

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามธิบดี

NEEDS OF SELF DEVELOPMENT AMONG RAMATHIBODI HOSPITAL PERSONNEL

ละออ นาคกุล (Laor Nakgul)*

ปิยธิดา ตรีเดช (Piyathida Thridech)**

วงเดือน ปันดี (Wongdyan Phandii)***

สุคนธา ศิริ (Shukhonta Siri)****

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามธิบดี จำนวน 349 คนโดยจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ต่างกัน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม 2556 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.1 นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 131.3) และรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.8) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.4) และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกัน ($p < 0.001$, $P < 0.001$ ตามลำดับ) ความสัมพันธ์พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ($r = -0.157$, $p < 0.001$) ส่วนบรรยากาศองค์กรทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม ($r = 0.37$, $p < 0.001$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองคือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กรและด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้อในองค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 15.7

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรด้านการศึกษาต่อ จัดตั้งกองทุน จัดสรรงบประมาณ จัดฝึกอบรมการใช้ภาษาต่างประเทศให้บุคลากรทุกสายงาน กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองผ่านระบบเทคโนโลยีให้มีการใช้ประโยชน์มากที่สุด สร้างความเชื่อมั่นในระบบค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยทัดเทียมกัน และให้อำนาจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเต็มที่ มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและชัดเจน

*นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาเอกการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

***รองศาสตราจารย์, ภาควิชาปรสิตวิทยาและกีฏวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

****อาจารย์, ภาควิชาระบาดวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Abstract

The study was a survey research with the objective of studying the needs for self-development of the personnel in Ramathibodi Hospital. The study samples were 349 personnel from technical/professional supportive group and from administrative support group. Questionnaires were employed as data collecting tool. The data were collected during February-March 2556 B.E. There was a set of 339 complete and returned questionnaires (97%). Data was analyzed by using descriptive statistics one way ANOVA Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Correlation Coefficient.

The study found that the need for self-development of the studied population was in the high level (mean = 131.3) and by aspects found that the need for training had highest score (mean = 49) for followed by need for continuing education ($x = 44.4$) and need for self-learning had the lowest score (mean = 37.1). Differences in personal factors education status and experience in gaining more knowledge affect the difference in need for overall self-development ($p < 0.001$, $p < 0.001$ consecutively). Age had a negative association with need for continuing education ($r = -0.157$, $p < 0.001$) Organization climate (all six aspects) had positive association with overall need for self-development ($r = 0.37$, $p < 0.001$). Factors which affected needs for self-development were perception of organization climate in the aspects of the exercising of the authority and influence in organization in the application of technology and knowledge to be use in the organization. These factors had co-predictability power of 15.7%

Recommendations from the research were the administration should support the continuing education program of the personnel, set up common funds and provide financial support for self-development program of the personnel. Training in the use of foreign language should be provided for personnel from every office. Personnel should have more self-learning through technology as much as possible. Confidence and trust in the personnel should be created; salary increase and career growth increase will be provided on an equity basis. Delegation of authority should be fully practiced properly and distinctively.

Key Words: Self-Development/ Perception of Organization Climate/ Work Line/Experience in Increasing Knowledge.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ นับว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด กล่าวคือองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในองค์กร ปัญหาต่างๆ ที่

เกิดขึ้นในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์กรเสมอ (Drucker, 1999) คนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดย

การทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาด้านตนเองอยู่เสมอ ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน (เรียม ศรีทอง, 2542)

บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก กล่าวคือ องค์กรใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้อย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศองค์กรไม่ดี จะเป็นสิ่งบั่นทอนต่อความสามารถของสมาชิกในองค์กร (Litwin and Stringer, 1968)

ทั้งนี้การพัฒนาด้านตนเองของสมาชิกในแต่ละองค์กรจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความประสบความสำเร็จในการพัฒนาด้านตนเอง โดยพัฒนาและปรับปรุงตนให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544)

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2512 เป็นองค์กรด้านสุขภาพของภาครัฐชั้นนำของประเทศไทย เป็นสถาบันอุดมศึกษาทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขให้บริการทางการแพทย์และทางวิชาการ ควบคู่กับการป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพในทุกสาขาที่จำเป็นและได้มีการพัฒนาคุณภาพในทุกๆ ด้าน มีพันธกิจในการจัดการศึกษา การวิจัย ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการผู้รับบริการควบคู่ไปกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ตามแนวคิด เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ รวมทั้งเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมต่อประสิทธิภาพคุณภาพและความโปร่งใสของสถาบันราชการนำสู่

นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการบริการ (วินิต พัวประดิษฐ์, 2553) รวมทั้งการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พุทธศักราช 2558 และเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการทางด้านสุขภาพเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

โดยสรุปจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาธิบดี ว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและระดับความต้องการในการพัฒนาด้านตนเองมากน้อยเพียงใด และศึกษาถึงการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความต้องการในการพัฒนาด้านตนเองว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรต่อไป

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีระหว่างพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร ตามแบบจำลองสมการ คือ

$$B = f(P, E)$$

B (Behavior) เป็นพฤติกรรมของบุคคล

P (Person) คือ บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล

E (Environment) คือ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กร

จากรูปแบบความสัมพันธ์ของ Litwin จะเห็นว่าพฤติกรรมมีผลมาจากบุคคลและ สิ่งแวดล้อม ดังนั้นการประเมินผลของพฤติกรรมบุคคลจึงต้องวัดทั้งทางด้านลักษณะของบุคคลและสิ่งแวดล้อม (Litwin and Stringer, 1968)

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ/วิชาชีพและสายงานสนับสนุนบริหาร/ธุรการในโรงพยาบาลรามาธิบดี

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. วัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
3. หาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
2. อายุ อายุงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
3. ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลในการทำนายความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ

นิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษา

1. ความต้องการการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติที่จะปรับปรุงสิ่งที่ได้อยู่แล้วในตัวเราให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ด้วยแนวทางการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ ศึกษาต่อ ฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543)
2. การรับรู้บรรยากาศองค์กร หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองตีความ หรือแปลข้อความที่ได้จากการสัมผัสกับบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการแสดงออก

ของพฤติกรรมบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วยบรรยากาศองค์กรทั้ง 6 ด้าน (Likert, 1976) ได้แก่ (1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3) องค์กรคำนึงถึงพนักงาน (4) การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (5) การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร (6) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. องค์กร หมายถึง หน่วยงานที่ผู้เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ ภายใต้ผู้บังคับบัญชาโดยหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ

4. โรงพยาบาลรามาริบัติ หมายถึง สถานที่ให้บริการด้านสุขภาพทั้งหมด สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล

5. บุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนวิชาการ/วิชาชีพ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานบริหาร/ธุรการ

6. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน สายงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้

7. สายงานที่สังกัด หมายถึง ประเภทของลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ประจำ โดยแบ่งเป็นสายงานสนับสนุนวิชาการ/วิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของวิชาชีพ และให้บริการโดยตรงกับผู้ป่วยจำนวน 13 กลุ่มวิชาชีพ และสายงานสนับสนุนบริหาร/ธุรการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ธุรการทั่วไป โดยไม่ได้ให้บริการกับผู้ป่วยโดยตรง จำนวน 43 กลุ่มงาน

8. ประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้ หมายถึง การได้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ/หรือ ได้รับการฝึกอบรมทั้งภายนอกและภายในโรงพยาบาล ในช่วงเวลา 2 ปีที่ผ่านมาของบุคลากรโรงพยาบาลรามาริบัติ ที่เข้าร่วมการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายงานสนับสนุน วิชาการ/วิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของวิชาชีพ และให้บริการโดยตรงกับผู้ป่วยจำนวน 13 กลุ่มวิชาชีพ และสายงานสนับสนุน บริหาร/ธุรการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ธุรการทั่วไป โดยไม่ได้ให้บริการกับผู้ป่วยโดยตรง จำนวน 43 กลุ่มงาน ในโรงพยาบาล รามาธิบดี รวมทั้งสิ้น 6,255 คน

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สายงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สายงานสนับสนุนวิชาการ/วิชาชีพ	3,916	220
สายงานสนับสนุนบริหาร/ธุรการ	2,339	129
รวม	6,225	349

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. การเลือกตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนในการวิจัยครั้งนี้ คือ ใช้วิธีการสุ่มโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม 2 สายงานที่สังกัด คือ สายงานสนับสนุน วิชาการ/วิชาชีพ และสายงานสนับสนุนบริหาร/ธุรการ ดังนี้

2. ทำการสุ่มตัวแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากไม่แทนที่ (Sampling without Replacement) ให้ได้จำนวนเท่ากับที่คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ข้างต้น ตามสัดส่วนของประเภทวิชาชีพ และกลุ่มงาน จากระหัสของพนักงาน

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาธิบดีสายงานสนับสนุน วิชาการ/วิชาชีพ และสายงานสนับสนุนบริหาร/ธุรการ จำนวน 6,255 คน โดยสายงานสนับสนุนวิชาการ/วิชาชีพจำนวน 2,339 คน และสายงานสนับสนุน บริหาร/ธุรการจำนวน 3,916 คน โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) เพื่อเป็นตัวแทนประชากร ด้วยการคำนวณตามสูตร Cochran (1977, p.107) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 349 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้เป็นแบบสอบถาม 3 ตอน โดยตอนที่ 1 คือ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 คือ คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศขององค์กร 6 ด้าน ได้ดัดแปลง แก้ไขเพิ่มเติม จากงานวิจัยของกรรณก ทองโคตร (2548) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และตอนที่ 3 คือคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง 3 ด้านโดยได้ดัดแปลง แก้ไขเพิ่มเติม จากงานวิจัยของอมรรัตน์ ปักโคพานัง (2548) ซึ่งได้ทำ ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ยื่นขอจริยธรรมจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ของคณะ แพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เลขที่ 2555/484 รหัสโครงการ ID 10-55-51 ย

1. หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ยินยอมตนในการ ทำวิจัย (Inclusion Criteria) ผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นบุคลากร โรงพยาบาลรามาธิบดี ปฏิบัติงานสังกัดสายงาน สนับสนุนวิชาการ/วิชาชีพ และสายงานสนับสนุน บริหาร/ธุรการ ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป มีความสามารถ ในการอ่านและเขียนหนังสือได้และยินดีให้ความร่วมมือ ในการศึกษา

2. เกณฑ์คัดออกผู้ยินยอมตนในการทำวิจัย (Exclusion Criteria) บุคลากรที่ลาคลอด ลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรมในช่วงที่มีการเก็บข้อมูล มีภารกิจในการ ปฏิบัติงานภายนอกโรงพยาบาลรามาธิบดีในช่วงที่มีการ เก็บข้อมูล ไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยและบอกเลิก ปฏิเสธด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร

3. ระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและการป้องกัน แก่ไข โครงการวิจัยนี้ไม่มีการทดลองใด ๆ จึงไม่มีความ เสี่ยงจากการทดลอง ซึ่งความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ คือ การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพ สมรส เป็นต้น

4. ระบุประเด็น ที่เกี่ยวกับด้านจริยธรรมการ บอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยนี้ก่อนเริ่มการวิจัย และการบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยสามารถทำได้ ทุกเมื่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนจำนวน 342 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.99 จากการตรวจสอบ แบบสอบถาม พบว่า มีความสมบูรณ์จำนวน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.13 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ (สิทธิ์ อีธีสรณ์, 2550)

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ งาน สายหน่วยงานที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ โดยการหา ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศ องค์การและความต้องการพัฒนาตนเอง โดยการหาค่า เฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และพิจารณาการกระจายของข้อมูล และ แปลผลคะแนนตามหลักการของเบส (Best, 1977: 14)

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการในการ พัฒนาตนเองในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t ได้แก่ เพศ สายงานที่สังกัด และ ประสบการณ์การเพิ่มพูนความรู้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ แตกต่างกันมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้แก่ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ถ้าพบความแตก ต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ ตัววิธี Lsd : (least significant difference)

ส่วนที่ 4 หาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มี ระดับการวัดเป็นช่วงมาตรา (Interval Scale) คือ อายุ อายุงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความ ต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร ในโรงพยาบาลรามาธิบดี

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.4 มีอายุ น้อยกว่า 39 ปี ร้อยละ 76 อายุโดยเฉลี่ย 34 ปี มีสถานภาพโสดและสมรสใกล้เคียงกันร้อยละ 53.7 และ 41.6 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ

ปริญาตรีร้อยละ 51.6 อายุงานอยู่ระหว่าง 5-14 ปี ร้อยละ 46.6 อายุงานโดยเฉลี่ย 9.8 ปี สายงานที่สังกัด คือสายงานสนับสนุนวิชาการ/วิชาชีพ ร้อยละ 64.3 และ เคยมีประสบการณ์การเพิ่มพูนความรู้ ร้อยละ 73.5

2. ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรตามแนวคิดองค์ประกอบบรรยากาศองค์กร 6 ด้านของ Likert (1976) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติโดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 110.8) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.0) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.8) และด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.7) ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งสองด้าน ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.0) และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.0) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติรายข้อ

ด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานแจ้งเป้าหมายการทำงานให้ทราบอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9+0.7) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความรู้ใหม่ๆ อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4+0.9)

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.0+0.7) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5+0.9)

ด้านหน่วยงานคำนึงถึงพนักงาน ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9+0.8) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4+0.9)

ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในหน่วยงาน ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8+0.8) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจเพียงผู้เดียวเกี่ยวกับปัญหาและ อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1+1.0)

ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9+0.9) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถตามเทคโนโลยีใหม่ ที่หน่วยงานของท่านนำมาใช้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7+0.8)

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชายกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8+0.8) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความก้าวหน้า อย่างเท่าเทียมกันโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4+0.9)

4. ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ

ผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 131.3+18.1) เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาตนเองรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.8 ± 6.9) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.4 ± 8.1) และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.1 ± 5.7)

5. ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริธิราชข้อ

ด้านการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 ± 0.9) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ต้องการการศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9 ± 1.2)

ด้านการฝึกอบรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะด้านภาษาประเทศ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 ± 0.7) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 ± 0.8)

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 ± 0.8) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ต้องการเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชาตามโอกาสที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 ± 0.9)

6. การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริธิโดยรวม พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$, $p < 0.001$ ตามลำดับ)

7. การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองรายด้าน

การศึกษาต่อบุคลากรที่มีเพศสถานภาพสมรส และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.008$, $p = 0.02$ ตามลำดับ)

ด้านการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรที่มีเพศสถานภาพสมรส และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่าง แต่สำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$, $p < 0.001$ ตามลำดับ)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$, $p < 0.001$ ตามลำดับ)

8. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านประสบการณ์ การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริธิ

ผลการศึกษา พบว่าอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริธิ และ ไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านการศึกษาต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.004$)

ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม และไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อการฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์ทั้ง 6 ด้าน คือ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์การคำนึงถึงพนักงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) และมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$)

9. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ

ผลการทำนายตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในหน่วยงานและด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลรามาริบัติได้ร้อยละ 15.7

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ/วิชาชีพ และสายสนับสนุนบริหาร/ธุรการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรัตน์ ปักโคพานัง

(2548) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของพนักงานสายงานสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ซึ่งจะเห็นว่าทั้งบุคลากรโรงพยาบาลรามาริบัติและบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายามีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับสูงเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจากเป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของภาครัฐ โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีการกำกับและควบคุมมาตรฐานในการทำงานภายใต้กรอบวิชาชีพ และมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจากผู้นำสูงสุดภายใต้มหาวิทยาลัยมหิดลเช่นเดียวกัน แต่ทั้งนี้บริบทในการทำงานอาจจะแตกต่างกันไปคือ โรงพยาบาลรามาริบัติให้บริการทางด้านสุขภาพเป็นหลัก ส่วนบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลให้บริการทางการศึกษาเป็นหลัก อย่างไรก็ตามบุคลากรของทั้งสององค์กรได้มีการพัฒนาตนเองและค้นคว้าหาความรู้ทางวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและตำแหน่งความก้าวหน้าทางอาชีพและวิชาชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยของกรศิริมนัสลครวงศ์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอเลเฟเว่น จำกัด (มหาชน) พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งองค์กรของภาครัฐและเอกชนต่างก็มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูงเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ที่กล่าวว่า เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ปรับปรุงตนเองเพิ่มให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ (วิเชียร แก่นไร่, 2542: 10)

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาตนเองรายด้าน พบว่าด้านที่บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่ำสุด อาจเป็นเพราะ

ลักษณะการทำงานบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลรามาธิบดีเป็นงานบริการด้านสุขภาพภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้นจึงต้องมีทักษะ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากกว่าการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถ โดยเฉพาะการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป โดยพบว่าข้อที่บุคลากรมีระดับความต้องการทั้งด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงสุด คือ ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคม ตามแนวคิดของนาแดเลอร์ (Nadler, 1989) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้น เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ทันที

ข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรายชื่อของแต่ด้านอยู่ระดับมากซึ่งใกล้เคียงกันทุกข้อคำถาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองทุกประการที่ทางองค์กรจะจัดสรรและให้การสนับสนุน ทั้งทางด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่มีข้อคิดเห็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำซึ่งแตกต่างจากข้ออื่นๆ คือ เรื่องการใช้ทุนส่วนตัวในการศึกษาต่อ ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความต้องการในทุกๆ ด้านแต่ขาดทุนสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในทุกด้านและทุกช่องทางให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรด้านการศึกษาต่อและช่องทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นรูปธรรม เช่น จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณสำหรับทุนการศึกษาอย่างเพียงพอและกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ผ่านระบบเทคโนโลยี เนื่องจากภายในองค์กรมีระบบการทำงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทันสมัย และสามารถเข้าถึงได้ง่ายให้มีการใช้ประโยชน์มากที่สุด

2. จัดการฝึกอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน โดยเฉพาะการอบรมการใช้ภาษาต่างประเทศที่บุคลากรให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เพื่อเตรียมพร้อมการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปีพุทธศักราช 2558

3. ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในระบบค่าตอบแทนการเลื่อนขั้นเงินเดือน และก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยทัดเทียมกัน พิจารณาความดีความชอบโดยถือเกณฑ์จากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลัก รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกๆ ระดับ

4. ผู้บริหารในระดับต่างๆ ควรสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคจากการทำงานอยู่เสมอ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการแก้ไขต่อไป และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีอำนาจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเต็มที่ รวมทั้งการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในทุกกลุ่มสายงานอื่น ๆ ของโรงพยาบาลรามาธิบดี

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก สันทนากลุ่ม การใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิดให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้เพิ่มเติมข้อเสนอแนะอื่นๆ

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลภาครัฐที่อยู่ภายใต้ของสถาบันการศึกษาทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก ทองโคตร.(2548).การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรผ่านสนับสนุน
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์.(2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : เอ็ดดูเคชั่น.
- วินิต พัวประดิษฐ์ (2553).ค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2555.<http://www.intra.ra.mahidol.ac.th/ramathibodi/aboutth>
- วิเชียร แก่นไธ้. (2542). การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริมนัส ลครวงษ์. (2549). การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด(มหาชน).
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ศิริวรรณ
เสรีรัตน์. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษราพัฒนา
จำกัด.
- สิทธิ์ อีธรรม. (2550). แนวคิดพื้นฐานทางการวิจัย กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อมรรัตน์ ปักโคพานัง. (2548). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒน
ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. 3d ed. New York : John Wiley and Sons Inc.
- Drucker, F.P. (1999). *Managing oneself*. Harvard Business Review, 14(2), 65-74
- 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 huma resource*. 3d ed. San Francisco: Jossey-Bass