

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบดี



ละอ อ นาคกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามธิบดี

NEEDS OF SELF DEVELOPMENT AMONG RAMATHIBODI HOSPITAL PERSONNEL

ละออ นาคกุล 5437329 PHPH/M

วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, ศ.ด., วงเดือน ปั่นดี, ศ.ด., สุคนธา ศิริ, Ph.D. (TROPICAL MEDICINE).

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามธิบดี โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ/วิชาชีพ และสายสนับสนุนบริหาร/ธุรการ จำนวน 349 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2556 ได้รับแบบสอบถามกลับที่มีความสมบูรณ์ 339 ฉบับ (ร้อยละ 97) ใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 131.3) และรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.8) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.4) และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเพิ่มรู้แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกัน ($p < 0.001$, $p < 0.001$ ตามลำดับ) ความสัมพันธ์พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ($r = -0.157$, $p < 0.001$) ส่วนบรรยากาศองค์กรทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม ($r = 0.37$, $p < 0.001$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กรและด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 15.7

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรด้านการศึกษาต่อ จัดตั้งกองทุน จัดสรรงบประมาณ จัดฝึกอบรมการใช้ภาษาต่างประเทศให้บุคลากรทุกสายงาน กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ผ่านระบบเทคโนโลยีให้มีการใช้ประโยชน์มากที่สุด สร้างความเชื่อมั่นในระบบค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยทัดเทียมกัน และให้อำนาจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเต็มที่ มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและชัดเจน

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง / การรับรู้บรรยากาศองค์กร / สายงานที่สังกัด / ประสบการณ์การเพิ่มพูนความรู้

**NEEDS OF SELF-DEVELOPMENT AMONG RAMATHIBODI HOSPITAL
PERSONNEL**

LAOR NAKGUL 5437329 PPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., WONGDYAN
PANDII, Dr.P.H., SHUKHONTA SIRI, Ph.D. (TROPICAL MEDICINE).**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.

135 pages