

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี

The Importance of Self-Improvement for the Performance among Personnel of Health Support Staff in Ban Kha Hospital, Ratchaburi

สมภพ ห่วงทอง^{1*}, สุทธิศักดิ์ สุริรักษ์²

Sompob Huangtong^{1*}, Sutthisak Surirak²

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี^{1*}

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี²

Ban Kha District Health Office, Ratchaburi Province^{1*}

Sirindhorn College of Public Health, Suphanburi²

(Received: March 30, 2021; Revised: April 23, 2021; Accepted: April 28, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี โดยศึกษาในกลุ่มประชากร คือ บุคลากรโรงพยาบาลบ้านคา จำนวน 72 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent Sample T-Test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA or F-Test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.83 อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ 61.11 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.28 เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 43.05 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 54.17 บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.72$, $s = 0.36$) และมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.75$, $s = 0.60$) โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง) กับความต้องการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($r=0.39$, $p\text{-value} < 0.001$) ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ มีการวิเคราะห์ตนเองอย่างเป็นระบบและพัฒนาทั้งคนและงานอย่างต่อเนื่อง นำสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ควรบูรณาการหลักธรรมาภิบาลและศึกษาเส้นทางในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายงานเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองได้ตรงตามภาระหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบและตรงกับความต้องการทั้งของตนเองและหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในงานคุณภาพ (HA) ซึ่งประยุกต์ใช้ข้อมูลได้อย่างดีในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการในโรงพยาบาลบ้านคา ทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนและใช้พัฒนาแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประโยชน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทั้งคนและงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพ และประสิทธิภาพอย่างสมดุลโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง, บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Sompob13@hotmail.com เบอร์โทรศัพท์ 081-8801525)

Abstract

The purpose of this descriptive research was to study factors affecting organization commitment of personnel in Ban Kha Hospital. The sample were 72 personnel of Health Support Staff in Ban Kha Hospital, Ratchaburi. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation independent sample t-test and one-way analysis of variance (ANOVA or F – test) and Pearson's Product Moment Correlation.

The research revealed as follows: Operation personnel at Ban Kha Hospital Most of them are female. Which accounted for 70.83 percent, most of them were younger than or equal to 30 years, 61.11 percent of them had education level at the bachelor's degree. Accounted for 65.28 percent, with the most jobs of Ministry of Public Health employees Accounted for 43.05 percent and had a period of time to work 1-5 years with the highest number Representing 54.17 percent

Different individual operational groups have different needs for self-development by a wide range of factors. Most have opinions about factors that drive self-development at a very high level ($m = 3.72$, $s = 0.36$) and have opinions that want self-development at a very high level ($m = 3.75$, $s = 0.60$) by a very high degree develop one's own positive relationship to one's own desire for development in a statistically significant way $0.05(r=0.39, p\text{-value} < 0.001)$ should encourage self-development of operational support personnel. There should be systematic self-analysis and continuous development of both people and work, leading to happiness, moral sacrifice and the study of the course of action. One's own organ and one's own, which will be useful in quality (HA) work, which makes good use of information in further human development.

So, in order to develop appropriate personnel to support operations in the home hospital, there is a need to develop their own operational capabilities to take advantage of the benefits of planning and developing a human resource management approach to help bring the organization to excellence, both for people and for happy work, in quality and in balanced performance by the relevant agencies. Keep in touch.

Keyword: self-improvement, Health Support Staff

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร ซึ่งความสำคัญต่อตัวเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร ส่วนในความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตองค์กรและทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรเองและต่อองค์กร

โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี เป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่หลักในการป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสุขภาพ ให้การรักษาพยาบาล และให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานวิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคม ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม เพื่อให้บริการประชาชนโดยครอบคลุมทุกมิติด้านสุขภาพของ

พันธกิจกระทรวงสาธารณสุข และมีนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรสายปฏิบัติการต่าง ๆ ในองค์กร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งล้วนมีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จึงมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพอย่างรวดเร็ว โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและพัฒนาศักยภาพทั้งด้านการปฏิบัติงานและการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญที่มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ถ้าบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องการของตัวผู้รับการพัฒนามาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรจะต้องสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ได้อย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา เพื่อจะนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเล็งเห็นถึง ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร อันจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและคุณภาพสำหรับการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

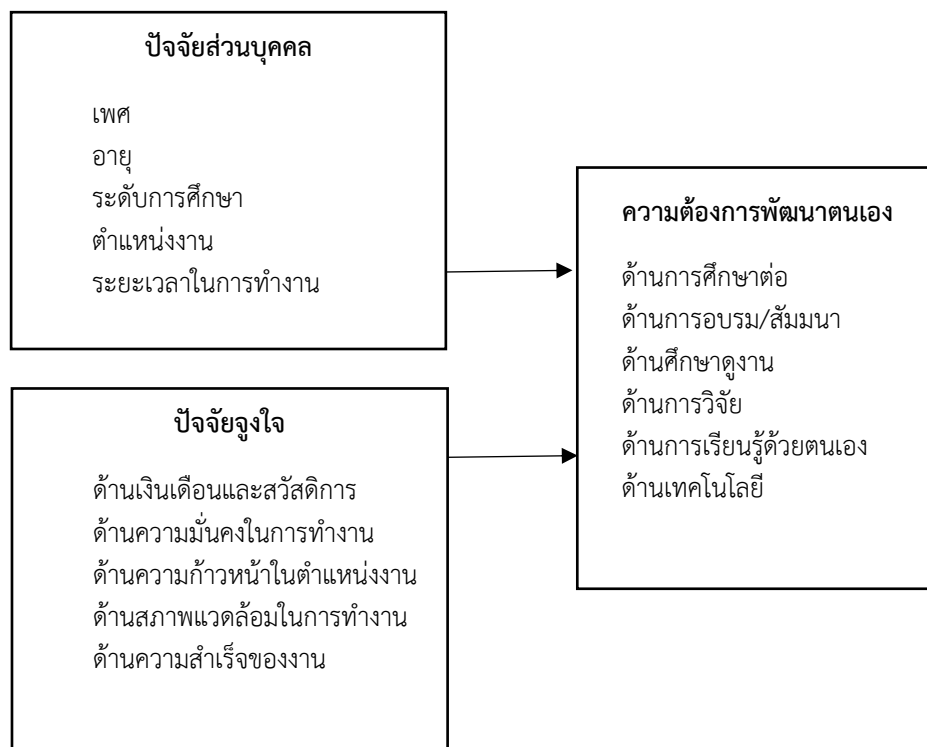
1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา

สมมุติฐานการวิจัย

บุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ที่จัดระดับของความต้องการเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเองบัสเคิร์ก Burkert เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ดังกรอบแนวคิดนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นรูปแบบการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการของโรงพยาบาลบ้านคา ประกอบด้วย ข้าราชการ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ จำนวน 38 คน พนักงานราชการ 3 คน และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 31 คน รวมทั้งหมด 72 คน โดยศึกษาจากทุกหน่วยประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันการพลัดตกหกล้มของผู้สูงอายุไทยในชุมชน มีขั้นตอนดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้วิจัยได้กำหนดข้อความตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ที่จัดระดับของความต้องการเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเอง

บัลเคิร์ก Burkert สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ให้ได้หาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มทักษะ โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจ พัฒนาการด้านอารมณ์ ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่ผ่านมา เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นข้อคำถามปลายเปิด และแบบเลือกตอบ รวมจำนวน-5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะเป็นแบบมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ในการแปลผลความคิดเห็น ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ใช้เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของเบสท์ (Best, 1997) จากช่วงคะแนนทั้งหมด 1 – 5 คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 4.21 – 5.00 คะแนน หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 คะแนน หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
- 2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 คะแนน หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 คะแนน หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านฝึกอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 28 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ในการแปลผลความคิดเห็นปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ใช้เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของเบสท์ (Best, 1997) จากช่วงคะแนนทั้งหมด 1 – 5 คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 4.21 – 5.00 คะแนน หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 คะแนน หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
- 2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 คะแนน หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 คะแนน หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปข้อความ จำนวน ความถี่ และร้อยละ

การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) โดยกำหนดค่าระดับความสัมพันธ์ (Wiersma,&Jurs, 2009) จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ออกเป็น 5 ระดับโดยแบ่งเกณฑ์ ดังนี้

- ค่าสหสัมพันธ์ (r) ตั้งแต่ 0.01-0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
- ค่าสหสัมพันธ์ (r) ตั้งแต่ 0.21-0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ค่าสหสัมพันธ์ (r) ตั้งแต่ 0.41 -0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ (r) ตั้งแต่ 0.61 -0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ (r) มากกว่า 0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ผู้วิจัยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ประกอบด้วย การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity) โดยพิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ในแนวเส้นตรง จึงว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติและมีความสัมพันธ์เชิงเส้น

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (คำถามปลายเปิด)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

โดยการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Content Validity) และการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย นักวิชาการสาธารณสุข และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบกับจุดประสงค์ (IOC : Index of Item Objective Congruence) พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อมากกว่า 0.50 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากร ในสังกัดโรงพยาบาลสวนผึ้ง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด

3. ทดสอบความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.09

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยประกอบกับการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านคา และขอร่วมมือกับบุคลากรโรงพยาบาลทุกคน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด และวัตถุประสงค์การวิจัย ที่กำหนดไว้ด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบโดยตอบอย่างมีอิสระ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนภายใน 10 วัน

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนและนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลับคืน ครบจำนวน 72 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยของประชากร (Population Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Population Standard Deviation)

2. การทดสอบค่าที (T-Test Independent) และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F-Test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จริยธรรมวิจัย/การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ไปยังคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดราชบุรี ซึ่งได้ผ่านการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยแล้วในวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 เลขที่โครงการ 037/2564 และเอกสารรับรองเลขที่ 041/2564

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคล .1

จากการเก็บข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี จำนวน 72 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 29.17 เพศหญิงร้อยละ 70.83 ส่วนมากมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ 61.11 อายุเฉลี่ย 29 ปี อายุสูงสุด 49 ปี อายุต่ำสุด 21 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับชั้นปริญญาตรี ร้อยละ 65.28 โดยส่วนมากมีตำแหน่งงานพนักงานราชการกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 43.05 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.17

ตาราง 1 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี (N = 72 คน)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	(ร้อยละ)
เพศ		
ชาย	21	29.17
หญิง	51	70.83
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	44	61.11
31-40 ปี	18	25.00
41-50 ปี	10	13.89
ระดับการศึกษาสูงสุด		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	34.72
3.2 ปริญญาตรี	47	65.28
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติงาน	5	6.94
ระดับชำนาญงาน	0	0
ระดับปฏิบัติการ	27	37.50
ระดับชำนาญการ	6	8.34
พนักงานราชการ	3	4.17
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	31	43.05
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	3	4.17
1 - 5 ปี	39	54.17
6 - 10 ปี	10	13.89
11 - 15 ปี	15	20.83
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	5	6.94

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.83 และเพศชาย ร้อยละ 29.17 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ 61.11 เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขร้อยละ 43.05 และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 54.17

ตาราง 2 แสดงเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (N = 72 คน)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	t		F-Ratio		
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ระยะเวลาในการทำงาน
1. ด้านการศึกษาต่อ	0.115	0.330	0.000*	0.310	0.642
2. ด้านฝึกอบรม/สัมมนา	0.180	0.202	0.120	0.502	0.180
3. ด้านศึกษาดูงาน	0.437	0.314	0.150	0.516	0.196
4. ด้านการวิจัย	0.199	0.201	0.520	0.518	0.430
5. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.180	0.202	0.120	0.902	0.000*
6. ด้านเทคโนโลยี	0.440	0.315	0.160	0.063	0.198
ภาพรวม	0.178	0.412	0.572	0.528	0.638

* $p < .05$

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการศึกษาต่อมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัย
ที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ (N = 72 คน)

ปัจจัยปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	m	s	การแปลผล
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.24	0.45	ปานกลาง
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.04	0.65	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.37	0.78	ปานกลาง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.77	0.51	มาก
5. ด้านความสำเร็จของงาน	4.18	0.43	มาก
ภาพรวม	3.72	0.36	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.72$, $s = 0.36$) เมื่อพิจารณารายด้าน-พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($m = 4.18$, $s = 0.43$) รองลงมา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($m = 4.04$, $S.D. = 0.65$) และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($m = 3.77$, $S.D. = 0.51$) โดยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($m = 3.37$, $s = 0.78$) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($m = 3.24$, $s = 0.45$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา (N = 72 คน)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	<i>m</i>	<i>s</i>	การแปลผล
1. ด้านการศึกษาต่อ	3.86	0.65	มาก
2. ด้านฝึกอบรม/สัมมนา	3.65	0.72	มาก
3. ด้านศึกษาดูงาน	3.44	0.77	มาก
4. ด้านการวิจัย	3.49	0.78	มาก
5. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.08	0.72	มาก
6. ด้านเทคโนโลยี	3.97	0.82	มาก
ภาพรวม	3.75	0.60	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา (N = 72 คน)

ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง	ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	<i>r</i>	<i>p-value</i>	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการศึกษาต่อ	0.62*	<0.001	สูง
2. ด้านฝึกอบรม/สัมมนา	0.44*	<0.001	ปานกลาง
3. ด้านศึกษาดูงาน	0.44*	<0.001	ปานกลาง
4. ด้านการวิจัย	0.29*	0.004	ต่ำ
5. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.31*	0.003	ต่ำ
6. ด้านเทคโนโลยี	0.22*	0.014	ต่ำ
ภาพรวม	0.39*	.000	ปานกลาง

* $p\text{-value} < 0.05$

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง. ($r = 0.39, p = .000$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.62, p = .000$) ด้านการฝึกอบรมสัมมนา ด้านศึกษาดูงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.44, p = .000$) ($r = 0.44, p = .000$) และ ด้านการวิจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.29, p = .000$) ($r = 0.31, p = .000$) ($r = 0.22, p = .000$) โดยปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ ($r=1, p\text{-value}<0.05$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาของบุคลากรตามเป้าหมายองค์กร โดยคณะมีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาการสนับสนุนให้งบประมาณแก่บุคลากรได้ศึกษาต่อในสายงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน การสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

กับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการศึกษาคุณงานหน่วยงานภายนอก การสนับสนุนการทำวิจัยสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ การจัดสรรอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรัตน์ ปีกานัง (2548) เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาพิษณุโลก ที่ทำการที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของพนักงานสายงานสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ซึ่งจะเห็นว่าทั้งบุคลากรโรงพยาบาลรามาธิบดีและบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายามีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับสูงเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจากเป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของภาครัฐ โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีการกำกับและควบคุมมาตรฐานในการทำงานภายใต้กรอบวิชาชีพ และมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจากผู้นำสูงสุดภายใต้มหาวิทยาลัยมหิดลเช่นเดียวกัน แต่ทั้งนี้บริบทในการทำงานอาจจะแตกต่างกันไปคือ โรงพยาบาลรามาธิบดีให้บริการทางด้านสุขภาพเป็นหลัก ส่วนบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลให้บริการทางการศึกษาเป็นหลัก และสอดคล้องกับ ละออ นาควล (2556) ที่ศึกษาในบุคลากรในโรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

บุคลากรสายปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับ ($m = 3.72, s = 0.36$) อธิบายได้ว่า อาจเนื่องจากโรงพยาบาลเป็นหน่วยงานของรัฐมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงองค์กร มีความมั่นคงในอาชีพ จึงส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ อดุลย์ ทองจำรูญ (2556) ซึ่งพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากเป็นหน่วยงานของรัฐทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

บุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคาที่มีเพศ ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญส่ง สีสะชาต (2559) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรแต่ละช่วงอายุ มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน จึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ พชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน

บุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคาที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ตนเองมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมทั้งตำแหน่งงานที่ในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่อย่างใด โดยหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จึงทำให้ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ไม่ได้เป็นตัวแปรที่จะทำให้บุคลากรเกิดความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษา และสายงานที่แตกต่าง มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงานพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพิใจ ปรางสุรางค์ (2555) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ปีการศึกษา 2554 ซึ่งพบว่า บุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเชิงความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อในทิศทางเดียวกันระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างตามเป้าหมาย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน และหน่วยงานก็มีกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่อในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้โดยการสนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากรในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ

การนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนและใช้พัฒนาแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประโยชน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทั้งคนและงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพ และประสิทธิภาพอย่างสมดุล ดังนี้

1. หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความน่าอยู่ ปลอดภัย รวมถึงส่งเสริมและจัดหาเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน เพราะถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเดินไปได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และประสบความสำเร็จนอกจากนั้น ควรพิจารณาระบบค่าตอบแทนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน

2. ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยทัดเทียมกัน พิจารณาความดีความชอบ โดยถือเกณฑ์จากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลัก รวมถึงเงินเดือน เงินชดเชย สวัสดิการต่าง ๆ และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน และเทียบเคียงกับองค์กรอื่น โดยให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันด้วย

3. ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ควรสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคจากการทำงานอยู่เสมอ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการแก้ไขต่อไปและมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีอำนาจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเต็มที่ รวมทั้งการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

4. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญในการจัดวางตัวบุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระ รวมถึงการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและศักยภาพ ในการทำงานใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายต่อความสามารถ มีการยกย่องชมเชย เชิดชู บุคลากรต้นแบบ (Role Model) เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรและองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน และเพื่อนำไปขยายผลในการศึกษาครั้งต่อไป

2. ควรใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน เนื่องจากวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษาไม่เป็นจริง เนื่องจากบุคลากรอาจให้คำตอบซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งโดยตรงและโดยอ้อมได้

References

- กรกนก ทองโคตร. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กัญญาณ อินทวาท. (2554). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาองค์กร.” นำข้อมูลขึ้นเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2554). <http://www.thaihealth.or.th/blog/myblog/topic> (สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2564).
- นพมาศ ทะมาตร์ (2551: 113). *การปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). อุดรดิตถ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- บุญช่วย บุญอาจ. (2545). *ความต้องการในการพัฒนาพนักงานครูของเทศบาล จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญส่ง ลีละชาต. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. (การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) สาขาวิชาการเมืองการปกครองสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- ปิ่นทิรา จันทหลวง.(2553). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย* . การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พิมพ์ใจ ปรางสุรางค์ และคณะ. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาพิษณุโลก การประชุมวิชาการแห่งชาติ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 9 วันที่ 6-7 ธันวาคม 2555* http://researchconference.kps.ku.ac.th/article_9/index.html

- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา.(2557). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการ
สาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม”. รายงานการวิจัยกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาล
อัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. สมุทรสงคราม: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม.
- พัชรินทร์ ราชคมน์, (2554) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .มหาวิทยาลัยแม่โจ้,ม.ป.ท.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏ
จันทรเกษม. เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร :
เอ็ดดิวเฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ละออ นาคกุล. (2556). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหิดล
- สิทธิ์ อีธรรม. (2550). แนวคิดพื้นฐานทางการวิจัย กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษรภาพพัฒน
จำกัด.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่
อำเภอแก่งศรีภูมิ จังหวัดชัยภูมิ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครราชสีมา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สุรนารี.
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรัญญา บุญยงค์. (2546). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการศึกษา: ศึกษากรณีของ
เทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี.
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Best, J. W. 1981. The Tools of Research in Education.4th ed. Englewood. Cliffs. Prentice-
Hall, NJ.
- Cochran, W.G. (1977). Sampling Techniques. 3d ed. New York : John Wiley and Sons Inc.
- Cronbach, Lee J. 1970. Essential of Psychology Testing. 3rd ed. Harper and Row, Publishers,
Inc, New York.
- Drucker, F.P. (1999). Managing oneself. Harvard Business Review, 14(2), 65-74
- Good,C.V.1973. Dictionary of education. McGraw-Hill, New York
- Likert ,Rensis. and Likert, Jane. (1976). New Way Management Conflict. New York :
McGraw - Hill

- Litwin, G.H. and R.A. Stringer, Jr. (1968). Motivation and Organizational Climate. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Nadler, L., and Nadler Z. (1989). Developing human resource. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass