบาล ระหว่างตำแหน่งลูกจ้างประจำกับลูกจ้าง ชั่วคราว โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

#### 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 10 ด้าน ที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม และนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จากตัวแปร 10 ด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. คุณลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
  2. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
  3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง
- #### 4.1 คุณลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1.1 ตัวแปรที่มีการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม (Nominal Scale) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 1 ตัวแปร คือ ตำแหน่ง แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ พยาบาล ข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

4.1.2 ตัวแปรที่มีการวิเคราะห์ระดับช่วง (Interval scale) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็น มาตรการอันดับ (Interval scale) หรือมาตรการอัตราส่วน (Ratio scale) จำนวน 10 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ 3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน 6) ปัจจัยด้านเงินเดือน 7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร 8) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 9) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 10) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา และตัวแปรตาม หลัก 1 ตัวแปร คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม รวมทั้งตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร คือ 1) ด้านความผูกพันกับองค์กร 2) ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความสามัคคี



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ

ที่	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	หน่วยวัด
1	ตำแหน่ง	3.01	1.34	5 ระดับ
2	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.68	0.64	5 ระดับ
3	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	3.46	0.59	5 ระดับ
4	ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.71	0.57	5 ระดับ
5	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.60	5 ระดับ
6	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.34	0.60	5 ระดับ
7	ปัจจัยด้านเงินเดือน	3.21	0.65	5 ระดับ
8	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	3.31	0.55	5 ระดับ
9	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.49	0.62	5 ระดับ
10	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.29	0.68	5 ระดับ
11	ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.50	0.52	5 ระดับ

#### 4.2. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธี Pearson Product Moment Correlation เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามกัน หรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูง

ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (คุชฎี อายุวัฒน์ และคณะ. 2535 : 2)

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001 – 0.500 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501 – 0.700 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701ขึ้นไป ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์  
ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่  
เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multicollinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมี  
ความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง  
เข้าไปในสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. 2536 : 25)

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัว  
แปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัว  
แปรอิสระ (X) จำนวน 11 ตัว กับตัวแปรตาม (Y) จำนวน 1 ตัวแปร ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม (y)	ตัวแปร อิสระ (x)	ชื่อตัวแปรอิสระ	Pearson's (r)	P-Value
ขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาล มหาสารคาม	X <sub>1</sub>	ตำแหน่ง	.133*	.013
	X <sub>2</sub>	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.424*	.000
	X <sub>3</sub>	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	-.014	.410
	X <sub>4</sub>	ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	.274*	.000
	X <sub>5</sub>	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	.374*	.000
	X <sub>6</sub>	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.003	.479
	X <sub>7</sub>	ปัจจัยด้านเงินเดือน	.374*	.000
	X <sub>8</sub>	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	.167*	.002
	X <sub>9</sub>	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	.260*	.000
	X <sub>10</sub>	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.358*	.000
	X <sub>11</sub>	ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	.052	.191

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ(X)  
จำนวน 11 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม(Y) ดังนี้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกจำนวน

8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงลบ จำนวน 3 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (r=.424)
2. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (r=.374)
3. ปัจจัยด้านเงินเดือน(r=.374)
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน(r=.358)
5. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ(r=.274)
6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร(r=.260)
7. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร(r=.167)
8. ตำแหน่ง(r=.133)

ส่วนตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรนี้ไม่มี ความสัมพันธ์กับ ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 11 ตัวแปร กับตัวแปรตาม  $Y_1, Y_2, Y_3$  ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's และ P-Value เหมือนกันกับตัวแปรตาม Y

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน ( $X_1, X_2, \dots, X_{11}$ ) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>
X <sub>1</sub>	1.00										
X <sub>2</sub>	.035	1.00									
X <sub>3</sub>	-.188**	.469**	1.00								
X <sub>4</sub>	.070	.607**	.444*	1.00							
X <sub>5</sub>	.256**	.429**	.223**	.464**	1.00						
X <sub>6</sub>	-.280**	.137*	.066	.022	-.022	1.00					
X <sub>7</sub>	-.197**	.556**	.236**	.417**	.298**	.518**	1.00				
X <sub>8</sub>	.201**	.419**	.324**	.368**	.368**	.359**	.542**	1.00			
X <sub>9</sub>	.117*	.538**	.245**	.302**	.415**	.331**	.469**	.525**	1.00		
X <sub>10</sub>	.220**	.209**	-.002	.101	.208**	.136*	.276**	.375**	.251**	1.00	
X <sub>11</sub>	.058	.413**	.203	.218**	.198**	.355**	.486**	.515**	.522**	.343**	1.00

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปร ไม่มีคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน 0.85 โดยส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .003 ถึง .607 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับไม่สูงนัก โดยตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ( $X_4$ ) กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน( $X_2$ ) เท่ากับ .607

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์หาผล หรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่ และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบดูว่า ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกันและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ Multi-Collinearity

เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง สร้างขึ้นเพื่อใช้กับตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตราอันดับ (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) ซึ่งหากเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) หรือมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale) จะต้องนำมาจัดการแปลงให้เป็นตัวแปรหุ่น (สัมพัทธ์ พันธุ์พฤกษ์, 2541 : 97) ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

ตัวแปรตาม (y)

ตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	รหัสข้อมูล
y	ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลมหาสารคาม	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตาม ตัว แปรย่อย( $y_1, y_2, y_3$ )	มาตราอันตรภาค
$y_1$	ด้านความผูกพันกับองค์กร	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
$y_2$	ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
$y_3$	ด้านความสามัคคี	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค

ตัวแปรอิสระ(x)

ตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	รหัสข้อมูล
$X_1$	ตำแหน่ง	1=แพทย์และทันตแพทย์ 2= พยาบาล 3=ข้าราชการและพนักงาน ของรัฐอื่นๆ 4= ลูกจ้างประจำ 5=ลูกจ้างชั่วคราว	มาตราอันตรภาค
$X_2$	ปัจจัยด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
$X_3$	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
$X_4$	ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	รหัสข้อมูล
X <sub>5</sub>	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
X <sub>6</sub>	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
X <sub>7</sub>	ปัจจัยด้านเงินเดือน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
X <sub>8</sub>	ปัจจัยด้านนโยบายและการ บริหาร	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
X <sub>9</sub>	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากร	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
X <sub>10</sub>	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
X <sub>11</sub>	ปัจจัยด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค

การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล  
มหาสารคาม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง(Multiple Linear  
Regression Analysis)แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ตัวแปร  
ตาม คือ ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม กับตัวแปรอิสระจำนวน 11 ตัว  
คือ ตำแหน่ง ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัย  
ด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่  
การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับ  
บัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 13

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล  
เพื่อประโยชน์ในการนำไปเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์  
ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัว กับตัวแปรตาม

$R^2$  หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) เป็นที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์

S.E. หมายถึง ค่าความคาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์

b หมายถึง ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปของคะแนนดิบ

Beta หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระซึ่งคำนวณจากค่าของตัวแปรต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ

P-Value หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

a หมายถึง ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

โรงพยาบาลมหาสารคาม (y)

ตัวแปรอิสระ (X)	b	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	2.970	.278		3.045	.000*
ตำแหน่ง(X <sub>1</sub> )	.021	.024	.052	1.686	.377
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X <sub>2</sub> )	.289	.062	.344	-5.521	.000*
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X <sub>3</sub> )	-.169	.054	-.186	.195	.002*
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ(X <sub>4</sub> )	-.016	.060	-.017	3.652	.786
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X <sub>5</sub> )	.157	.051	.176	-2.001	.003*
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(X <sub>6</sub> )	-.093	.054	-.104	1.419	.087
ปัจจัยด้านเงินเดือน (X <sub>7</sub> )	.285	.062	.344	23.804	.000*
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X <sub>8</sub> )	-.128	.067	-.132	-3.601	.057
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X <sub>9</sub> )	.055	.056	.063	-3.073	.332
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน(X <sub>10</sub> )	.227	.041	.288	2.700	.000*
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา(X <sub>11</sub> )	-.287	.062	-.280	16.871	.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R =0.654      R<sup>2</sup> =0.428



จากตารางที่ 13 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับ ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม(y) เท่ากับ 0.654 ( $R=0.654$ ) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง คือ ร้อยละ 65.40

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม(y) เท่ากับ 0.428 ( $R^2 =0.428$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปรสามารถอธิบายขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ได้ร้อยละ 42.80

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการแปรผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดได้ไปหาน้อย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_7$  Beta = .344)

3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$  Beta = .344)

3.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_2$  Beta = .288)

3.4 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $X_{11}$  Beta = -.280)

3.5 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $X_3$  Beta = -.186)

3.6 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_5$  Beta = .176)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_7$ ) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม สูงขึ้น .258 หน่วย รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$ ) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน( $X_2$ ) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $X_{11}$ ) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_5$ ) ตามลำดับ และเมื่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านการปกครอง

บังคับบัญชา เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม เปลี่ยนแปลงไป .289 .227 -.287 -.169 และ .157 ตามลำดับ

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 2.970 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ } Y &= a \\ &+b_1(x_1)+b_2(x_2)+b_3(x_3)+\dots+b_{11}(x_{11}) \\ \text{แทนค่าในสูตร } Y &= 2.970 + .021 X_1 + .289 X_2 + (-.169 X_3) + (-.016 X_4) + .157 \\ &X_5 + (-.093 X_6) + .285 X_7 + (-.128 X_8) + .055 X_9 + .227 X_{10} + (-.287 X_{11}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } Z &= B_1Z_1+B_2Z_2+B_3Z_3+\dots+B_{11}Z_{11} \\ \text{แทนค่าในสูตร } Z &= .052Z_1+.344Z_2+(-.186)Z_3+(-.017)Z_4+.176Z_5+(- \\ &.104)Z_6+.344Z_7 + (-.132)Z_8+.063Z_9+.288Z_{10}+(-.280Z_{11}) \end{aligned}$$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ส่วนตัวแปรอิสระอีก 5 ตัวแปร ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตำแหน่ง( $X_1$ ) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $X_3$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน( $X_4$ ) และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ( $X_5$ )

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความผูกพันกับองค์กร( $y_1$ )

ตัวแปรอิสระ (X)	b	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	3.728	..365		10.206	.000*
ตำแหน่ง( $X_1$ )	.031	.031	.059	.983	.326
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ )	.551	.081	.513	6.806	.000*
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $X_3$ )	-.315	.070	-.271	-4.482	.000*
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ( $X_4$ )	-.173	.079	-.145	-2.201	.029*
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_5$ )	.127	.068	.112	1.883	.061
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน( $X_6$ )	-.204	.071	-.179	-2.863	.005*
ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_7$ )	.245	.082	.231	2.990	.003*
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_8$ )	-.184	.088	-.149	-2.097	.037*
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $X_9$ )	.030	.074	.027	.405	.686
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ )	.268	.054	.266	4.954	.000*
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา( $X_{11}$ )	-.290	.081	-.221	-3.559	.000*

$R = 0.628$

$R^2 = 0.395$

จากตารางที่ 14 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความผูกพันกับองค์กร( $y_1$ ) โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับกับ ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความผูกพันกับองค์กร( $y_1$ ) เท่ากับ 0.628 ( $R=0.628$ ) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง คือ ร้อยละ 62.80

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความผูกพันกับองค์กร( $y_1$ ) เท่ากับ 0.395 ( $R^2 = 0.395$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปรสามารถอธิบายขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความผูกพันกับองค์กร( $y_1$ ) ได้ร้อยละ 39.50

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความผูกพันกับองค์กร( $y_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน

8 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการแปรผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดได้ไปหาน้อย ดังนี้

- 3.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_2$  Beta = .513)
- 3.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $X_3$  Beta = -.271)
- 3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$  Beta = .266)
- 3.4 ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_7$  Beta = .231)
- 3.5 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $X_{11}$  Beta = -.221)
- 3.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $X_6$  Beta = -.179)
- 3.7 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_8$  Beta = -.149)
- 3.8 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $X_4$  Beta = -.145)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความผูกพันกับองค์กร( $y_1$ ) มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม สูงขึ้น .551 หน่วย รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$ ) ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_7$ ) ตามลำดับ และเมื่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านเงินเดือน เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม เปลี่ยนแปลงไป -.315 .268 และ .245 ตามลำดับ

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 3.728 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ } Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_{11}(x_{11})$$

$$\text{แทนค่าในสูตร } Y = 3.728 + .031 X_1 + .551 X_2 + (-.315 X_3) + (-.173 X_4) + .127 X_5 + (-.204 X_6) + .245 X_7 + (-.184 X_8) + .030 X_9 + .268 X_{10} + (-.290 X_{11})$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z = B_1Z_1+B_2Z_2+B_3Z_3+\dots+B_{11}Z_{11}$   
 แทนค่าในสูตร  $Z = .059Z_1+.513Z_2+(-.271)Z_3+(-.145Z_4)+.112Z_5+(-.179Z_6)+.231Z_7 +$   
 $(-.149Z_8)+.027Z_9+.266Z_{10}+(-.221Z_{11})$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความผูกพันกับองค์กร

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 3 ตัวแปร ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตำแหน่ง (X<sub>1</sub>) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X<sub>2</sub>) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X<sub>9</sub>)

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน (y<sub>2</sub>)

ตัวแปรอิสระ (X)	b	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	2.285	.332		6.881	.000*
ตำแหน่ง(X <sub>1</sub> )	-.028	.028	-.065	-.975	.331
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X <sub>2</sub> )	.481	.074	.541	6.534	.000*
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X <sub>3</sub> )	-.108	.064	-.113	-1.697	.091
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ(X <sub>4</sub> )	.070	.071	.071	.982	.327
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X <sub>5</sub> )	.070	.061	.075	1.144	.253
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(X <sub>6</sub> )	.118	.065	.124	1.814	.071
ปัจจัยด้านเงินเดือน (X <sub>7</sub> )	.202	.074	-.230	-2.716	.007*
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X <sub>8</sub> )	.178	.080	.173	2.224	.027*
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X <sub>9</sub> )	-.200	.067	-.218	-2.978	.003*
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน(X <sub>10</sub> )	.183	.049	.219	3.718	.000*
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา(X <sub>11</sub> )	-.118	.074	-.109	-1.593	.112

R=0.520      R<sup>2</sup>=0.270

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับกับ ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน (y<sub>2</sub>) เท่ากับ 0.520 (R=0.520) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของ

เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง คือ ร้อยละ 52.00

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ( $y_2$ ) เท่ากับ 0.270 ( $R^2 = 0.270$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปรสามารถอธิบายขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ( $y_2$ ) ได้ร้อยละ 27.00

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ( $y_2$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการแปรผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดได้ไปหาน้อย ดังนี้

- 3.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_2$  Beta = .541)
- 3.2 ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_7$  Beta = -.230)
- 3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$  Beta = .219)
- 3.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $X_9$  Beta = -.218)
- 3.5 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_8$  Beta = .173)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ( $y_2$ ) มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม สูงขึ้น .481 หน่วย รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_7$ ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $X_9$ ) ตามลำดับ และเมื่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านเงินเดือน เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไป .202 .183 และ -.200 ตามลำดับ

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 2.285 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ  $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_{11}(x_{11})$   
 แทนค่าในสูตร  $Y = 2.285 + (-.028 X_1) + .481X_2 + (-.108 X_3) + .070X_4 + .070X_5 + .118 X_6 +$   
 $.202 X_7 + .178X_8 + (-.200X_9) + .183 X_{10} + (-.118X_{11})$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_{11}Z_{11}$   
 แทนค่าในสูตร  $Z = (-.065Z_1) + .541Z_2 + (-.113Z_3) + .071Z_4 + .075Z_5 + .124Z_6 + (-.230Z_7)$   
 $+ .173Z_8 + (-.218Z_9) + .219Z_{10} + (-.109Z_{11})$

เมื่อ  $Y$  และ  $Z =$  ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้าน  
 เจตคติในการปฏิบัติงาน

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 6 ตัวแปร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ  
 ตำแหน่ง( $X_1$ ) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา( $X_{11}$ ) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $X_3$ )  
 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ( $X_4$ ) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_5$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า  
 ในหน้าที่การงาน( $X_6$ )

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
 โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความสามัคคี ( $y_3$ )

ตัวแปรอิสระ (X)	b	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	1.921	.308		6.233	.000*
ตำแหน่ง( $X_1$ )	.014	.026	.034	.536	.592
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ )	.014	.068	.016	.203	.839
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $X_3$ )	.035	.059	.037	.584	.560
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ( $X_4$ )	.052	.066	.055	.784	.434
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_5$ )	.180	.057	.198	3.158	.002*
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน( $X_6$ )	-.047	.060	-.051	-.776	.438
ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_7$ )	.365	.069	.430	5.286	.000*
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_8$ )	-.172	.074	-.173	-2.317	.021*
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $X_9$ )	.098	.062	.110	1.566	.119
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ )	.155	.046	.192	3.392	.001*
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา( $X_{11}$ )	-.104	.069	-.099	-1.509	.132

$R = 0.572$

$R^2 = 0.327$

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามด้านความสามัคคี ( $y_3$ ) โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) พบว่า

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับกับ ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความสามัคคี ( $y_3$ ) เท่ากับ 0.572 ( $R=0.572$ ) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง คือ ร้อยละ 57.20

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความสามัคคี ( $y_3$ ) เท่ากับ 0.327 ( $R^2=0.327$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปรสามารถอธิบายขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความสามัคคี ( $y_3$ ) ได้ร้อยละ 32.70

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความสามัคคี ( $y_3$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการแปรผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดได้ไปหาน้อย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_7$  Beta = .430)

3.2 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_5$  Beta = .198)

3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$  Beta = .192)

3.4 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_8$  Beta = -.173)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความสามัคคี ( $y_3$ ) มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_7$ ) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม สูงขึ้น .365หน่วย รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_5$ ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$ ) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_8$ ) ตามลำดับ และเมื่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญ



กำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความสามัคคี เปลี่ยนแปลงไป.180 .155 และ .098 ตามลำดับ

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.921 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ  $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) \dots b_{11}(x_{11})$   
แทนค่าในสูตร  $Y = 1.921 + .014 X_1 + .014 X_2 + .035 X_3 + .052 X_4 + .180 X_5 + (-.047 X_6) + .365 X_7 + (-.172 X_8) + .098 X_9 + .155 X_{10} + (-.104 X_{11})$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z = B_1 Z_1 + B_2 Z_2 + B_3 Z_3 + \dots B_{11} Z_{11}$   
แทนค่าในสูตร  $Z = .034 Z_1 + .016 Z_2 + .037 Z_3 + .055 Z_4 + .198 Z_5 + (-.051 Z_6) + .430 Z_7 + (-.173 Z_8) + .110 Z_9 + .192 Z_{10} + (-.099 Z_{11})$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ด้านความสามัคคี

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 7 ตัวแปร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตำแหน่ง ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $X_4$ ) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $X_{11}$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $X_6$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $X_9$ )

5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล  
มหาสารคาม

ตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล  
มหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<b>ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>	<b>11</b>
1. ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนในการพัฒนาโรงพยาบาล	5
2. ควรมีการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้ทุกหน่วย ให้ได้มาตรฐาน รวดเร็ว	4
3. ควรปรับปรุงอุปกรณ์ ด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย	2
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>	<b>2</b>
1. ควรให้โอกาสในการทำงานเพื่อสร้างการยอมรับ ของเจ้าหน้าที่	2
<b>ด้านลักษณะของงานที่ทำ</b>	<b>7</b>
1. ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน	4
2. ควรกำหนดงานให้ชัดเจน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตั้งใจทำงาน	3
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>	<b>5</b>
1. ควรมีการมอบหมายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง สายงาน	5
<b>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>	<b>11</b>
1. ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อที่สูงขึ้น	6
2. ควรมีความยุติธรรมในการได้รับความก้าวหน้า	4
3. ควรมีการขยายกรอบตำแหน่งงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามากขึ้น เช่น ให้มี ซี 8 โดยไม่จำกัดความรับผิดชอบของงาน	1

## ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<b>ด้านเงินเดือน</b>	<b>40</b>
1. ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน	15
2. ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของงาน และความสามารถของบุคคล	10
3. ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการ โบนัส	10
4. การกำหนดขั้นเงินเดือนผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้	5
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>	<b>14</b>
1. ควรมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน ประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้เจ้าหน้าที่ได้รับรู้ทุกคนและถือปฏิบัติ	6
2. ควรให้หัวหน้าแต่ละส่วนงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนบริหารงานโรงพยาบาล	4
3. ควรนำความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ไปประกอบการกำหนดนโยบายให้มากที่สุด	4
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร</b>	<b>6</b>
1. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นประจำ	6
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>	<b>10</b>
1. ควรมีการปรับปรุง อาคาร สถานที่ให้มีความเหมาะสม ไม่แออัด มีการระบายอากาศที่เหมาะสม	6
2. ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบน่าอยู่	4
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>	<b>6</b>
1. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับปัญหาที่กระทบต่อการทำงาน	2
2. ควรมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีความยุติธรรม เท่าเทียมกัน ในการบังคับบัญชา	2
3. ผู้บังคับบัญชาควรมีการสื่อสาร ภายในสายงานให้มากขึ้น	2

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนในการพัฒนาโรงพยาบาล ควรมีการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้ทุกหน่วยให้ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และควรปรับปรุงอุปกรณ์ ด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ควรให้โอกาสในการทำงานเพื่อสร้างการยอมรับของเจ้าหน้าที่

ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน และควรกำหนดงานให้ชัดเจน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตั้งใจทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ควรมีการมอบหมายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง สายงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อที่สูงขึ้น ควรมีความยุติธรรมในการได้รับความก้าวหน้า และควรมีการขยายกรอบตำแหน่งงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามากขึ้น เช่น ให้มี ซี 8 โดยไม่จำกัดความรับผิดชอบของงาน

ด้านเงินเดือน พบว่า ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของงาน และความสามารถของบุคคล ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการ โบนัส และการกำหนดขั้นเงินเดือนผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ควรมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน ประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้เจ้าหน้าที่ได้รับรู้ทุกคนและถือปฏิบัติ ควรให้หัวหน้าแต่ละส่วนงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนบริหารงานโรงพยาบาล และควรนำความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ไปประกอบการกำหนดนโยบายให้มากที่สุด

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พบว่า ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นประจำ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ควรมีการปรับปรุง อาคาร สถานที่ ให้มีความเหมาะสม ไม่แออัด มีการระบายอากาศที่เหมาะสม และ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบน่าอยู่

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับ  
ปัญหาที่กระทบต่อการทำงาน ควรมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีความยุติธรรม เท่า  
เทียมกัน ในการบังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสาร ภายในสายงานให้มากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY