



สถาบันราชานุกูลมีความยินดีเผยแพร่ข้อมูล องค์ความรู้ นี้แก่ผู้สนใจ
การนำข้อมูลจากเว็บไซต์นี้ไปใช้เพื่อการศึกษา วิจัย
หรือเผยแพร่ต่อเพียงบางส่วน หรือทั้งหมด
กรุณาอ้างอิง “ชื่อเจ้าของผลงาน” เป็นแหล่งที่มาของข้อมูล



ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

โรงพยาบาลราชานุกูล

นายธีรพล เชื้อสุข

นางสาววรรณณา เปรมปรีดา

โครงการพัฒนานักวิจัยและงานวิจัยของโรงพยาบาลราชานุกูล

โรงพยาบาลราชานุกูล กรมสุขภาพจิต

กระทรวงสาธารณสุข

กันยายน 2545

ชื่อเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล

ผู้วิจัย นายธีรพล เชื้อสุข พยาบาลศาสตร์บัณฑิต

กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต โรงพยาบาลราชานุกูล

นางสาววรรณณา เปรมปรีดา พยาบาลศาสตร์บัณฑิต

กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต โรงพยาบาลราชานุกูล

ปีที่ทำการวิจัย พ.ศ. 2545

บทคัดย่อ

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล มีความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นข้าราชการในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานและฝ่ายต่างๆ ของโรงพยาบาลราชานุกูล จำนวน 201 คน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8760 ทำการรวบรวมข้อมูลในเดือนกรกฎาคม 2545 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยด้านบุคลิกภาพสูงสุด รองลงมาคือด้านส่งเสริมความก้าวหน้า และด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านบุคลิกภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลิกภาพและการพูดในที่ชุมชน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มารยาทในการเข้าสังคม ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเข้ารับฟังบรรยายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลาราชการ และด้านการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ต่ำสุดคือ การใช้คู่มือฝึกเด็กในการดำรงชีวิตประจำวัน

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล รายด้าน จำแนกตามหน่วยงานพบว่า กลุ่มงานการศึกษาพิเศษและฝ่ายการเงินและพัสดุ มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานสูงสุด กลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานฟื้นฟูสมรรถภาพ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานเภสัชกรรม และฝ่าย

โภชนาการ มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพสูงสุด ส่วนกลุ่มงานการแพทย์ กลุ่มงานผู้ป่วยนอก ฝ่ายวิจัย กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต และฝ่ายแผนงาน มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านส่งเสริมความก้าวหน้าสูงสุด

3.ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล จำแนกตามสถานภาพ ของตำแหน่ง พบว่า ระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติการ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ใน ระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพสูงสุดเช่นเดียวกัน เมื่อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าบุคลากรในแต่ละช่วงประสบการณ์ในการทำงาน มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพสูงสุด ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ การทำงานระหว่าง 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยคือ การวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลราชานุกูล ควร เน้นในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเรื่องความรู้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ด้าน บุคลิกภาพโดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพและการพูดในชุมชน และด้านส่งเสริมความก้าว หน้าโดยเฉพาะเรื่องการเข้ารับฟังบรรยายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อการ พัฒนาโรงพยาบาลราชานุกูล ให้บรรลุเป้าหมายของการเป็นศูนย์กลางวิชาการในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และการสนับสนุนในสิ่งที่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร น่าจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากขึ้นในการพัฒนาคน

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออนุเคราะห์ของบุคลากรหลายฝ่ายในโรงพยาบาลราชานุกูล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นายแพทย์อุดม เพชรสังหาร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชานุกูล ที่อนุญาตให้มีการอบรมและศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณนางสาวจันทิมา จินตโกวิท หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต ที่สนับสนุนในการอบรมพร้อมทั้งให้คำปรึกษาในด้านต่างๆ ขอกราบขอบพระคุณผศ.ดร.ไพฑูรย์ โทริสสาร และผศ.ดร.สุพันธ์ ศตโกศลุม ที่ให้ความรู้แก่คณะผู้วิจัยครั้งนี้ ตลอดจนเอาใจใส่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและขอขอบพระคุณนางมัจฉริ โอสถานนท์ ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล นางสาวสุวิ กิติคุณ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรและวิชาการ และนางสาวชนิสรา เวชวิรุห์ หัวหน้าฝ่ายวิจัย ที่ได้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณนายแพทย์ธีระ ถิถนันทกิจ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุวประสาธไวทโธปถัมภ์ ที่อนุญาตให้ทดลองเครื่องมือวิจัย กับบุคลากรของโรงพยาบาลสุวประสาธไวทโธปถัมภ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ประกาศนุญปกการ	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	5
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	10
นโยบายการพัฒนางานสุขภาพจิต	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
การกำหนดเครื่องมือรวบรวมข้อมูล	26
วิธีการรวบรวมข้อมูล	28
การวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	41
บรรณานุกรม	45
ภาคผนวก	
บัญชีรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	
แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล	
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนร้อยละของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล ที่ตอบแบบสอบถามแยกตามหน่วยงาน	30
2	จำนวนร้อยละของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล จำแนกตามสถานภาพของตำแหน่ง	31
3	จำนวนร้อยละของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	31
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล โดยรวมและรายด้าน	32
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล ด้านการปฏิบัติงาน	32
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล ด้านบุคลิกภาพ	34
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า	35
8	ค่าเฉลี่ยและระดับความต้องการพัฒนาตนเองเป็นรายด้านของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล จำแนกตามหน่วยงาน	36
9	ค่าเฉลี่ยและระดับความต้องการพัฒนาตนเองเป็นรายด้านของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล จำแนกตามสถานภาพของตำแหน่ง	37
10	ค่าเฉลี่ยและระดับความต้องการพัฒนาตนเองเป็นรายด้านของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	38
11	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในการอบรม /สัมมนา ของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล	39
12	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อเนื่อง ของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล	39

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ในการพัฒนาประเทศเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนนโยบายในการบริหารประเทศของรัฐบาลต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆ เป็นจำนวนมาก โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา คือ “คน” (กรมสามัญศึกษา, อ้างใน สมพงษ์ แสตนจักร, 2543:1) การพัฒนาคุณภาพคนจำเป็นต้องให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ การศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดความเจริญงอกงาม ทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์และสังคม ทำให้คนมีลักษณะ “มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี” คือเป็นผู้ใฝ่การเรียนรู้ รู้จักคิด วิเคราะห์ ใช้เหตุผลในหลักวิทยาศาสตร์ มีความคิดรวบยอด ตลอดจนมีจินตนาการและความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539:17)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ได้เน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืนโดยยึด หลักการพัฒนาคนเพื่อคนและโดยคน ซึ่งจำเป็นต้องปรับแนวคิด วิธีการและกระบวนการวางแผน จากการพัฒนาแบบแยกส่วนหรือแยกเรื่องต่างๆ มาเป็นแบบองค์รวม คือมุ่งพัฒนาคนให้เต็มตาม ศักยภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เพื่อให้เป็นคนคิดค้นเก่งและมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (อมรรัตน์ โทธิพิตธา, 2541:1)

ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องอาศัยความสำเร็จที่เกิดจากทรัพยากรบุคคลที่อยู่ภายในองค์กร ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลายประการ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นมาได้ กล่าวคือทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรดำเนินกิจการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการ อีกทั้งคนที่อยู่ในองค์กร มีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ต้องการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน การสร้างและพัฒนาทีมงาน รวมทั้งสามารถ ช่วยพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้คนในองค์กรนั้นมีความก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆ ด้วย และยังทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพิ่มความผูกพันกับองค์กร เกิดความเกื้อกูลกันในชุมชนและสังคมต่อไป

ในสภาพการณ์ปัจจุบัน ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เจริญขึ้น อย่างรวดเร็ว สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความสับสนซับซ้อนในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านบุคลากรและเครื่องมือต่างๆ ความรู้ วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นก็เพื่อที่จะ

เตรียมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุคใหม่คนในองค์กรหากไม่ได้ติดตามความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานก็กลายเป็นคนล้าหลัง หรือเป็นคนที่ไม่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันของโลกได้ การปฏิบัติงานของคนในองค์กรที่เคยทำมาโดยตลอดในปัจจุบันอาจจะเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่เขาเลิกใช้กันไปแล้ว สิ่งเหล่านี้จึงทำให้คนในองค์กรตกอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันได้ เพราะความรู้วิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำไปใช้ประกอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่าการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น คนในองค์กรต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนความรู้ตึกนิกคิด และการกระทำที่สร้างเสริมศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้น คนที่ขาดการพัฒนาตนเองก็เหมือนกับคนที่อยู่อยู่กับที่ ไม่มีการก้าวไปข้างหน้าในที่สุดคนอื่น ๆ ที่เขาพัฒนาตัวเองก็จะแซงขึ้นหน้าไปได้ ฉะนั้นคนในองค์กรจึงควรมีการพัฒนาและสร้างคุณค่าให้กับตนเองโดยการพัฒนาตนเอง (สมพงษ์ แสนจักร. 2543:1)

สุเมธ เด็ชวณิช (2532:148) ได้สรุปไว้ว่าการพัฒนาคนเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กรเป็นอย่างมาก ถึงแม้องค์กรจะมีกระบวนการเลือกสรรบุคลากรเป็นอย่างดีแล้วบุคคลนั้นก็ยังมีอาจทำงานได้ทันที งานนั้นจะต้องมีการแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยเพราะบุคลากรส่วนใหญ่จะมีเพียงความรู้พื้นฐานเท่านั้น เทคโนโลยีและวิชาการต่างๆ ได้รับความรู้ตลอดเวลาเพื่อรองรับกับการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นคนในองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะคิดและพฤติกรรมให้เปลี่ยนแปลงในทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อช่วยเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โรงพยาบาลราชานุกูล เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. พัฒนางานวิชาการด้านการส่งเสริม ป้องกัน บำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพจิตใจรวมทั้งระบบ รูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาบุคคลปัญญาอ่อน
2. ให้บริการทางการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพแก่บุคคลปัญญาอ่อน ในระดับคลินิกุมิเพื่อพัฒนางานวิชาการด้านภาวะปัญญาอ่อน
3. สอนและฝึกอบรมวิชาการด้านภาวะปัญญาอ่อนระดับก่อนและหลังปริญญา
4. สนับสนุนการให้บริการทางการแพทย์ และฟื้นฟูสมรรถภาพแก่บุคคลปัญญาอ่อนอย่างครบวงจรแก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
5. เป็นฐานปฏิบัติการวิชาการด้านภาวะปัญญาอ่อนของกรมสุขภาพจิต

6. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
จากบทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลราชานุกูล ดังที่ได้กล่าวมาบุคลากรในองค์กรจึงจำเป็นต้อง
อย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันยุค ทันสมัย เท่าทันกับยุคข้อมูลข่าวสารที่
พัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว ด้วยการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้จึงได้ทำการศึกษา
ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการใน
การจัดฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่จะยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
สูงยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านส่งเสริม
ความก้าวหน้าของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารโรงพยาบาลราชานุกูล
ในการกำหนดแนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นข้าราชการในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
กลุ่มงานและฝ่ายต่างๆ ของโรงพยาบาลราชานุกูล

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
กลุ่มงานและฝ่ายต่างๆ ของโรงพยาบาลราชานุกูล ในเดือนกรกฎาคม 2545 ทุกคน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของบุคลากร ดังนี้

2.1.1 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

2.1.2 ตำแหน่ง

2.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง มี 3 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านการปฏิบัติงาน

2.2.2 ด้านบุคลิกภาพ

2.2.3 ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

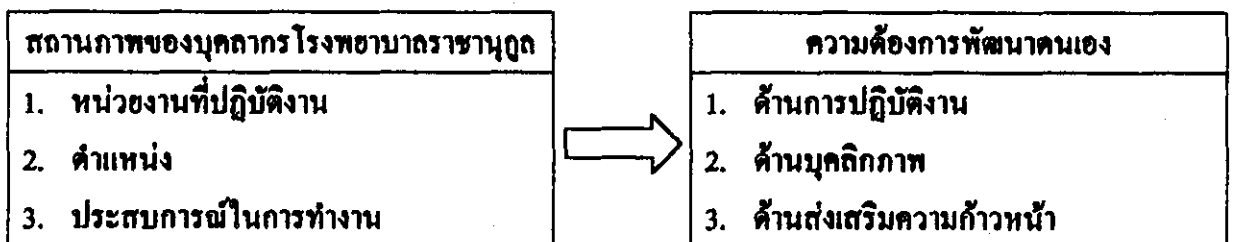
ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจและปรารถนาจะเข้าร่วมในการปรับปรุงตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่คิดต่อการทำงานให้ดีขึ้น อันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพและด้านส่งเสริมความก้าวหน้า

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และตรงตามความต้องการของลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ความต้องการเสริมสร้างสภาพนิสัยที่แสดงออกทางกิริยา ท่าทาง การแต่งกาย ตลอดจนลักษณะที่บ่งบอกสภาพอารมณ์และจิตใจที่ปรากฏแก่สายตาผู้อื่น

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านส่งเสริมความก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ในกระบวนการที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญและเกิดความก้าวหน้าที่มั่นคงและเติบโตในอาชีพ ประสบความสำเร็จในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล มีผลการ
ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
4. การพัฒนางานสุขภาพจิต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. พัฒนาการของทฤษฎีที่เน้นทรัพยากรมนุษย์

การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการด้านการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ เริ่มเปลี่ยนแปลงมาตั้งแต่สมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม สาเหตุเกิดจากผลกระทบของการปฏิวัติอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดความไม่สมอภาคระหว่างคนงานและผู้ประกอบการ ทำให้เริ่มมีการให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของคนงาน ต่อมาเริ่มให้ความสำคัญในพฤติกรรมของมนุษย์กับการทำงาน โดยเน้นความสำคัญในเรื่องการจูงใจ แรงขับ ปึงเอกชน กลุ่มสัมพันธและภาวะผู้นำ ส่วนในศตวรรษปัจจุบันเน้นทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร องค์กรต้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดี เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ย่อมสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรนั้นๆอย่างมหาศาล (อุทา สุทธภาส.2543:16-17)

2. แนวคิดเรื่องมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คือ พัฒนาการต้องเกิดจากการกระทำของมนุษย์ มนุษย์เป็นผู้กำหนดความมุ่งหมายของการพัฒนา โดยอาศัยความต้องการของคนเป็นเครื่องนำทาง โดยมนุษย์จะเป็นผู้จัดองค์ประกอบของการพัฒนาให้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มนุษย์จะพัฒนาอย่างใดก็เช่นไรไม่ได้อะไรต้องพัฒนาถึงแวกล้อม และสถานการณ์ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่มนุษย์ควบคู่ไปด้วย กระบวนการพัฒนามนุษย์จึงต้องเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบ โดยต้องพิจารณาทุกส่วนขององค์ประกอบในการพัฒนาเชิงวัฒนธรรม เน้นคนเป็นศูนย์กลาง เพราะการพัฒนาที่ผ่านมายังขาดองค์ประกอบด้านการพัฒนามนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เกิดจากแนวคิดในการพัฒนา มุ่งเน้นด้านเศรษฐกิจเพื่อขุโดยมองมนุษย์เป็นแค่ทุนชนิดหนึ่ง คือ เป็นปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนแนวคิดที่มองคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เน้นการพัฒนาโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นจึงต้องมีการผสมผสานสองแนวคิดดังกล่าวเข้าด้วยกัน กล่าวคือ การพัฒนามนุษย์ในฐานะที่เป็นทุน เพื่อให้มนุษย์มีคุณภาพที่ดี มีความรู้ความสามารถ ส่วนการพัฒนามนุษย์ในฐานะเป็นมนุษย์นั้น มีความมุ่งหมายที่ต้องการให้มนุษย์ที่ดีมีความสมบูรณ์และมีความสุข จะเห็นได้ว่าแนวคิดดังกล่าวให้ความสำคัญกับมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นปัจจัยที่สำคัญ มีศักยภาพในตนเองและเป็นทรัพยากรที่พัฒนาได้ไม่มีขีดจำกัด หากองค์กรสามารถใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ ให้ผู้ที่คนในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ ย่อมจะทำให้องค์กรพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ (จุฑา สุทธภาศ, 2543:19-20)

3. ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ซึ่งทำให้มนุษย์มีความสมบูรณ์ทั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ทำให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในทุกๆ ด้าน โดยจะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ เป้าหมายของการพัฒนาอยู่ที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วไปปฏิบัติภารกิจในการพัฒนาประเทศต่อไป (เนาวรัตน์ พลายน้อย, อ้างในจุฑา สุทธภาศ, 2543:21)

พยอม วงศ์สารศรี (อ้างในจุฑา สุทธภาศ, 2543:21) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสพผลสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับต่อองค์กร บุคลากรภาครัฐซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญของรัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน และพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรือง ดังนั้นทุกรัฐบาลจึงมีนโยบายที่สำคัญ ในการเน้นการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการให้มากที่สุด

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เจมส์ (อ้างในจุฑา สุทธภาศ, 2543:22-23) ได้สรุปแนวคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

4.1 การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรโดยทั่วๆ ไปแล้ว จะเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงาน

4.2 เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนา มีอยู่สามประการด้วยกัน ได้แก่ การกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดสิทธิอำนาจกับความรับผิดชอบในการจัดการต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม และต้องมีการป้อนกลับข้อมูลให้กับผู้ปฏิบัติงานได้รู้ด้วยตัวของเขาเองว่าเขาปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใด

4.3 การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ พนักงานในองค์กรปรารถนาที่จะควบคุมพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเอง ให้มีความใกล้เคียงหรือเป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้

4.4 กิจกรรมที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนายังต้องมุ่งเน้นอยู่ที่งานของบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ

4.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นเรื่องการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์กรสามารถพัฒนาตัวของเขาได้

4.6 การพัฒนามนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ การพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและสัทธิภาพของเขา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาที่จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย

4.7 การพัฒนามนุษย์ในองค์กร ต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ จึงจะทำให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล

5. แนวนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)

ในช่วงปีแรกของการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คือในปีพ.ศ. 2540 ได้เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจกับประเทศไทย และได้ส่งผลทำให้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเปลี่ยนแปลงไปจากที่คาดไว้ในแผนค่อนข้างมาก โดยก่อให้เกิดภาวะการว่างงานและปัญหาทางสังคมอื่นๆ ตามมามากมาย โดยเฉพาะผลกระทบต่อผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากจน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มเติมแนวทางป้องกันและแก้ไข เพื่อลดผลกระทบที่มีต่อคนในสังคม อีกทั้งเตรียมปฏิรูปพื้นฐานการปฏิรูปเพื่อการพัฒนาคนและสังคมในระยะยาวต่อไป คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ปรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 ซึ่งมีมติเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2540 โดยให้รักษาแนวคิดและจุดมุ่งหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ที่มุ่งเน้นพัฒนาคนไทยทุกคน ให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเสมอภาคและเต็มตามศักยภาพ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มีคุณภาพและยั่งยืนในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของคนในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งเป็นปัจจัยชี้ขาดในการแข่งขันกับต่างประเทศ ให้คนไทยและสังคมไทยสามารถยืนหยัดภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วบนพื้นฐานของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ช่างในจุฬา สุทธภาศ, 2543:25)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

1. ความหมายของความต้องการ

สำหรับความหมายของความต้องการนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

โมฮัมมัด อักคุดกาเตอร์ และสมจิตร ตรีอชสุริยา (2520:3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการคือ สิ่งซึ่งเมื่อได้มากก็ช่วยให้รู้สึกดีใจ เชื่อใจ พอใจและอาจช่วยให้เกิดความสำเร็จในชีวิตได้

วิลาวรรณ รัตนเศรษฐากุล และคณะ (2530:13) ได้กล่าวว่าในการพิจารณาความต้องการของบุคคลนั้น ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากธรรมชาติการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ นั่นคือ มนุษย์ต้องการสิ่งที่ตนเองคิดว่าตนเองขาด ต้องการสิ่งที่ตนเองวางจุดมุ่งหมายปลายทางไว้ ต้องการในสิ่งที่ตนเองจำเป็นต้องใช้

2. ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (สัวัดณ์ วัฒนวงศ์. 2536:126) ได้เสนอแรงงูใจของมนุษย์ในลักษณะของลำดับขั้นความต้องการ โดยแยกเป็น 5 ขั้นซ้อนด้วยกัน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกายหรือสรีรวิทยา (Bodily Needs of Physiological Needs) เป็นความต้องการที่มาสโลว์และนักจิตวิทยาเห็นว่าเป็นความต้องการระดับแรกสุด ได้แก่ อาหารและน้ำ เพื่อบรรเทาความหิวกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ และผ่อนคลายความเครียด

ขั้นที่ 2 ความต้องการได้รับความปลอดภัย (Safety Needs) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จึงแสวงหาความมั่นคง การป้องกันภัยอันตรายต่างๆ ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองคนเราอาจหาทางหลบหนีไปจากสภาพนั้นๆ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม (Love and Belonging Needs) เนื่องจากความต้องการได้รับความอบอุ่น การยอมรับจากสมาชิกหรือเพื่อน อยากได้ความรัก อยากเป็นเจ้าของคนอื่น ขณะเดียวกันก็ต้องการให้ตนเองเป็นที่รักและเป็นของใครสักคน ถ้ารู้สึกว่าไม่มีใครรัก จะเหงา ว่างเปล่าและรู้สึก "ขาด"

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่อง ในด้านความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ (Self-Esteem Needs) หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความเคารพ ความเชื่อมั่น ทำให้เกิดความรู้สึกอิสระ มีเสรีภาพและความมีชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการได้กระทำตามความสามารถที่แท้จริง (Self Actualization) เป็นขั้นสุดท้ายของความต้องการและเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลเพื่อแสดงถึงความสามารถ

และศักยภาพที่จะกระทำได้ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความต้องการของตนเอง ขอมริบ
ได้ในทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่บกพร่องของตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสำเร็จทั้งปวงในชีวิต

3. การแบ่งประเภทของความต้องการ

โนลต์ (อ้างถึงใน โสภิญญา เกื้อกุล, 2541:12) นักการศึกษาชาวอเมริกันที่มีชื่อเสียงคนหนึ่ง
ได้แบ่งประเภทความต้องการออกเป็นสองประเภท คือ

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการ
ความปลอดภัย ความต้องการประสบการณ์ใหม่ๆ ความต้องการความสำเร็จและความต้องการ
ยอมรับจากผู้อื่น

2. ความต้องการทางการศึกษา หมายถึง สิ่งที่บุคคลจะได้เรียนรู้เพื่อให้ตัวของเขาเองดี
ขึ้น เพื่อให้สถาบันหรือองค์กรของเขาดีขึ้นหรือเพื่อให้สังคมของเขาดีขึ้น ความต้องการชนิดนี้
เป็นช่องว่างระหว่างระดับสมรรถภาพของบุคคลในปัจจุบัน กับระดับสมรรถภาพที่สูง โดยสรุป
ความต้องการทางการศึกษาเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่ตัวบุคคล ระดับความรู้ความสามารถ
ของบุคคลในปัจจุบันกับความปรารถนาที่อยากจะมีขึ้นในอนาคต หรืออาจหมายถึงช่องว่าง
ระหว่างระดับความรู้ ความสามารถของบุคคลในปัจจุบันกับความปรารถนาที่อยากจะมีขึ้นใน
อนาคต

ธุมส์ (อ้างถึงใน โสภิญญา เกื้อกุล, 2541:13) ได้กล่าวถึงความต้องการด้านการศึกษาของ
ปัจเจกชนไว้ โดยแบ่งประเภทดังนี้

1. ความต้องการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเรื่องทั่วไป เช่น การเรียนรู้หนังสือ การอ่าน
ออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีความเข้าใจอย่างง่าย ๆ ในเรื่องทางวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2. ความต้องการในการศึกษาที่ออกระดับความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้น เช่น ความรู้
พื้นฐาน ทักษะ และทัศนคติพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น อาทิ
วิชาสุขอนามัย โภชนาการ การจัดบ้าน การเลี้ยงและดูแลเด็ก การซ่อมแซมบ้านให้น่าอยู่ น่าอาศัย
การวางแผนครอบครัว เป็นต้น

3. ความต้องการในการศึกษาที่ออกระดับความเป็นอยู่ของชุมชน เช่น ความรู้เกี่ยวกับ
สถาบันการปกครองท้องถิ่นและประเทศ ตลอดจนกระบวนการต่างๆ ของการดำเนินการปกครอง
ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ สหกรณ์ โครงการพัฒนาชุมชน เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

1. ความหมายในการพัฒนาตนเอง

ปีเตอร์สัน และเทรซี (อ้างในสมพงษ์ แสนจักร.2543:23) เสนอความคิดไว้ว่าการพัฒนาตนเองของมนุษย์ในองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการระยะเวลาของการเรียนรู้ที่ยาวนาน และไม่ใช่ว่าเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ เช่นเดียวกับการฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลาอันสั้นแต่เพียงอย่างเดียว

วัตสัน (อ้างในสมพงษ์ แสนจักร.2543:24) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ทุกอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย

กัททิตท์ (อ้างในสมพงษ์ แสนจักร.2543:24) การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์การ การมีวุฒิภาวะมากขึ้น และการเติบโตซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเขา และการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

มิกเลอร์ (อ้างในสมพงษ์ แสนจักร.2543:24) ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องที่ว่า การเรียนรู้ของคนเมื่อสะสมเป็นความรู้หรือประสบการณ์มากขึ้น ก็ถือได้ว่าบุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อยๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคน

จากการวิเคราะห์แนวความคิดตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้เป็น 2 ประการด้วยกัน คือ ประการแรกการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประสบการณ์ของการเรียนรู้ และประการที่สอง ประสบการณ์ของการเรียนรู้มีไม่ใช่ว่าเป็นเรื่องที่อยู่โดดๆ หรืออยู่ในสูญญากาศได้ แต่เป็นเรื่องที่ผันแปรไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้งความปรารถนาของบุคลากรในองค์การด้วย

2. ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

โศภิตญา เกื้อกุล (2541:8) กล่าวถึงทฤษฎีการพัฒนาตนเองว่าบุคคลทุกเพศทุกวัย มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นความสำคัญในสิ่งต่อไปนี้

1. มีความสำนึกว่าชีวิตของคนมีคุณค่า มีความหมายและมีความสำคัญ
2. สร้างภาพถึงที่ตนต้องการหรือสภาพที่ตนต้องการได้ชัดเจนในจิตใจ
3. มีความต้องการชีวิตใหม่หรือสภาพใหม่มากพอจนเกิดความเชื่อมั่นในความสำเร็วนั้น
4. ได้ตัดสินใจเปลี่ยนสภาพชีวิตของคน ไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ตามความเป็นจริงด้วย

ตนเอง

5. ได้รับการส่งเสริม ตั้งสอน อบรมจากผู้รู้ด้านการพัฒนาตนเอง
 มาตโลว์ ได้ทำการศึกษาพบว่าผู้ที่พัฒนาตนเองจนมีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์จะต้องมีลักษณะ
 ดังต่อไปนี้ (อ้างถึงในวัชร ทรัพย์มี, 2525:92-93)

1. พิจารณาคนอื่นและสภาพการณ์ต่างๆ อย่างถูกต้อง ตรงต่อความเป็นจริง
2. เข้าใจธรรมชาติของพฤติกรรม จึงเข้าใจตนเองและบุคคลแวดล้อมได้ดี
3. มีความยืดหยุ่นในความคิด รู้จักคิดพิจารณาในแง่มุมต่างๆ อย่างกว้างขวาง
4. กล้าเผชิญปัญหาและหาทางแก้ไขโดยใช้สติปัญญาและเหตุผล
5. เป็นผู้ที่พึ่งตนเองได้ พึ่งผู้อื่นเล็กน้อยเท่าที่จำเป็น
6. เป็นตัวของตัวเอง
7. มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ
8. มีความสนใจกว้างขวาง ไม่เฉพาะแต่เรื่องของตนเองเท่านั้น
9. มีความเมตตาและให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
10. เลือกคบเพื่อนอย่างพินิจพิจารณา มีเพื่อนสนิทซึ่งไว้วางใจซึ่งกันและกันได้
11. เคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น
12. มีความสม่ำเสมอในการกระทำ
13. มีอารมณ์ขัน ชอบรับความคิดเห็นและพยายามปรับปรุงแก้ไข
14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
15. มีความมั่นคงทางจิตใจ
16. เป็นคนเอาจริงเอาจัง ทำการงานอย่างมุ่งมั่นและมีจุดประสงค์ที่แน่นอน
17. มีความขยันขันแข็ง
18. มีความซื่อสัตย์

ลักษณะทั้ง 18 ประการนี้ จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริงใจเท่านั้น จะเห็นได้ว่า
 ลักษณะของคนที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ในทัศนะของมาตโลว์นั้นจะต้องเคร่งครัดในเรื่อง
 จริยธรรม

นักจิตวิทยาในกลุ่มกาวนิธ (Existentialism) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพ
 พัฒนาอย่างสมบูรณ์ว่า จะต้องประกอบด้วยลักษณะเด่น 3 ประการ คือ (วัชร ทรัพย์มี, 2525:96)

1. การช่วยตนเอง คือคิดจะพึ่งคนอื่นต่อเมื่อจำเป็นจริงๆ เพราะการทำได้ด้วยตนเองจะทำให้
 เกิดความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่น

2. การตัดสินใจนำชีวิตของตนเอง คือ ชีวิตเป็นสิ่งที่มีความหมาย ดังนั้นจะต้องไม่ปล่อยให้
 ชีวิตดำเนินไปตามโชคชะตาหรือยถากรรมแต่จะต้องกำหนดวิถีชีวิตและความเป็นไปในอนาคต
 ของคนด้วยการตัดสินใจของตนเอง

3. ความรับผิดชอบ คือรับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ ตลอดจนผลที่เกิดจากการตัดสินใจของคุณ ดังนั้นความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา

สมพงษ์ แสตนจักร (2543:21-22) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาผู้นำหรือการพัฒนาการเป็นผู้นำ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำให้ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดี ส่วนที่คืออยู่แล้วต้องรักษาความดีนั้นเอาไว้หรือให้ดีขึ้น สำหรับส่วนที่ไม่ดีต้องรีบแก้ไขปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นอย่างรวดเร็ว

การสำรวจตนเอง เราต้องมองที่ตัวเราเองก่อน เพื่อจะสามารถไปปรับปรุงตัวเราเองนั้นต้องสำรวจตนเองในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความสามารถทางสมอง ทักษะการอ่าน การศึกษาเพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ
2. บุคลิกภาพ ผู้นำที่ดีจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดีตามมาด้วย และบุคลิกภาพต่างๆ นั้นต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การเดิน การพูด
3. ความสามารถพิเศษ ส่วนใหญ่ผู้นำจะมีพรสวรรค์ในเรื่องการปกครองคน การใช้ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านวิชาชีพที่เหนือกว่าคนอื่น
4. ความรู้ในหน้าที่การงาน จะต้องเป็นคนช่างสังเกต มีความรู้อย่างถ่องแท้ สามารถเสนองานได้
5. นิสัยและความสนใจต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ถือว่าการติดตามวิทยาการใหม่ๆ เป็นสิ่งทีผู้นำต้องติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อสามารถนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาปรับปรุงระบบงานได้อย่างรวดเร็ว

6. ฐานะทางเศรษฐกิจ ต้องรู้ระดับฐานะของตนเอง ต้องใช้จ่ายอย่างพอเหมาะพอควร รู้คุณค่าของเงิน รู้จักประหยัดและการออม เพื่อใช้ในยามฉุกเฉิน

7. สุขภาพ ต้องออกกำลังกายบ้างเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง ไม่มีโรค การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ห่างจากโรคภัยต่างๆ ได้

เมื่อสำรวจตัวเองแล้วข้อมรู้จุดเด่นจุดด้อยเพื่อสามารถปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ดีต่อไป

3.3 ลักษณะและประเภทของกิจกรรมการพัฒนาคณะ

แสวง ตาระสิทธิ์ (2535:12) กล่าวว่าเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า บุคคลมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติและทุกคนมีศักยภาพอยู่ในตัวคน ซึ่งสามารถนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้ดีขึ้นได้ หากการพัฒนานั้นเป็นไปโดยถูกต้องตามลักษณะของการพัฒนาคณะ ฉะนั้นการพัฒนาคณะจำเป็นจะต้องมีกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการพัฒนาคณะเป็นไปได้ ด้วยเหตุที่บุคคลเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนาคณะจึงเป็นสิ่งที่กระทำได้ การพัฒนาคณะนั้นจะแตกต่างจากการพัฒนาอย่างอื่น คือจะต้องเป็นการพัฒนาโดยการกระทำของคนเท่านั้นจึงจะเกิดผล อย่างไรก็ตาม บิดา มารดา ผู้ปกครอง ครู อาจารย์ เป็นผู้มีความสำคัญมากในลักษณะที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณะของเด็ก

เพราะเป็นผู้ใกล้ชิดกับเด็กหากบุคคลเหล่านี้ได้ปลูกฝังค่านิยมค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว จะทำให้เกิดการพัฒนาคนได้เร็วยิ่งขึ้น การสอนหรือบอกให้ทำตามเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ได้ผล เพราะผู้ถูกสอนไม่ได้มีความรู้สึกร่วม คบคลอจนได้มีประสบการณ์ในลักษณะที่สอนมาก่อน

ดังนั้นวิธีที่จะทำให้เกิดการพัฒนาคน จึงต้องใช้กิจกรรมเป็นเครื่องช่วยให้เกิดประสบการณ์ตรงมีความรู้สึกร่วมกิจกรรมการพัฒนาคนแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. กิจกรรมพัฒนาตนเองด้วยการสำรวจและวิเคราะห์ตนเองด้วยตนเอง

กิจกรรมประเภทนี้เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้ต้องการพัฒนาคน ทั้งนี้เพราะการเปิดเผยตนเอง การยอมรับตนเอง และการวิเคราะห์ตนเองเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การพัฒนาคน แม้การยอมรับและการวิเคราะห์ตนเองตามความเป็นจริงในบางครั้งอาจจะก่อให้เกิดความเจ็บปวดให้กับตนเองได้ก็ตามกิจกรรมประเภทนี้ เช่น การตอบแบบสอบถาม แบบสำรวจ การเขียนอัตชีวประวัติหรือบันทึกประจำวัน เมื่อตอบหรือเขียนแล้วต้องนำมาวิเคราะห์อย่างปราศจากอคติ การฝึกสมาธิ การออกกำลังกาย การฝึกการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ อย่างไรก็ตามกิจกรรมประเภทนี้จะต้องทำอย่างตั้งใจและจริงใจเท่านั้น จึงจะเกิดผลและเหมาะสมที่จะใช้กับผู้ใหญ่

2. กิจกรรมการพัฒนาตนเองด้วยกลุ่ม

กลุ่มในที่นี้คือ กลุ่มซึ่งมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีการกระทำร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายประสงค์ร่วมกัน และเป็นการอยู่ร่วมกันในลักษณะที่มุ่งสนองความต้องการบางประการของแต่ละคน บางกิจกรรมกลุ่มอาจจะมีขนาดใหญ่ แต่บางกิจกรรมกลุ่มอาจจะมีขนาดเล็กก็ได้ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมดังนั้นพฤติกรรมกรรมการรวมกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์เคยชิน และกลุ่มก็มักมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม นักจิตวิทยาที่เน้นความสำคัญของกลุ่มต่อพฤติกรรมของมนุษย์ คือ เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin) โดยเขาได้ชื่อว่าเป็นผู้ให้กำเนิดจิตวิทยาการด้านพลวัตรของกลุ่ม (อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง, 2525:29)

เหตุที่กลุ่มสามารถเปลี่ยนและพัฒนาคนได้ คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) อธิบายว่าเป็นเพราะสมาชิกในกลุ่มได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้เปิดเผยและแสดงอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ทำให้สมาชิกในกลุ่มคนอื่นๆ ได้แสดงการตอบสนองกลับมามี ซึ่งทำให้เกิดการรู้จักตนเอง มองเห็นตนเองมากขึ้น ในที่สุดก็จะนำไปสู่การถวอง การยอมรับซึ่งกันและกัน

ปรีชา คงฤทธิ์ศึกษากร (2526:34-35) ชี้ให้เห็นวิธีพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองไว้ว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะถ้าหากไม่พัฒนาตนเองเสียก่อนแล้ว การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจะไม่ได้ผล การพัฒนาตนเองให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. มีความตั้งใจแน่วแน่เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ แบบเป็นกันเองกับผู้อื่น
3. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย โครงการที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และโครงการที่เกี่ยวข้อง
4. ศึกษาหาความรู้ทางวิชาการจากเอกสารอื่นๆ
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยมวลชนต่างๆ

6. เข้าร่วมฝึกอบรมและสัมมนาถ้ามีโอกาส
7. ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน
8. เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจ
9. เป็นผู้นำอภิปราย และผู้บรรยายในบางโอกาส
10. หาโอกาสไปศึกษา และดูงานภายในและภายนอกประเทศ
11. กลับเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษามุ่งแห่ง ถ้าสามารถทำได้
12. ให้ความสนใจในตำราต่างประเทศบ้าง
13. คบหาสมาคมกับผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน

จากรายงานสรุปการอภิปรายแนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นบุคลากรสมบุรณ์แบบของ
 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.2527:
 1-6) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. แนวความคิดในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ
 - 1.1 หมั่นศึกษาหาความรู้ กฏหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โดยการฝึกฝนตนเอง
 - 1.2 ศึกษา นโยบาย ภูมิหลัง นิติข้อของผู้บังคับบัญชา
 - 1.3 แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดระหว่างบุคคล
 - 1.4 ฐานะ หน้าที่ บทบาทของคนในการบริหารงาน
 - 1.5 หาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงาน
 - 1.6 รับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่นเพื่อหาทางปรับปรุงการบริหารงาน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สมบุรณ์แบบ
 - 2.1 มีความซื่อสัตย์ สุจริต การวางตัวเป็นกลาง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม
 - 2.2 รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
 - 2.3 รู้จักวางแผนในการปฏิบัติงานและแนวทางชีวิตของตน
 - 2.4 รับฟังปัญหาด้วยความเห็นอกเห็นใจ และชี้แจงเหตุผลให้ชัดเจนเป็นที่กระจ่าง
 - 2.5 ปฏิบัติงานโดยรวดเร็วและรักษาประโยชน์

2.6 ไม่ปิดบังอำพรางความรู้ และแนวทางปฏิบัติงาน

2.7 มีความอดทน อดกลั้นต่อการแสดงอารมณ์ที่เป็นปฏิปักษ์

3. แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

3.1 ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความสมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติกับองค์การ

3.2 มีมนุษยสัมพันธ์อันดี

3.3 ให้ความร่วมมือและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

3.4 ควรชี้แจงผลได้ผลเสียสิทธิอันพึงได้ของผู้ปฏิบัติงาน

3.5 ให้คำปรึกษาหารือ และแก้ไขปัญหาค้นคว้าส่วนตัวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน

ศุโท เจริญสุข (2513:183-185) ได้กล่าวถึง หลักแห่งความสำเร็จในการทำงาน 10 ประการ ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะของนักจิตวิทยาที่ได้ลองทดสอบเป็นความจริงมานานแล้ว และคิดว่าจะเป็นความจริงตลอดกาลนาน คือ

1. จงทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความพากเพียร มานะอดทน
2. จงเอาใจใส่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ให้ทันความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก
3. จงเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง
4. จงรักงานอาชีพที่ทำนั้นเสมอ
5. จงเป็นคนแน่นอนไม่รวนเร ไม่จับจดและยึดตรงต่อหน้าที่การงานสัจย์เสมอ
6. จงสร้างนิสัยให้ชอบการเผชิญโชค ต่อสู้ เอาชนะอุปสรรคและไม่ยอมแพ้ในการแข่งขัน
7. จงรักษาตัวให้มีบุคลิกลักษณะที่ดีอยู่เสมอ เช่น ร่างกายสมบูรณ์ แต่งกายสะอาด เรียบร้อย มีความคิดถูกทำนองคลองธรรม พูดจาอ่อนหวาน ทำทางสง่างาม
8. จงช่วยเหลือ เมตตาสงสารผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
9. จงมั่นใจในหลักประชาธิปไตย คือการเคารพคนอื่น มีความรับผิดชอบ ไม่เอาใจเอาเปรียบผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการทำงาน
10. จงทำอะไรทุกอย่างอย่างสุดความสามารถของตนเองเสมอ (คือจงทำอย่างดีที่สุดอย่างสุดฝีมือ)

การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ มีขบวนการที่สำคัญดังนี้ (ปัญญา ปุณเป็ช.2534:76)

1. การวิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis) การวิเคราะห์ตนเอง หมายถึง การสำรวจตรวจสอบว่าตัวของเราเองมีสิ่งใดดีหรือสิ่งใดบกพร่อง หรือมีอะไรบ้างที่เหมาะสมกับงานที่จะทำ ในขณะที่เดิวก่อนก็สำรวจตรวจสอบดูว่ามีข้อบกพร่องอะไรบ้าง วิธีการตรวจสอบหรือการวิเคราะห์ตนเองที่ได้ผลมากกว่าวิธีอื่นๆ คือการให้บุคคลที่เราสมาคมอยู่ด้วยวิพากษ์วิจารณ์อย่างเปิดเผยหรือตรงไปตรงมา และตัวเองก็ต้องยอมรับเสียงวิพากษ์วิจารณ์จากคนส่วนมากด้วยความเต็มใจ หากเราไม่ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่น ก็จะทำให้เราไม่สามารถวิเคราะห์ตนเองได้

2. การปรับปรุงตนเอง (Self Improvement) การปรับปรุงตนเองจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการวิเคราะห์ตนเองเป็นเบื้องต้น นั่นคือจะต้องฝึกฝนให้เป็นคนรู้เหตุรู้ผล เมื่อรู้ว่าไม่เหมาะสมแล้วมีผลเสียอย่างไร ก็พยายามเลิกพฤติกรรมสิ่งนั้นเสีย เช่น ขูดตึงเบา ก็ขูดให้ตึงคั้งขึ้น เดินไหนก็เอียงไปข้างหน้าก็พยายามให้ตัวเองเดินให้ตรง เป็นคนเข้าอารมณ์ก็พยายามฝึกความอดทนหรือมีขันติ หรือแต่งกายไม่หล่อหรือเรียบร้อยก็พยายามแต่งกายตามระเบียบแบบแผน เป็นต้น

3. การฝึกฝนตนเอง (Self Training) การฝึกฝนตนเอง หมายถึงการนำเอาสิ่งที่ได้ปรับปรุงตนเองแล้ว มากระทำหรือแสดงออกเป็นประจำเพื่อฝึกให้เป็นนิสัย การฝึกตนเองจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความจริงใจเป็นปัจจัยสำคัญ คนไม่มีตั้งใจหรือความจริงใจต่อตัวเองมักทำอะไรไม่สำเร็จ ดังนั้นในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง จะต้องมีความจริงใจและความอดทนด้วย

4. การประเมินผล (Self Evaluation) การประเมินผลเป็นการสำรวจตรวจสอบครั้งสุดท้าย หลังจากได้กระทำตามขั้นตอนที่ได้วางแผนหรือตั้งใจไว้แล้ว การประเมินผลทางบุคลิกภาพควรให้คนอื่นที่เรามีปฏิสัมพันธ์ด้วยเป็นผู้ประเมิน ถ้าเราได้คนที่เราคุ่นเคยมากๆ เป็นผู้ประเมินผลการประเมินยิ่งเชื่อถือได้มากกว่าคนที่ไม่คุ้นเคยเป็นผู้ประเมิน

3.4 เงื่อนไขสำคัญในการจัดกิจกรรมพัฒนาตน

ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมพัฒนาตนประเภทใดก็ตาม หากต้องการให้เกิดผลตามความมุ่งหมาย จะต้องยึดหลักการดำเนินกิจกรรมดังต่อไปนี้ (ทิตานา แชนมณี และ ปัทมา จิรากรณ, 2523:29)

1. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้เขาได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึงและมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. ยึดหลักการค้นพบด้วยตนเอง เป็นกระบวนการสำคัญในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้ค้นหาและพบคำตอบด้วยตัวเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ดี ยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้หรือเรียนจากเพื่อน ให้ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมต่อกันโดยไม่มี การตัดสินใจ จะต้องใจกว้างเปิดรับความคิด ความรู้สึกใหม่ๆ หากมีการติ เป็นการดีเพื่อก่อ

3. จัดบรรยากาศในกลุ่มให้มีลักษณะปลอดภัยและยอมรับซึ่งกันและกัน

4. ยึดความสำคัญของการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะช่วยให้การเรียน มีความหมายยิ่งขึ้น

ลักษณะกิจกรรมและเงื่อนไขการจัดกิจกรรมพัฒนาคน เป็นสิ่งที่จะต้องได้รับความสนใจนำไปใช้อย่างถูกต้องจะเกิดผลดี กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคนเร็วยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามผู้ที่จัดกิจกรรมก็ควรจะมีคุณสมบัติเหมาะสมและทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้วย โดยเฉพาะในเรื่องความใจกว้างยอมรับคำวิจารณ์

3.5 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะประสิทธิภาพของงานในหน่วยงานจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้เกิดประโยชน์มากมาย ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ (ปริยามาถ์ บุญมาก.2540:18-19)

1. การพัฒนาบุคคล ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น การคิดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของคนในองค์กรให้มีใจรักงานและทำงานได้ผลมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการพัฒนามากขึ้นแล้วก็จะนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2. การพัฒนาบุคคล เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วย เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองเสียหายย่อมลดน้อยลงไป

3. การพัฒนาบุคคล ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง เพราะเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และทันเวลามากกว่าในการที่จะใช้ผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องทำงานและเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน เพราะการทำงานตามวิธีหลังนี้เป็นการกระทำแบบเคาสิเคตาถูก ซึ่งไม่อาจทำให้สัมฤทธิ์ผลในงานเท่าใดนัก

4. การพัฒนาบุคคล เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาทำให้ได้มากขึ้น ทั้งผู้บังคับบัญชาก็ไม่ต้องเสียเวลาชี้แจงสั่งสอนในงานที่ตั้ง นอกจากนี้การพัฒนาบุคคลยังช่วยลดการทำงานล่วงเวลาให้น้อยลงเพราะการทำงานล่วงเวลามีขึ้นเกิดจากปริมาณงานมากเพียงอย่างเดียว อันที่จริงส่วนใหญ่มักเกิดจากความล่าช้าและความไม่เข้าใจในงานเป็นส่วนมาก

5. การพัฒนาบุคคล เป็นทางหนึ่งที่จะกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในงานของตน ตามปกติการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง และการโยกย้ายพนักงาน บุคลากรภายในองค์กรมักจะได้รับพิจารณาคัดเลือกก่อนเพราะเป็นผู้รู้งานและได้รับการฝึกฝนอบรมมาแล้วเป็นอย่างดี ทั้งนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคคลเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลอย่างหนึ่ง

3.6 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรแบ่งได้ 2 ประการ คือ (ปริชามาถ์ บุญมาก. 2540 :18-19)

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objectives) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะด้านบุคลากรให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 1.8 เพื่อฝึกฝนบุคลากรไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์กร
- 1.9 เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ หรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objectives) หมายถึงความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น

การพัฒนางานสุขภาพจิต

1. นโยบายการพัฒนางานสุขภาพจิต ตามทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (โรงพธยาบาลราชานุกูล.2542:5)

1.1 ส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตโดยร่วมกับกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ตลอดจนองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง พัฒนางานวิชาการและให้ความรู้แก่ประชาชน

ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับกลุ่มสังคมต่างๆ ตั้งแต่ในระดับครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานประกอบการและชุมชน ให้ได้มีทักษะชีวิตและ พฤติกรรมสุขภาพจิตที่ดีและถูกต้อง

1.2 ขยายและพัฒนาระบบบริการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ ให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มและพื้นที่ เพื่อเพิ่มโอกาสให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพจิตที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทยด้วยความทั่วถึงและเป็นธรรมโดย คำนึงถึงความพึงพอใจและความเสมอภาคแห่งสิทธิของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

1.3 พัฒนาการความรู้และเทคโนโลยีทางสุขภาพจิต ทั้งเทคโนโลยีก้าวหน้าและ เทคโนโลยีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้มีรูปแบบการให้บริการสุขภาพ จิตด้านการส่งเสริมสุขภาพจิต การป้องกันปัญหาสุขภาพจิต การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถ ภาพผู้ป่วยจิตเวชและปัญหาอ่อนแอแบบองค์รวม (Holistic Care) เหมาะสมกับสภาพและแนวโน้ม ปัญหาสุขภาพจิตและสถานบริการแต่ละระดับทั้งในและนอกระบบสาธารณสุข

1.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทั้งในด้านการปรับโครงสร้างองค์กร การจัดการ การประสานงาน กำลังคน งบประมาณ และระบบข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพจิต โดยอาศัยหลักการ บริหารงานด้านต่างๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเกิดคุณภาพที่เอื้ออำนวยต่อ ระบบการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่อง

1.5 พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อบรรลุเป้าหมายการดูแลสุขภาพจิต ของตนเอง โดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลช่วยเหลือกันในครอบครัว การพึ่งพากันเองใน ชุมชน รวมทั้งการสนับสนุนบทบาทขององค์กรในภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมกับการดูแลสุขภาพอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ทั้งในด้านการกำหนดทิศทาง การวางแผน การประสานงาน การดำเนินการและการ ประเมินผลด้านสุขภาพจิต

1.6 พัฒนาบุคลากร ทั้งทางด้านจิตสังคมและศักยภาพทางด้านวิชาการ เพื่อให้มี ความรอบรู้ในวิทยาการสมัยใหม่ รวมทั้งสามารถคิด วิเคราะห์ และประยุกต์ข้อมูลความรู้ที่ได้รับ มาใช้ในการดำเนินงานแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตและภาวะปัญหาอ่อนแออย่างมีประสิทธิภาพและ เหมาะสมกับสภาพสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีไทยในแต่ละท้องถิ่น

2. อุตสาหกรรมเพื่อสนองนโยบายของแผนพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ด้านสุขภาพจิตและภาวะปัญหาอ่อน

เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านภาวะปัญหาอ่อนแออย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงพยาบาลราชานุกูล ได้กำหนดอุตสาหกรรมในการดำเนินงานไว้ ดังนี้

อุตสาหกรรมที่ 1 การส่งเสริมป้องกันการเกิดภาวะปัญหาอ่อน

1) รณรงค์ให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม โดยมุ่งเน้นการดูแล ตนเอง ด้านสุขภาพอนามัย เพื่อป้องกันการเกิดภาวะปัญหาอ่อน

2) ให้ความรู้กับกลุ่มเสี่ยงเรื่องในการป้องกันการเกิดภาวะปัญญาอ่อน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคคลปัญญาอ่อนตามศักยภาพ

- 1) พัฒนาศูนย์บริการด้านการปรึกษาและฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แก่บุคคลปัญญาอ่อน
- 2) พัฒนาระบบการให้บริการส่งเสริมพัฒนาการให้แก่เด็กปัญญาอ่อนวัยแรกเกิด - 5 ปี
- 3) พัฒนาฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการศึกษา
- 4) สนับสนุนและประสานงานหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทั้งภาครัฐและเอกชน ให้จัดการศึกษาสำหรับบุคคลปัญญาอ่อนอย่างเสมอภาค
- 5) พัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและสังคมสำหรับบุคคลปัญญาอ่อน ให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสังคม

- 1) การกระจายบริการบุคคลปัญญาอ่อนลงสู่ชุมชน
- 2) สนับสนุนส่งเสริมภาครัฐและภาคเอกชนให้มีบทบาทร่วมกันในการจัดบริการด้านต่างๆ แก่บุคคลปัญญาอ่อน
- 3) รณรงค์เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลปัญญาอ่อน
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครอบครัวและชุมชน สามารถแก้ไขปัญหาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลปัญญาอ่อนได้ด้วยตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาบุคลากร

- 1) พัฒนาบุคลากรทุกสายงาน
- 2) พัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม สามัคคี มีวินัย ใฝ่รู้อย่างขยันและกล้าตั้งใจ
- 3) นิเทศงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ทั้งในและนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารการจัดการ

- 1) พัฒนาระบบการบริหารเพื่อสนับสนุนการพัฒนางานบริการด้านปัญญาอ่อน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี

- 1) พัฒนางานด้านการค้นคว้าวิจัย
- 2) พัฒนาเครือข่ายวิชาการ
- 3) พัฒนาระบบสารสนเทศ
- 4) การจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยี

3. นโยบายของโรงพยาบาลราชานุกูล (โรงพยาบาลราชานุกูล.2542:9)

3.1 มุ่งเน้นงานด้านพัฒนาการเด็ก (Child's Development)

3.2 มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ Well Baby Clinic ทั่วประเทศ ทำงานในเรื่องการแก้ไข ปัญหาความต่ำช้าของพัฒนาการและกระตุ้นพัฒนาการ โดยร่วมมือกับกรมอนามัยในการทำมุม โภชนาการและพัฒนาการ (Nutrition and Development Corner)

3.3 มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีการวางเป้าหมายร่วมกันและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน โดยการสร้างเครือข่ายและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการเข้าสนับสนุนและ พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่ทั่วประเทศให้มีการเปิดให้บริการได้

3.4 จุดมุ่งหมายในการพัฒนา คือ การเป็น Center ของ South East Asia ในเรื่องของ Child's Development โดยในขั้นแรกโรงพยาบาลมุ่งหวังที่จะเป็น Training Center ของ JICA (Japan International Co-operation Agency) โดยในขณะนี้ได้ดำเนินการในด้านต่างๆมากกว่า 50 % แล้ว

3.5 มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เตรียมพร้อมสู่การเป็น Training Center ทางด้าน Child's Development ปัจจุบันนี้งานด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ของโรงพยาบาลราชานุกูล ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่างประเทศ เช่น British Council , JICA (Japan International Co-operation Agency) โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาบุคลากรซึ่งในทุกปี บุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูลจะได้รับทุนให้ไปฝึกอบรมในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง มาเป็นเวลากว่า 20 ปี

3.6 โรงพยาบาลมีแนวคิดใหม่ คือการรับคนไข้ไว้ในระยะสั้น โดยรับพ่อแม่หรือ ผู้ปกครองมาอยู่ด้วย เรียกว่า Family Ward เพื่อให้ครอบครัวเข้าใจและสามารถดูแลเด็กด้วยตนเองได้เมื่อกลับบ้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิระศุทธ ทินทุสมิต (2531:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ระดับกอง ถึงกักตกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าผู้บริหารอาชุนามากมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารอาชุน้อย และผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์มาก มีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้าน วิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย

โตกณ สารธรรม (2533:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูกรรมสามัญศึกษา ในทรรคนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี และสูงกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ชัยศักดิ์ เกษมาบุญ (2534:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าด้านการพัฒนาโดยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัด และด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัด ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานในชีวิตราชการให้ก้าวหน้า ต้องเตรียมแผนการสอนและให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาพร้อมกับโรงเรียนและผู้บริหาร อยู่ในระดับสูง

โชค ป่ารุ่งพงษ์ (2536:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพิษณุโลกมีความต้องการให้มีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหมวดงานที่ตนสังกัดอยู่ เป็นความต้องการสูงสุด ความต้องการให้มีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ และการแข่งขันข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายให้พนักงานทราบโดยเร็ว เป็นความต้องการในระดับมาก

สุริยา อยู่สุขเจริญ (2537:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอน และปัญหาในด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ คามทรรคนะของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกำแพงเพชร พบว่าความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก

จัญญ นราคร (2538:125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอภาคใต้ พบว่าความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอภาคใต้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ประภาศรี อิมวณิช (2539:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก

พิเชษฐ์ สุทธิวิวัฒน์ (2539:47) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน พบว่ามีความต้องการในการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ด้านการ พัฒนาโดยกระบวนการบริหารและด้านการฝึกอบรมตามลำดับ และเมื่อแยกเป็นรายด้านตามขนาด ของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาโดยส่งไปศึกษาต่อ ด้านพัฒนาโดยกระบวนการบริหารและด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาโดย กระบวนการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาโดยส่งไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดย กระบวนการบริหารและด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ

วันสาค ศรีสุวรรณ (2540:161) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีตำแหน่ง ระดับ 3-5 มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกับนักวิชาการศึกษา ระดับ 6 อย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

สุรัชย์ สมปอง (2542:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่าผู้บริหาร โรงเรียนโดยส่วนรวม มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนา โดยการส่งไปศึกษาต่อและการพัฒนาโดยการฝึกอบรมผู้บริหาร โดยส่วนรวมมีระดับความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม และเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อารมณั ทิมจำทอง (2542:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาวิชาการของครู รุรกิจในวิชาเขตสาขาก่อสร้างสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าครูกิจใน วิชาเขตสาขาช่างก่อสร้างสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเขตกรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนา วิชาการ โดยตนเอง โดยวิชาเขตจัดชั้น และโดยสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจัดชั้น อยู่ในระดับ มาก และครูรุรกิจมีความต้องการพัฒนาวิชาการอยู่ในระดับมากในทุกข้อ

กรัยฤทธิ์ พ้อสาร (2543:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนา บุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ

ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยส่วนรวมมีความต้องการพัฒนาใน
ด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ ด้านฝึกอบรมเพื่อประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านการพัฒนาตนเองในหน่วยงานปฐมนิเทศเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายใหม่
ต้องการเป็นสมาชิกวารสารตลอดจนคู่มือปฏิบัติงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ได้ใช้
รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นข้าราชการในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
กลุ่มงาน และฝ่ายต่างๆ ของโรงพยาบาลราชานุกูล จำนวน 201 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
กลุ่มงานและฝ่ายต่างๆ ของโรงพยาบาลราชานุกูล ในเดือนกรกฎาคม 2545 จำนวน 201 คน

รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

หน่วยงาน	แบบสอบถาม		
	ส่งให้ (ฉบับ)	กลับคืน (ฉบับ)	ร้อยละของการกลับคืน
กลุ่มงานการพยาบาล	76	69	90.79
กลุ่มงานการศึกษาพิเศษ	21	7	33.33
กลุ่มงานฟื้นฟูสมรรถภาพ	22	8	36.36
ฝ่ายการเงินและพัสดุ	12	4	33.33
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	10	7	70.00
กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	5	5	100.00
กลุ่มงานจิตวิทยา	4	0	0.00
กลุ่มงานผู้ป่วยนอก	9	3	33.33
กลุ่มงานทันตกรรม	10	8	80.00
กลุ่มงานการแพทย์	5	4	80.00
ฝ่ายแผนงาน	5	3	60.00
กลุ่มงานเภสัชกรรม	5	4	80.00
ฝ่ายวิจัย	2	2	100.00
ฝ่ายโภชนาการ	2	2	100.00
กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการฯ	13	5	38.46
รวม	201	131	65.17

การกำหนดเครื่องมือรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกุล สอบถามเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ และแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลด้านความต้องการพัฒนาตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

ระดับความต้องการมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับความต้องการมาก	4	คะแนน
ระดับความต้องการปานกลาง	3	คะแนน
ระดับความต้องการน้อย	2	คะแนน
ระดับความต้องการน้อยที่สุด	1	คะแนน

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ มีลักษณะเป็น แบบสอบถามปลายเปิด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2543:100)

4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับความต้องการมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับความต้องการมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับความต้องการปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนางานสุขภาพจิต และการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชานุกูล

2. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจและปรารถนาจะเข้าร่วมในการปรับปรุงตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพและด้านส่งเสริมความก้าวหน้า

3. สร้างแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลสถานะภาพของบุคคล มีข้อความจำนวน 9 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเอง มีข้อความ 50 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ มีข้อความจำนวน 5 ข้อ

4. นำร่างแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานและพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลราชานุกูล จำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือพบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของบุคคลในหัวข้อ อายุ เดิมจัดช่วงห่างระหว่างอายุเท่ากับ 5 โดยเริ่มที่ น้อยกว่า 20 ปี 20-25 ปี 26-30 ปี และช่วงสุดท้ายคือ 56-60 ปี ซึ่งน่าจะตัดช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี และเพิ่มช่วงอายุจาก 5 เป็น 10 โดยเริ่มจาก 21-30 ปี , 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51-60 ปี รายการความต้องการพัฒนาตนเองจัดกระจาย คือ งานสารบรรณ มีรายการความต้องการพัฒนาตนเอง 2 รายการ คือ ระเบียบงานสารบรรณ และการร่างหนังสือราชการ แต่ข้อความทั้งสองข้อไม่ได้อยู่ในลำดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งน่าจะจัดให้อยู่ในลำดับที่ใกล้เคียงกัน

5. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจัดรายการความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องที่สอดคล้องกัน ให้อยู่ในลำดับข้อที่ติดกัน

6. นำแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองใช้กับข้าราชการโรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์ เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2545 แล้วนำผลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ทั้งฉบับเท่ากับ 0.8760 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach แยกรายด้าน ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.9611 ด้านบุคลิกภาพ เท่ากับ 0.9455 และด้านส่งเสริมความก้าวหน้า เท่ากับ 0.8992

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ทำการรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือราชการจากงานพัฒนาบุคลากรและวิชาการ กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชานุกูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ตอบแบบสอบถาม

2. ทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับหัวหน้าฝ่ายและกลุ่มงานต่างๆ เพื่อให้แจกแบบสอบถามกับข้าราชการในหน่วยงานของตนเอง ในวันที่ 4 กรกฎาคม 2545 และขอเก็บคืน ในวันที่ 12 กรกฎาคม 2545 มีการทวงถามทางโทรศัพท์ไปยังหัวหน้าฝ่ายและกลุ่มงานต่างๆ ก่อนวันครบกำหนด 1 วัน

3. เมื่อครบกำหนดส่งคืน รวบรวมแบบสอบถาม ได้ 131 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดการกระทำข้อมูล

ตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามจากทั้งหมด 131 ฉบับ คัดเลือกที่มีความสมบูรณ์ไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์ได้ จำนวน 131ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติด้วยคอมพิวเตอร์ SPSS for Window โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

ข้อมูลสถานภาพของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูลที่ศึกษาแยกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มงานการพยาบาล	69	52.7
กลุ่มงานการศึกษาพิเศษ	7	5.3
กลุ่มงานฟื้นฟูสมรรถภาพ	8	6.1
ฝ่ายการเงินและพัสดุ	4	3.1
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	7	5.3
กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	5	3.8
กลุ่มงานผู้ป่วยนอก	3	2.3
กลุ่มงานทันตกรรม	8	6.1
กลุ่มงานการแพทย์	4	3.1
ฝ่ายแผนงาน	3	2.3
กลุ่มงานเภสัชกรรม	4	3.1
ฝ่ายวิจัย	2	1.5
ฝ่ายโภชนาการ	2	1.5
กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการ	5	3.8
รวม	131	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูลจำนวนสูงสุดอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล (ร้อยละ 52.7) รองลงมาคือกลุ่มงานฟื้นฟูสมรรถภาพ (ร้อยละ 6.1) กลุ่มงานทันตกรรม (ร้อยละ 6.1) และกลุ่มงานการศึกษาพิเศษกับฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ร้อยละ 5.3) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับผู้บริหาร	35	26.7
ระดับผู้ปฏิบัติการ	96	73.3
รวม	131	100.00

ตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูลที่เป็นระดับผู้ปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 73.3 ส่วนระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 26.7

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	32	24.4
ระหว่าง 10 - 20 ปี	39	29.8
20 ปีขึ้นไป	60	45.8
รวม	131	100.00

ตารางที่ 3 พบว่าข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 45.8) รองลงมาคือระหว่าง 10-20 ปี (ร้อยละ 29.8) และน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 24.4) ตามลำดับ

ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล มีผลการวิเคราะห์
ข้อมูล ดังตารางที่ 4 - 12

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	X	SD	ระดับความต้องการ
1. ด้านการปฏิบัติงาน	3.59	0.70	มาก
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.69	0.80	มาก
3. ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า	3.65	0.74	มาก
รวม	3.66	0.69	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล
โดยรวมและรายด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพและด้านส่งเสริมความก้าวหน้า อยู่
ในระดับมาก (X=3.66, 3.59, 3.69 และ 3.65 ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	X	SD	ระดับความต้องการ
1. ภาวะปัญญาอ่อน	3.20	1.05	ปานกลาง
2. การดูแลบุคคลปัญญาอ่อนในชุมชน	3.35	1.12	ปานกลาง
3. การใช้คู่มือฝึกเด็กในการดำรงชีวิตประจำวัน	3.07	1.05	ปานกลาง
4. ระเบียบวิธีวิจัย	3.53	1.02	มาก
5. การสื่อความหมาย	3.61	0.90	มาก
6. ความรู้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร	4.00	0.99	มาก
7. การสร้างแรงจูงใจและการเสริมแรง	3.75	0.94	มาก
8. จิตวิทยาการบริหาร	3.95	0.92	มาก
9. การเขียนแผนงานและโครงการ	3.89	0.93	มาก
10. การติดตาม ควบคุมและประเมินผลในการทำงาน	3.83	0.92	มาก
11. การนิเทศติดตาม	3.62	1.00	มาก
12. การประเมินผลโครงการ	3.68	1.01	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	X	SD	ระดับความต้องการ
13.การวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงาน	3.92	0.99	มาก
14.การเขียนและรายงานผลการปฏิบัติงาน	3.88	0.96	มาก
15.กลยุทธ์การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.95	มาก
16.การบริหารเวลา	3.67	0.98	มาก
17.สิทธิของผู้ป่วย	3.46	0.97	ปานกลาง
18.การบริหารความเสี่ยง	3.52	0.96	มาก
19.การป้องกันอุบัติเหตุและการบรรเทาสาธารณภัย	3.39	0.95	ปานกลาง
20.การช่วยฟื้นคืนชีพ	3.23	1.04	ปานกลาง
21.บทบาทพยาบาลในการควบคุมการติดเชื้อ	3.18	1.08	ปานกลาง
22.ระเบียบการบริหารงานพัสดุ ครุภัณฑ์	3.28	1.08	ปานกลาง
23.ระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและการฝึกอบรม	3.22	1.02	ปานกลาง
24.ระเบียบงานสารบรรณ	3.09	1.00	ปานกลาง
25.การร่างหนังสือราชการ	3.38	1.02	ปานกลาง
26.การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	3.55	1.20	มาก
27.การใช้อินเทอร์เน็ต	3.97	0.97	มาก
28.การใช้โทรศัพท์มือถือ	3.64	1.02	มาก
29.จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	3.50	1.01	ปานกลาง
30.จรรยาบรรณของข้าราชการ	3.45	1.01	ปานกลาง
รวม	3.59	0.70	มาก

จากตารางที่ 5 ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 17 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 13 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดห้าลำดับแรก คือ ความรู้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ($X=4.00$) รองลงมาคือการใช้อินเทอร์เน็ต ($X=3.97$) จิตวิทยาการบริหาร ($X=3.95$) กลยุทธ์การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($X=3.93$) และการวางแผนและการจัดระบบปฏิบัติงาน ($X=3.92$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้คู่มือฝึกเด็กในการดำรงชีวิตประจำวัน ($X=3.07$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	X	SD	ระดับความต้องการ
1. การพัฒนาบุคลิกภาพและการพูดในที่ชุมชน	3.91	0.99	มาก
2. การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	3.82	0.93	มาก
3. การควบคุมอารมณ์	3.55	1.00	มาก
4. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.52	1.01	มาก
5. การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง	3.72	0.93	มาก
6. การแก้ปัญหาและข้อขัดแย้ง	3.74	0.89	มาก
7. การผ่อนคลายความเครียด	3.53	0.90	มาก
8. การทำงานเป็นทีม	3.74	0.98	มาก
9. มารยาทในการเข้าสังคม	3.51	0.94	มาก
10.ภาวะผู้นำ	3.77	1.04	มาก
รวม	3.69	0.80	มาก

จากตารางที่ 6 ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านบุคลิกภาพ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดห้าลำดับแรกคือ การพัฒนาบุคลิกภาพและการพูดในที่ชุมชน ($X=3.91$) รองลงมาคือ การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ($X=3.82$) ภาวะผู้นำ ($X=3.77$) การทำงานเป็นทีม ($X=3.74$) และการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้ง ($X=3.74$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มารยาทในการเข้าสังคม ($X=3.51$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า

ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า	X	SD	ระดับความต้องการ
1. การเขียนผลงานเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง	3.92	0.99	มาก
2. การปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อจะได้เรียนรู้งานมากขึ้น	3.33	0.98	ปานกลาง
3. การฝึกอบรมหรือสัมมนาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	3.86	0.93	มาก
4. การเข้าฟังการบรรยายที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.93	0.93	มาก
5. การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการเป็นวิทยากรภายใน และภายนอกหน่วยงาน	3.33	1.08	ปานกลาง
6. การไปศึกษา ดูงานของหน่วยงานราชการ เอกชนที่ประสบผลสำเร็จ	3.85	0.93	มาก
7. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยะฐานะ	3.79	1.03	มาก
8. การศึกษาต่อภาคปกติภายในหรือต่างประเทศ	3.54	1.02	มาก
9. การศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลาราชการ	3.31	1.15	ปานกลาง
10. การสนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท	3.60	1.11	มาก
รวม	3.65	0.74	มาก

จากตารางที่ 7 ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดห้าลำดับแรกคือ การเข้ารับฟังบรรยายที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่($X=3.93$) รองลงมาคือการเขียนผลงานเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง($X=3.92$) การฝึกอบรมหรือสัมมนาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ($X=3.86$) การไปศึกษาดูงานของหน่วยงานราชการหรือเอกชนที่ประสบผลสำเร็จ ($X=3.85$) และการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยะฐานะ ($X=3.79$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลาราชการ ($X=3.31$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นรายด้านของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ระดับความต้องการ								
	ด้านการปฏิบัติงาน			ด้านบุคลิกภาพ			ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า		
	X	SD	ระดับ	X	SD	ระดับ	X	SD	ระดับ
กลุ่มงานการพยาบาล	3.54	0.66	มาก	3.63	0.69	มาก	3.56	0.71	มาก
กลุ่มงานการศึกษาพิเศษ	4.21	0.92	มาก	4.15	0.94	มาก	3.95	0.89	มาก
กลุ่มงานฟื้นฟูสมรรถภาพ	3.86	1.11	มาก	3.86	1.34	มาก	3.73	1.18	มาก
ฝ่ายการเงินและพัสดุ	3.96	0.28	มาก	3.93	0.46	มาก	3.95	0.50	มาก
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	4.09	0.54	มาก	4.43	0.63	มาก	4.03	0.94	มาก
กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	3.17	0.42	ปานกลาง	3.60	0.60	มาก	3.34	0.63	ปานกลาง
กลุ่มงานผู้ป่วยนอก	2.23	0.66	น้อย	2.93	1.78	ปานกลาง	3.23	0.86	ปานกลาง
กลุ่มงานทันตกรรม	3.69	0.51	มาก	4.18	0.79	มาก	3.71	0.73	มาก
กลุ่มงานการแพทย์	3.51	0.45	มาก	3.40	0.48	ปานกลาง	3.83	0.13	มาก
ฝ่ายแผนงาน	2.92	0.40	ปานกลาง	2.90	0.52	ปานกลาง	3.48	0.83	ปานกลาง
กลุ่มงานเภสัชกรรม	3.21	0.46	ปานกลาง	3.60	0.40	มาก	3.48	0.83	ปานกลาง
ฝ่ายวิจัย	3.33	0.76	ปานกลาง	3.15	0.52	ปานกลาง	3.40	0.40	ปานกลาง
ฝ่ายโภชนาการ	4.21	0.83	มาก	4.60	0.40	มากที่สุด	3.75	0.46	ปานกลาง
กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการฯ	3.56	0.19	มาก	3.30	0.56	ปานกลาง	4.06	0.63	มาก
รวม	3.65	0.74	มาก	3.69	0.80	มาก	3.59	0.70	มาก

จากตารางที่ 8 ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายหน่วยงานพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 9 หน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง 4 หน่วยงาน และอยู่ในระดับน้อย 1 หน่วยงาน หน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดห้าลำดับแรกคือฝ่ายโภชนาการ ($X=4.22$) รองลงมาคือกลุ่มงานการศึกษาพิเศษ ($X=4.21$) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ($X=4.09$) ฝ่ายการเงินและพัสดุ ($X=3.96$) และกลุ่มงานฟื้นฟูสมรรถภาพ ($X=3.86$) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือกลุ่มงานผู้ป่วยนอก ($X=2.23$)

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูลด้านบุคลิกภาพ เมื่อพิจารณารายหน่วยงาน พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 1 หน่วยงานอยู่ในระดับมาก 8 หน่วยงานและอยู่ในระดับปานกลาง 5 หน่วยงาน หน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ห้าลำดับแรกคือฝ่ายโภชนาการ ($X=4.60$) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ($X=4.43$) กลุ่มงานทันตกรรม ($X=4.18$) กลุ่มงานการศึกษาพิเศษ ($X=4.15$) และฝ่ายการเงินและพัสดุ ($X=3.93$) ตามลำดับ หน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ฝ่ายแผนงาน ($X=2.90$)

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า เมื่อพิจารณารายหน่วยงานพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 10 หน่วยงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 หน่วยงาน หน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดห้าลำดับแรกคือ กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต ($X=4.06$) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ($X=4.03$) กลุ่มงานการศึกษาพิเศษ ($X=3.95$) ฝ่ายการเงินและพัสดุ ($X=3.95$) และกลุ่มงานการแพทย์ ($X=3.82$) ตามลำดับ หน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กลุ่มงานผู้ป่วยนอก ($X=3.23$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นรายด้านของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ระดับความต้องการ								
	ด้านการปฏิบัติงาน			ด้านบุคลิกภาพ			ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า		
	X	SD	ระดับ	X	SD	ระดับ	X	SD	ระดับ
ระดับผู้บริหาร	3.73	0.69	มาก	3.81	0.72	มาก	3.66	0.72	มาก
ระดับผู้ปฏิบัติการ	3.53	0.70	มาก	3.65	0.82	มาก	3.64	0.75	มาก
รวม	3.63	0.74	มาก	3.73	0.80	มาก	3.65	0.70	มาก

จากตารางที่ 9 ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ในระดับผู้บริหาร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านส่งเสริมความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X=3.81$) และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($X=3.66$) ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูลในระดับผู้ปฏิบัติการ ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับระดับผู้บริหารด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($X=3.65$) และด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($X=3.53$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นรายด้านของข้าราชการ โรงพยาบาลราชานุกูล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ระดับความต้องการ								
	ด้านการปฏิบัติงาน			ด้านบุคลิกภาพ			ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า		
	X	SD	ระดับ	X	SD	ระดับ	X	SD	ระดับ
น้อยกว่า 10 ปี	3.62	0.47	มาก	3.86	0.68	มาก	3.89	0.55	มาก
ระหว่าง 10 – 20 ปี	3.57	0.87	มาก	3.64	0.84	มาก	3.71	0.76	มาก
20 ปีขึ้นไป	3.58	0.77	มาก	3.64	0.81	มาก	3.49	0.79	ปานกลาง
รวม	3.59	0.70	มาก	3.71	0.78	มาก	3.70	0.70	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพและด้านส่งเสริมความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X=3.86$) และด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X=3.61$)

สำหรับข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพและด้านส่งเสริมความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก โดยด้านส่งเสริมความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X=3.71$)และด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X=3.57$)

ส่วนข้าราชการของโรงพยาบาลราชานุกูลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านส่งเสริมความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X=3.64$) และด้านส่งเสริมความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X=3.48$)

ตารางที่ 11 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในการอบรม / สัมมนา ของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล

หัวข้อเรื่อง	จำนวน
1. ความรู้ภาษาอังกฤษในการสนทนา	29
2. การใช้คอมพิวเตอร์	26
3. การใช้อินเทอร์เน็ต	24
4. การพัฒนามุคสิกภาพและการพูดในที่ชุมชน	15
5. การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	12
6. ภาวะผู้นำ	8
7. การบริหารความขัดแย้ง	7
8. การประเมินผลโครงการ	5
9. การบริหารเวลา	5
10. ระเบียบวิธีวิจัย	4
11. ผู้บริหารระดับต้น	4

จากตารางที่ 11 พบว่าหัวข้อการพัฒนาตนเองที่ต้องการในการอบรม / สัมมนา ที่มีจำนวนมากที่สุด ในสามลำดับแรก คือ ความรู้ภาษาอังกฤษในการสนทนา มากที่สุด จำนวน 29 คน รองลงมาคือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 26 คน และ การใช้อินเทอร์เน็ต จำนวน 24 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อเนื่อง ของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยะฐานะ	18
2. ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท	12
3. หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง 2 ปี)	10

จากตารางที่ 12 พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล
ในการศึกษาต่อเนื่อง ในลำดับแรก คือ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยะฐานะ จำนวน 18 คน รองลงมา
คือ ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน และ ศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
(ต่อเนื่อง 2 ปี) จำนวน 10 คน

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล มีผลสรุป
อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายในการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้าน
ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรเป็นข้าราชการในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
กลุ่มงานและฝ่ายต่างๆ ของโรงพยาบาลราชานุกูล จำนวน 201 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ
ในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานและฝ่ายต่างๆ ของ
โรงพยาบาลราชานุกูล ในเดือนกรกฎาคม 2545 จำนวน 201 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนา
ตนเองในด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพและด้านส่งเสริมความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์
ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8760

การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดย แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ณ โรงพยาบาลราชานุกูล
ระหว่างวันที่ 4-12 กรกฎาคม 2545 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

สรุปผล

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ
ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า และด้านปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 17 ข้อ และระดับปานกลาง 13 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ ความรู้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร การใช้ อินเทอร์เน็ต จิตวิทยาการบริหาร ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้คู่มือฝึกเด็กในการดำรงชีวิตประจำวัน เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ตามหน่วยงานพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก 9 หน่วยงาน ระดับปานกลาง 4 หน่วยงาน และระดับน้อย 1 หน่วยงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ฝ่ายโภชนาการ รองลงมาคือ กลุ่มงานการศึกษาพิเศษ ส่วนกลุ่มงานผู้ป่วยนอกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ตามสถานภาพของตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านบุคลิกภาพ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการพัฒนาบุคลิกภาพและการพูดในที่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มารยาทในการเข้าสังคม เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ตามหน่วยงานพบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด 1 หน่วยงาน ระดับมาก 8 หน่วยงาน และระดับปานกลาง 5 หน่วยงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือฝ่ายโภชนาการ ส่วนฝ่ายแผนงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ตามสถานภาพของตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงพยาบาลราชานุกูล ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก 7 ข้อและระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยการเข้ารับฟังบรรยายที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การเขียนผลงานเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลาราชการ เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนาตนเองด้านส่งเสริมความก้าวหน้า ตามหน่วยงาน พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก 10 หน่วยงาน ระดับปานกลาง 4 หน่วยงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือกลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต ส่วนกลุ่มงานผู้ป่วยนอกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อ

จำแนกความต้องการพัฒนาตนเองด้านส่งเสริมความก้าวหน้าตามสถานภาพของตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี มีความต้องการระดับมาก ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ 20 ปี ขึ้นไป มีความต้องการระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล พบว่า

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูลยังมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (ไลภิญญา เกื้อกุล.2541:8) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นความสำคัญของสิ่งต่างๆ

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านกาปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล อยู่ในระดับมาก แลพจากการศึกษาพบว่า ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลราชานุกูลเป็นหน่วยงานทางวิชาการด้านปัญญาอ่อนในระดับตติยภูมิ ต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนเป็นแหล่งสนับสนุนในการศึกษาทางด้านปัญญาอ่อน ในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเป็นพันธมิตรด้านการศึกษาวิจัยภาวะปัญญาอ่อน ทั้งหน่วยงานภายในและนอกประเทศ บุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาด้านภาษาอังกฤษเพื่อรองรับกับภารกิจของหน่วยงาน

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล อยู่ในระดับมากและจากการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลิกภาพและการพูดในที่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะเห็นความสำคัญและประโยชน์ของวิชาศิลปะการพูดต่อที่ชุมชนต่องานและการพัฒนาบุคลากร คือเป็นการสื่อความได้ 2 ทาง และได้ผลรวดเร็ว สามารถสื่อให้กับคนจำนวนมากพร้อมๆ กัน เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอกของผู้พูดให้ดีขึ้น อีกทั้งการฝึกการพูดในที่ชุมชนยังช่วยเสริมสร้างปฏิภาณไหวพริบและเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกด้านหนึ่ง (กัลยา จงประดิษฐ์พันธ์,2543:15-16) และสอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้นำ "การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ" เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหาร เพราะจำช่วยนำความ

คิดเห็น คำสั่ง ความปรารถนา ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เป็นที่รับรู้และมีความเข้าใจกัน อันทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย (กัลยา จงประดิษฐ์นันท์, 2543:117)

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรโรงพยาบาล ราชานุกูล อยู่ในระดับมากและจากการศึกษาพบว่า ความต้องการเข้าฟังบรรยายที่เกี่ยวข้องกับ งานที่ปฏิบัติอยู่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าบุคลากรเอาใจใส่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้เท่าทัน ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานตามหลักแห่ง ความสำเร็จในการทำงาน (สุโท เจริญสุข, 2513:183-185)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการใช้ผลการวิจัย

การวางแผนพัฒนามูลากรของโรงพยาบาลราชานุกูล ควรเน้นในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเรื่องความรู้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ด้านบุคลิกภาพโดยเฉพาะ เรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพและการพูดในที่ชุมชน และด้านส่งเสริมความก้าวหน้าโดยเฉพาะเรื่อง การเข้าฟังบรรยายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงพยาบาล ราชานุกูล ให้บรรลุเป้าหมายของการเป็นศูนย์กลางวิชาการในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และการ สนับสนุนในสิ่งที่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร น่าจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์มาก ขึ้นในการพัฒนาคน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ และ ศึกษาความต้องการจากประเด็นที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรได้เลือกวิธีการพัฒนาตนเอง ตามความสามารถและความเหมาะสมต่อไป

บรรณานุกรม

- กัลยา จงประดิษฐ์นันท์. ศิลปะการพูดต่อที่ชุมชน. กรุงเทพฯ:ยู-บอส คอร์ปอเรชั่น,2543.
- กรียสิทธิ์ พ่อสาร. ปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. รายงานการศึกษาค้นคว้า
อิสระ กศ.ม. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,2543.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8
(2540-2544). กรุงเทพฯ: พัฒนาหลักสูตร,2539.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,สำนักงาน. สรุปการสัมมนาปัญหาเกี่ยวกับกาปฏิบัติงาน
บุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2527.
- จัญญ นวาท. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการเขต
ในภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา
,2538.อัดสำเนา.
- จตุรา สุทธธากาศ. ความต้องการพัฒนาความรู้ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์.
วิทยานิพนธ์ ปรินญาณิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาประชากรศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหิดล,2543.
- ชัยศักดิ์ เกษามูล. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก,2534.อัดสำเนา.
- โชค บำรุงพงษ์. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: ศึกษา
เฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2536.อัดสำเนา.
- ทิตินา แหมมณี และปัทมา จิราภรณ์. การสอบกลุ่มสัมพันธ์ในโรงเรียน. ประชากรศึกษา.
(มีนาคม 2523)
- ปัทมญา ปุ้ยเปี้ย. ความเป็นครู. มหาสารคาม:คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูมหาสารคาม,2534.
- ประภาศรี อิมวณิช. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของ
ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2539.อัดสำเนา.
- ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร. การพัฒนาบุคคล. เทศาภิบาล.3:31-45;มีนาคม 2526.

ปรียามาศย์ บุญมาก. ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนวิชาศิลปะศึกษา
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
,2540. ๑๓๓ หน้า.

พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,2539.

ไม้มัด อัครดุสิต และสมจิตร สร้อยสุริยา. การจัดทำโครงการและภาพประเมินผลการ
ศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต,2520.

วัชร ทรัพย์มี. ทฤษฎีและกระบวนการให้คำปรึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2525.

วันชาติ ศรีสุวรรณ. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
,2540. ๑๓๓ หน้า.

วิลาวรรณ รัตนเศรษฐากุล. การเรียนการสอนและการแนะแนวนักศึกษาผู้ใหญ่. ขอนแก่น
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,2530.

วีระยุทธ พินทุสมิต. การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,2531. ๑๓๓ หน้า.

สมพงษ์ แสนจักร. ความต้องการและแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,2543. ๑๓๓ หน้า.

สามัญศึกษา,กรม. สรุปร่างและแผนพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม ระยะที่ ๑. กรุงเทพฯ:
กรมสามัญศึกษา,2542.

สุริยา อยู่เจริญสุข. ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอนและมิถุนในด้าน
การดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา).
พิษณุโลก:มหาวิทยาลัยนเรศวร,2537. ๑๓๓ หน้า.

สุโท เจริญสุข. แนะแนวทาง. พระนคร:เกษมสันต์การพิมพ์,2513.

- สุเมธ เดียวอิตเรศ. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน,2532.
- สุรชัย สมป่าง. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,2542. อดส์สำเนา.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ:ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2536.
- แสง สารสิทธิ์. การพัฒนาตน. เลข:ภาควิชาจิตวิทยาการแนะนำ คณะวิชาครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย,2535
- โสภิญญา เกื้อกุล. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของเยาวชนบริเวณก่อสร้างในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2541.
- โสภณ สารธรรม. ความต้องการในการพัฒนาคุณธรรมสามัญศึกษาในทรรณะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ,2533. อดส์สำเนา.
- อารมณ ติมจำลอง. ความต้องการพัฒนาวิชาการของครูธุรกิจในวิทยาเขต สาขาช่างก่อสร้าง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจ) กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,2542. อดส์สำเนา.
- อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. การพัฒนาบุคคลกลุ่มและชุมชน. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2525.
- อมรรัตน์ โพธิ์ปลืสา. กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา:ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนบ้านไผ่ศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,2541.

ภาคผนวก

บัญชีรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

นางสาวบุวดี กิติคุณ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรและวิชาการ
กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต
โรงพยาบาลราชานุกูล

นางมัจฉรี ไอลถานนท์ ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลราชานุกูล

นางสาวชนิสรา เวชวิรุฬห์ หัวหน้าฝ่ายวิจัย
โรงพยาบาลราชานุกูล



ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
743
วันที่ 5 ก.ค. 2545
เวลา 8.30 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานพัฒนาบุคลากรและวิชาการ กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต

ที่ _____ วันที่ 4 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชานุกูล(ผ่านหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมวิชาการฯ)

ตามที่ฝ่ายวิจัย ได้จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ในการทำวิจัยเบื้องต้นได้ ในการนี้ ข้าพเจ้านายธีรพล เชื้อสุข พยาบาลวิชาชีพ 5 ซึ่งเป็นผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรระเบียบวิธีวิจัย และได้ทำวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ในการนี้ ใคร่ขอความร่วมมือให้ข้าราชการในหน่วยงานของโรงพยาบาลราชานุกูล ตอบแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น โดยได้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล
เพื่อโปรดพิจารณา ให้ข้าราชการ
ในหน่วยงาน ของ โรงพยาบาล ๓๐๒
แบบสอบถาม ของภาค ๕ ๑๐๐ ร.๕
ที่ _____

(นายธีรพล เชื้อสุข)
พยาบาลวิชาชีพ 5

4 ก.ค. 45
4 ก.ค. 45

เรียน (นายธีรพล) /
Dan Watan
(นายอุดม เทชรสังหาร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชานุกูล
4 ก.ค. 2545

แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล

คำชี้แจง

แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล ข้อมูลจากแบบสอบถามจะนำไปวิเคราะห์ สรุปเป็นภาพรวมของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล เพื่อประกอบการวางแผนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลต่อไป

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของบุคคล
- ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านความต้องการพัฒนาตนเอง
- ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านข้อเสนอแนะ

ขอความร่วมมือจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และโปรดตอบคำถามทุกข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเองของท่านมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อที่	รายการความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการปฏิบัติงาน					
1	ภาวะปัญญาอ่อน					
2	การดูแลบุคคลปัญญาอ่อนในชุมชน					
3	การใช้คู่มือฝึกเด็กในการดำรงชีวิตประจำวัน					
4	ระเบียบวิธีวิจัย					
5	การสื่อความหมาย					
6	ความรู้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร					
7	การสร้างแรงจูงใจและการเสริมแรง					
8	จิตวิทยาการบริหาร					
9	การเขียนแผนงานโครงการ					
10	การติดตาม ควบคุมและประเมินผลงานในการทำงาน					
11	การนิเทศติดตาม					
12	การประเมินผลโครงการ					
13	การวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงาน					
14	การเขียนและรายงานผลการปฏิบัติงาน					
15	กลยุทธ์การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
16	การบริหารเวลา					
17	สิทธิของผู้ป่วย					
18	การบริหารความเสี่ยง					
19	การป้องกันอัคคีภัยและการบรรเทาสาธารณภัย					
20	การช่วยฟื้นคืนชีพ					
21	บทบาทพยาบาลในการควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล					
22	ระเบียบการบริหารงานพัสดุ ครุภัณฑ์					
23	ระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และการฝึกอบรม					
24	ระเบียบงานสารบรรณ					

ข้อที่	รายการความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
25	การวางแผนสื่อราชการ					
26	การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น					
27	การใช้อินเทอร์เน็ต					
28	การใช้โสตทัศนูปกรณ์					
29	จริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
30	จรรยาบรรณของข้าราชการ					
	ด้านบุคลิกภาพ					
31	การพัฒนาบุคลิกภาพและการพูดในที่ชุมชน					
32	การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล					
33	การควบคุมอารมณ์					
34	การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
35	การสร้างเชื่อมั่นในตนเอง					
36	การแก้ปัญหาและข้อขัดแย้ง					
37	การผ่อนคลายความเครียด					
38	การทำงานเป็นทีม					
39	มารยาทในการเข้าสังคม					
40	ภาวะผู้นำ					
	ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า					
41	การเขียนผลงานเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง					
42	การปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อจะได้เรียนรู้งานมากขึ้น					
43	การฝึกอบรมหรือสัมมนาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ					
44	การเข้าฟังบรรยายที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
45	การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการเป็นวิทยากร ภายในและภายนอกหน่วยงาน					
46	การไปศึกษา ดูงานของหน่วยงานราชการ เอกชน ที่ประสบผลสำเร็จ					
47	การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ					
48	การศึกษาต่อภาคปกติภายในประเทศหรือต่างประเทศ					
49	การศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลาราชการ					
50	การสนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท					

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดเติมชื่อเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย 3 อันดับ

1. ความต้องการฝึกอบรม

1.1

1.2

1.3

2. ความต้องการสัมมนา

2.1

2.2

2.3

3. ความต้องการดูงาน

3.1

3.2

3.3

4. ความต้องการศึกษาต่อเนื่อง

4.1

4.2

4.3

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

5.1

5.2

5.3

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายธีรพล เชื้อสุข
สถานที่ทำงาน งานพัฒนาบุคลากรและวิชาการ
กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต โรงพยาบาลราชานุกูล
ที่อยู่ 34/28 หมู่ 10 ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2535 ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์
วิทยาลัยพยาบาลศรีอยุธยา จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2544 ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล

ประสบการณ์

พ.ศ. 2535 พยาบาลเทคนิค 2 โรงพยาบาลราชานุกูล
พ.ศ. 2538 พยาบาลเทคนิค 3 โรงพยาบาลราชานุกูล
พ.ศ. 2540 พยาบาลเทคนิค 4 โรงพยาบาลราชานุกูล
พ.ศ. 2544 พยาบาลวิชาชีพ 4 โรงพยาบาลราชานุกูล
พ.ศ. 2545 พยาบาลวิชาชีพ 5 โรงพยาบาลราชานุกูล

ชื่อ นางสาววรรณภา เปรมปรีดา
สถานที่ทำงาน งานจิตเวชและสุขภาพจิตชุมชน
กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต โรงพยาบาลราชานุกูล
ที่อยู่ 29/2 หมู่ 2 แขวงท่าปลาตีว เขตตาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536 ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์
วิทยาลัยพยาบาลศรีอยุธยา จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2542 ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

ประสบการณ์

พ.ศ. 2536 พยาบาลเทคนิค 2 โรงพยาบาลราชานุกูล
พ.ศ. 2539 พยาบาลเทคนิค 3 โรงพยาบาลราชานุกูล
พ.ศ. 2541 พยาบาลเทคนิค 4 โรงพยาบาลราชานุกูล
พ.ศ. 2542 พยาบาลวิชาชีพ 4 โรงพยาบาลราชานุกูล
พ.ศ. 2544 พยาบาลวิชาชีพ 5 โรงพยาบาลราชานุกูล

