



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
“งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน”

THE EIGHTH NATIONAL SYMPOSIUM AND THE FOURTH INTERNATIONAL SYMPOSIUM
BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY
“RESEARCH AND INNOVATION FOR THE DEVELOPMENT
OF SOCIETY TOWARD SUSTAINABILITY”

ประชุมวิชาการผ่านระบบออนไลน์
วันอาทิตย์ที่ 26 เมษายน 2563

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีร่วมกับ

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.)	สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย
การกีฬาแห่งประเทศไทย	มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์
KENT STATE UNIVERSITY	FO GUANG UNIVERSITY
GUIZHOU NORMAL UNIVERSITY	UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
RIGA TECHNICAL UNIVERSITY	WESTERN SYDNEY UNIVERSITY
BAUMAN MOSCOW STATE TECHNICAL UNIVERSITY	

กลุ่มสาขาวิชาที่นำเสนอผลงานวิจัยทั้งภาคบรรยายและภาคโปสเตอร์

- กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

คำนำ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านวิชาการ โดยการส่งเสริมนักวิจัย นักวิชาการ รวมถึงนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาให้เกิดการสร้างและพัฒนา ผลงานวิจัยที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในระดับชุมชน และระดับประเทศ ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ และการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ รวมทั้งยังเป็นช่องทางที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสหวิทยาการ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จึงจัดให้มีการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4 ผ่านระบบออนไลน์ ภายใต้หัวข้อ “งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน” ขึ้น ซึ่งการประชุมดังกล่าวนี้ ได้รับความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.), สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์, การกีฬาแห่งประเทศไทย , Kent State University, Fo Guang University, Guizhou Normal University, Universitas Negeri Medan, Bauman Moscow State Technical University, Riga Technical University, Western Sydney University

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมุ่งหวังว่าการจัดประชุมวิชาการครั้งนี้ จะเป็นโอกาสในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาสหวิทยาการหลากหลายสาขาวิชา และนำไปสู่การพัฒนาวิชาการความรู้ที่ดีต่อไปในอนาคต



(รองศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล)
อธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

สารบัญ

การนำเสนอผลงานวิจัย

หน้า

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์

- | | | |
|----|--|-----|
| 31 | <p>การพัฒนาระบบควบคุมสวนอัจฉริยะผ่านสมาร์ตโฟน</p> <p>Development of intelligent garden monitoring system by Smart Phone.</p> <p>ธนพิชญ์ เป็กเขียน</p> | 289 |
| 32 | <p>การประเมินระดับคุณภาพในสายตาของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณสุขเทศบาลตำบลโพธาราย อ.เมือง จังหวัดมุกดาหาร</p> <p>Assessment of the Level of Quality in the Eyes of the Public Towards Public Services, Phonsai Sub-District, Mukdahan District, Mukdahan Province.</p> <p>ดิน บุณตระกูล, ศิริทิเวพันธ์ และณัฐพล พรมิวิชา</p> | 296 |
| 33 | <p>การกระจายอำนาจในการดำเนินงานท้องถิ่นเทศบาลตำบลนาโสก อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร</p> <p>Decentralization of local operations in Na Sok Subdistrict Municipality in Nasok Sub-District, Mukdahan District, Mukdahan Province.</p> <p>พงษ์พัฒน์ มัลลิกะมาลย์</p> | 304 |
| 34 | <p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบริการด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลบ้านโคก อ.เมือง จังหวัดมุกดาหาร</p> <p>Factors Affecting Social Services and Social Welfare Services in BANKHOK Sub-District, Mukdahan District, Mukdahan Province.</p> <p>ธนพันธ์ พูลชอบ</p> | 312 |
| 35 | <p>การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนาสินวล อ.เมือง จังหวัดมุกดาหาร</p> <p>Administration According to Good Governance of Nasrinuan Sub-District, Mukdahan District, Mukdahan Province.</p> <p>ณัฐพล พรมิวิชา</p> | 320 |
| 36 | <p>การพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสก อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร</p> <p>Personal Development of Personnel in Tambon Health Promotion Hospital in Nasok Sub-District, Mukdahan District, Mukdahan Province.</p> <p>ธิดิยา คำนนท์, ณัฐพล พรมิวิชา</p> | 329 |

การพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสก อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

Personal Development of Personnel in Tambon Health Promotion Hospitalin Nasok Sub-District,Mukdahan District, Mukdahan Province.

จิตติยา คำนนท์, ณัฐพล พรหมวิชา

Thitiya Khamnon, Nattapol Promwicha

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์, โทร.087-0755621

Branch:Public AdministrationFaculty of Political Science, Tel .087-0755621

e-mail: Nattapol.1925p@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสก จังหวัดมุกดาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสก จังหวัดมุกดาหาร เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสกจังหวัดมุกดาหาร โดยจำแนกตาม เพศ การศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสก จังหวัดมุกดาหาร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสกจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage),ค่าเฉลี่ย (Mean) และและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation),ทดสอบค่าที-เทสต์ (t-test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA และ Correlation Analysis

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสกจังหวัดมุกดาหาร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-35 ปีจบระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานที่ 11 – 20 ปี ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสกจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) และด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสก จำแนกตามเพศ

อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, องค์การ, การพัฒนาตนเอง

Abstract

The purposes of this research were to study the development of personnel in Na Sok Health Promoting HospitalHospital, Mukdahan, to compare the development of personnel in Nasok Health Promoting HospitalHospital, Mukdahan divided by gender, education, and work experience and to study the opinions and suggestions about how to resolve personal development of personnel in Nasok Health Promoting HospitalHospital, Mukdahan. The sample group use 197 of personnel who work for Nasok Health Promoting HospitalHospital, Mukdahan; the instrument is questionnaires to collect data, statistics use frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA and Correlation Analysis.

The findings show that most of personnel who work for Nasok Health Promoting HospitalHospital, Mukdahan, were female and have aged between 25-35 years old, graduated bachelor degree and over, work experience between 11-20 years. The development needs of staff in field Nasok Health Promoting HospitalHospital, Mukdahan, in all aspects of the medium at ($\bar{X} = 3.49$), considering in aspect found that of self-efficacy; the overall is in moderate at ($\bar{X} = 3.45$), achievement motivation; the overall is in moderate at ($\bar{X} = 3.34$) and organizational climate; the over in high level at ($\bar{X} = 3.69$), respectively. To compare the development of personnel in the district Nasok Health Promoting HospitalHospital, by gender, age, education, work experience in self-efficacy, achievement motivation and organizational climate; overview of them were not difference.

Suggests are organizations should encourage employees to see and realize the value of their own, to focus on the needs of employees and should be encouraged; the event focused on the involvement of personnel in organizations regularly in order to guide the strengthening of the personnel in the district Nasok Health Promoting HospitalHospital, was the need to develop a more efficient and more productive anyway.

Keyword: Achievement motivation, Organization, Self-development

บทนำ

การบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานที่บริการประชาชนและอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ในประเทศไทยปัจจุบันนั้น คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ขนาดเล็กที่สุดของหน่วยภาครัฐที่ให้บริการในด้านสาธารณสุขของรัฐไทย ซึ่งทำงานร่วมกับหลายฝ่ายทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล(องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่ทำงานสอดประสานกันในพื้นที่ เป็นหน่วยคัดกรองด้านสาธารณสุขของไทยเบื้องต้น ทำให้หน่วยงานนี้มีความสำคัญมากเมื่อพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การที่จะทำให้การปฏิบัติงาน ของหน่วยงานที่มีความสำคัญต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและทรงประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นการวิจัยชิ้นนี้มุ่งเน้นศึกษาความต้องการที่พัฒนาคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ว่ามีความต้องการอย่างไรเพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสก จังหวัดมุกดาหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสก จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตาม เพศ การศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสกจังหวัดมุกดาหาร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนาเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ เป็นการกระตุ้นให้คิด เป็นการกระตุ้นให้คิดถึงลักษณะของสังคมที่ดี การพัฒนาเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ แต่ก็เป็นแนวคิดที่กว้างที่ยากจะหาข้อสรุป ในเบื้องต้นได้ว่า คำว่า “การพัฒนา” (Development) เป็นคำที่มีความหมายในทางดี อาจกล่าว (Euphemism) เป็นคำที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการเปลี่ยนแปลง (Change) ความทันสมัย (Modernization) หรือความเจริญเติบโต (Growth) การพัฒนาเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม(Social change) ส่วนความทันสมัยก็เป็นกรณีเฉพาะอันหนึ่งของการพัฒนา สำหรับทางด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม (Industrialization) เป็นมิติหนึ่งของการพัฒนา โดยหลักทั่วไปแล้วการพัฒนาเป็นลักษณะทางสังคมที่กำลังเปลี่ยนจากสิ่งที่เคยเป็นในอดีตไปสู่สิ่งที่ต้องการจะเป็นซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการพัฒนาของแต่ละสังคม การพัฒนาเป็นแนวคิดทางปทัสถาน หมายถึง การเล็งจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้บรรลุ แต่ต้องตระหนักถึงสิ่งที่ท่านคานธี เรียกว่า “ศักยภาพของมนุษย์”(Realization of the human potential) ความเจริญเติบโตโดยตัวเองไม่ได้ดีเสมอไป อาจเกิดผลเสียก็ได้ เช่น การเจริญเติบโตของเซลล์มะเร็ง ทำนองเดียวกัน การพัฒนาก็ไม่ได้หมายถึงสิ่งเดียวกันกับความทันสมัย

เพราะการพัฒนามีลักษณะหลายอย่างที่เป็นการสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม ไมเคิล โทดาโร (Michael Todaro) สรุปว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการที่มีมิติหลากหลาย และเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายอย่าง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนดเลอร์ (Nadler' 1986, p.6 อ้างถึงใน วรารัตน์ เขียวไพร, 2551: 1) ซึ่งเป็นปรมาจารย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งกิจกรรมเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงภายในช่วงระยะเวลาอันสั้นให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในตำแหน่งงานปัจจุบัน
2. การศึกษา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงภายในช่วงระยะกลางให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อาชีพเตรียมบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ความก้าวหน้าอาชีพในแนวดิ่ง) หรือเพื่อเพิ่มความสามารถด้านเทคนิคในงานปัจจุบัน (ความก้าวหน้าอาชีพในแนวนอน)
3. การพัฒนา หมายถึง ความพยายามเปลี่ยนแปลงภายในช่วงเวลาระยะยาวให้บุคคลเกิดการรับรู้ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงขององค์การในอนาคต

เฮอร์เบิร์ต เจ ชูเคน และ อาร์เธอร์ ดับบลิว เซอร์แมน (1968 : 10-11 อ้างถึงใน มยุรี ศรีสุข, 2550: 8) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 190) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นโครงการที่องค์การจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้ที่จำเป็นรวมถึงการพัฒนาอาชีพและการพัฒนาการบริหารจัดการให้แก่พนักงานโดยมุ่งไปที่ผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงความสามารถให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีโอกาสรับประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนคติใหม่ ที่จะเป็นพนักงานและผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบและประสบความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและที่สำคัญก็คือเป็นการเตรียมให้พนักงานและผู้บริหารได้เรียนรู้ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล และการเปลี่ยนแปลงขององค์การในอนาคต

จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2544: 2) ได้กล่าวไว้ว่า นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายสองนัย คือ ความหมายอย่างแคบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนะของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ตัวบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามเป้าหมาย แผนงานหรือวิสัยทัศน์ของผู้นำในองค์การ ส่วนในความหมายอย่างกว้างนั้น หมายถึง การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น มีคุณภาพที่ดีขึ้น และมีการปรับตัวไปตามทิศทางการพัฒนาประเทศ หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนวิสัยทัศน์ของประเทศ

คาริน ทองเต็ม (2549, หน้า 17) สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการเสริมสร้างประสบการณ์เรียนรู้ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้าน องค์ความรู้ ทักษะคิด ทักษะความชำนาญงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ และทำให้พนักงานมีความเจริญตามสายงานอาชีพอย่างมั่นคงได้ต่อไป

ปรีดา รสสารภี (2546: 8) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดระเบียบ (Organized learning experiences) โดยได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง และได้ออกแบบมา หรือดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็ เน้นสิ่งที่ดีกว่าสำหรับสภาพของมนุษย์ โดยผ่านทาง การผสมผสานเป้าหมายขององค์การและความ ต้องการของบุคคล

สุนันทา เลาहनันท์ (2546 : 224 อ้างถึงใน วรรัตน์ เขียวไพร. 2551: 3) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูน ความรู้และศักยภาพใน การทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบหรือดำเนินการเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้มีคุณภาพ มีโอกาสรับประสบการณ์ ความชำนาญ และ ทักษะคิดใหม่ที่จะเป็นบุคลากรและผู้บริหารที่สมบูรณ์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในระดับที่สูงขึ้น

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดให้มีการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามขั้นตอนหรือกระบวนการของการพัฒนา ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับความต้องการ การวางแผนการพัฒนาล่วงหน้าอย่างชัดเจน รวมทั้งกำหนดระยะเวลา และงบประมาณที่ต้องใช้ดำเนินการ การบริหารและการดำเนินงานตามแผน การติดตามประเมินผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

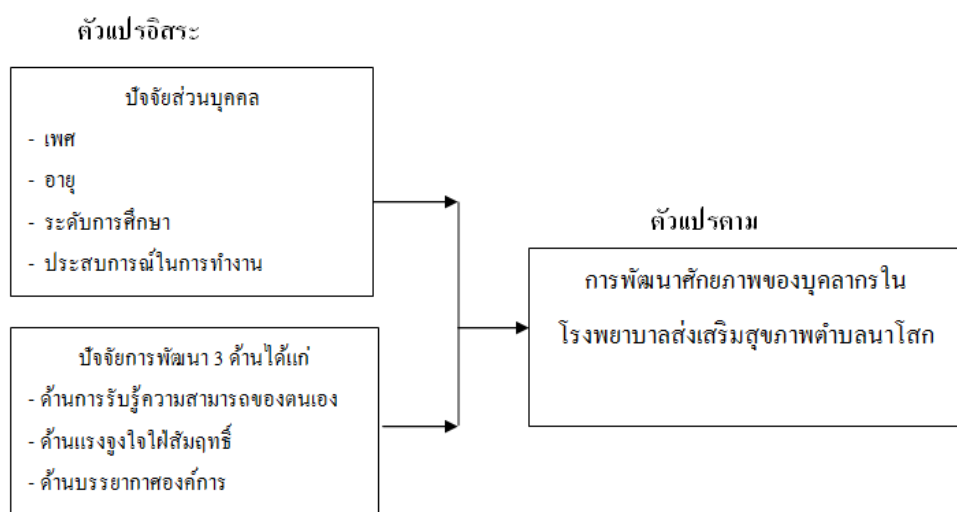
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยคำนึงถึงเป้าหมายระยะยาวให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากร กล่าวคือ การจัดให้มีการพัฒนาตั้งแต่เริ่มเข้า ปฏิบัติงานในองค์การ การพัฒนาเมื่อมีการ เปลี่ยนแปลงภารกิจหน้าที่ ได้แก่ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนาเพื่อให้สามารถ ปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างทั่วถึง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การทุก คนได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่รับผิดชอบตลอดจนลักษณะงานที่

ปฏิบัติ การกำหนดโครงการหรือหลักสูตรตลอดจนเทคนิคและวิธีการพัฒนา ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลุ่มของผู้เข้ารับการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรในทุกระดับได้รับการพัฒนาไปพร้อมกัน ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การโดยรวม

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสกจังหวัดมุกดาหาร ทั้งหมดจำนวน 197 คน เลือกโดยวิธีการเจาะจงทั้งหมดจากบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสก จังหวัดมุกดาหาร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วทำการสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพองค์การและประชากรที่ต้องการศึกษา ผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมุกดาหาร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยจำแนกตามลักษณะของตัว

แปร สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที-เทสต์ (t-test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ Correlation Analysis ข้อเสนอแนะต่อระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมุกดาหาร ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) วิเคราะห์โดยการเขียนความเรียงประกอบตาราง

ผลการวิจัย

บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสก จังหวัดมุกดาหาร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-35 ปีจบระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานที่ 11 – 20 ปี ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสก จังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) และด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การเรียนรู้และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการแพทย์ในขั้นพื้นฐานคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับที่ค่อนข้างมากที่ต้องการพัฒนาตนเอง เนื่องจากการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการแพทย์ที่อยู่ตามพื้นที่ชนบท นั้นมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นคนวัยหนุ่มสาวหรือผู้อาวุโส ล้วนแต่ต้องการพัฒนาตนเองในการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. เปิดการฝึกอบรมที่บุคลากรในพื้นที่ตามความต้องการของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสก
2. เมื่อมีการฝึกอบรมต้องมีการวัดและประเมินผลของการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาในพื้นที่ที่มีความเจริญต่างกันด้านเศรษฐกิจแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อแตกต่าง และเป็นแนวทางในการจัดทำนโยบาย

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ วิชัยภประหาร. (2539). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น**. ขอนแก่น : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล**. ขอนแก่น : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญอริ ยี่หะ. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรายุธ บุหลาด. (2551). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขในเครือข่ายบริการสุขภาพ**. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Sprinthall, N. A., Reiman, A. J., & Theis-Sprinthall, L. (1996). **Handbook of research on teacher education** . New York: Simon-Schuster Macmillan.