



วจ.ราชานุกูล 49

ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกูล (2545)

ธีรพล เชื้อสุข

วรรณภา เปรมปรีดา



ชื่อเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกุล

ผู้วิจัย นายธีรพล เชื้อสุข พยาบาลศาสตรบัณฑิต

กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต โรงพยาบาลราชานุกุล

นางสาววรรณภา เปรมปรีดา พยาบาลศาสตรบัณฑิต

กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต โรงพยาบาลราชานุกุล

ปีที่ทำการวิจัย พ.ศ. 2545

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกุล มีความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกุล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นข้าราชการในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานและฝ่ายต่างๆ ของโรงพยาบาลราชานุกุล จำนวน 201 คน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกุล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8760 ทำการรวบรวมข้อมูลในเดือนกรกฎาคม 2545 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

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

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



โภชนาการ มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพสูงสุด ส่วนกลุ่มงานการแพทย์ กลุ่มงานผู้ป่วยนอก ฝ่ายวิจัย กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและบริการสุขภาพจิต และฝ่ายแผนงาน มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านส่งเสริมความก้าวหน้าสูงสุด

3.ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลราชานุกุล จำแนกตามสถานภาพของตำแหน่ง พบว่า ระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติการ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพสูงสุดเช่นเดียวกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าบุคลากรในแต่ละช่วงประสบการณ์ในการทำงาน มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพสูงสุด ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยคือ การวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลราชานุกุล ควรเน้นในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเรื่องความรู้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ด้านบุคลิกภาพโดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพและการพูดในชุมชน และด้านส่งเสริมความก้าวหน้าโดยเฉพาะเรื่องการเข้ารับฟังบรรยายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงพยาบาลราชานุกุล ให้บรรลุเป้าหมายของการเป็นศูนย์กลางวิชาการในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และการสนับสนุนในสิ่งที่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร น่าจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากขึ้นในการพัฒนาคน