ความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่

Development Needs of Monthly Temporary Employees of Directing Group at Hatyai Hospital

ภูทิน ผ่องขาว

Putin Pongkhaow

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Public Administration Program

Prince of Songkla University

2553

ชื่อสารนิพนธ์	**ความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่**
ผู้เขียน	**นายภูทิน ผ่องขาว**
สาขาวิชา	**รัฐประศาสนศาสตร์**
ปีการศึกษา	**2553**

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จุฑามณี ตระกูลมุทุตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จุฑามณี ตระกูลมุทุตา)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพจน์ โกวิทยา)

.....กรรมการ

(อาจารย์ พูนศักดิ์ เงินหมื่น)

.....

(รองศาสตราจารย์ วิชัย กาญจนสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์

สาขารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์ **ความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่**

ผู้เขียน **นายภูทิน ผ่องขาว**

สาขาวิชา **รัฐประศาสนศาสตร์**

ปีการศึกษา **2553**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วราวกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 186 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference)

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วราวกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการวิเคราะห์รายด้านพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการพัฒนามากที่สุดในด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านอื่น ๆ และด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ตามลำดับ จากการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วราวกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นมีผลต่อระดับความต้องการในการพัฒนาในแต่ละด้านแตกต่างกัน แต่อยู่ในระดับปานกลางถึงมากและมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลแม้แตกต่างกัน ก็ยังมีความต้องการที่จะพัฒนาอยู่มาก ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ผู้เกี่ยวข้องในเรื่องความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ ควรนำผลการศึกษาซึ่งเป็นข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ลูกจ้างมีการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้มีความพร้อมต่อการให้บริการประชาชน

Minor Thesis Title	**Development needs for Monthly Temporary Employees of Directing Group at Hatyai Hospital**
Author	**Putin Pongkhaow**
Major Program	**Public Administration**
Academic Year	**2010**

ABSTRACT

The dissertation objective is to study a personal development needs for monthly temporary employees of directing group at Hatyai Hospital, Hatyai, Songkhla. Total sample size is 186 samples. The study's methodology use closed-ended questionnaire to collect data, and use software to analyze statistic information such as frequencies, percentages means and standard deviation. Mean difference is a key statistic measurement to justify the hypothesis.

The research founds that, in general, there is a high level of development needs for these group of employees. Job competencies are the most required development area follows by management competencies, information system competencies, and bureaucratic understanding competencies consecutively. On the other hand, the biographic statistic shows that almost all employees need further competencies development; however, the areas of developments are varied by individuals.

In summary, a related-personal development officer at Hatyai Hospital could utilize this study in planning personal development program for these temporary employees in order to improve their working effectiveness and efficiencies and, ultimately for the hospital, to operate a better civil service.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็ด้วยความกรุณาและการแนะนำช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากคณาจารย์ที่ปรึกษาทุกท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จุฑามณี ตระกูลมุทุตา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพจน์ โกวิทยา และอาจารย์ พูนศักดิ์ เงินหมื่น ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม อีกทั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา โรงพยาบาลหาดใหญ่ ซึ่งให้ความช่วยเหลือในการเก็บแบบสอบถามทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อน ๆ MPA 18 ทุกท่านซึ่งคอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กันและกัน

สุดท้ายขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัว ที่สนับสนุน ส่งเสริมและให้กำลังใจข้าพเจ้าตลอดมา

ภูทิน ผ่องขาว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... (3)

กิตติกรรมประกาศ ..... (5)

สารบัญ ..... (6)

รายการตาราง ..... (8)

รายการภาพ ..... (10)

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

สมมติฐานของการวิจัย 2

ขอบเขตของการวิจัย 2

นิยามคำศัพท์เฉพาะ 3

บทที่ 2 กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ 4

แนวคิดความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 9

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 16

กรอบแนวความคิดในการวิจัย 20

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

ที่มาของข้อมูล 21

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 21

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 22

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 23

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ 23

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การแจงแจงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 26

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 29

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา 56

อภิปรายผล 59

ข้อเสนอแนะ 63

บรรณานุกรม 65

ภาคผนวก 67

ประวัติผู้เขียน 72

รายการตาราง

หน้า

ตาราง

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง……26
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับของความ ต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ในแต่ละด้านโดยภาพรวม……30
3. วิธีการต่างๆในการพัฒนาที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการ……...31
4. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับของความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง……...……..32
5. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับของความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ……..33
6. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับของความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ในการพัฒนาด้านการบริหาร……34
7. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับของความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ……...35
8. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับของความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ในการพัฒนาด้านอื่น ๆ……..36
9. ลำดับความสำคัญของเหตุผลต่อความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่……...……...37

รายการตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง

10. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการต่อความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....40
11. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....43
12. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการต่อความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....46
13. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ต่อความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....49
14. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ต่อความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษและอาชีพเสริมรายได้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....52

รายการภาพ

หน้า

ภาพประกอบ

1. กรอบแนวคิดในการวิจัย……20

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบราชการในประเทศไทย (สารานุกรมเสรี,2553 : ราชการ) เป็นระบบการทำงานหลักควบคู่ไปกับ ระบบเอกชน และรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ มีหลายประเภท เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการการเมือง ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีพนักงานราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกันกับข้าราชการ

แต่ด้วยในปัจจุบัน การปฏิบัติงานในส่วนราชการมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น บุคลากรที่จะมารองรับการปฏิบัติงานจึงต้องมีปริมาณเพิ่มตามจำนวนของงานที่เพิ่มขึ้น ข้าราชการที่มีอยู่ก็มีไม่เพียงพอ เพราะต้องเป็นไปตามโครงสร้างของส่วนราชการที่แต่ละส่วนงานที่สามารถมีบุคลากรที่บรรจุเป็นข้าราชการอย่างจำกัด การจัดจ้างบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานในส่วนราชการจึงมีความจำเป็นและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุกหน่วยงาน ซึ่งมีทิศทางเดียวกับงานของเอกชน ทีมีการจ้างตามวุฒิการศึกษา มีสวัสดิการ และประกันสังคม

โรงพยาบาลหาดใหญ่ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความต้องการบุคลากรจำนวนมากเพื่อรองรับงานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ผู้ช่วยพยาบาล นักกายภาพ นักวิชาการ สาธารณสุข เจ้าหน้าที่บริหารการเงิน บัญชี พัสดุ งานซ่อมบำรุง และพนักงานขับรถยนต์ เนื่องจากการเป็นโรงพยาบาลศูนย์ที่ต้องรองรับการบริการรักษาให้กับประชาชน ทั้งในเขต อำเภอหาดใหญ่และจังหวัดใกล้เคียง บุคลากรที่จะให้บริการประชาชนจึงต้องเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทุกๆวัน การจัดจ้างบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงแบบรายเดือน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการของโรงพยาบาล

รูปแบบการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว (กองแผนงาน,2542:31 อ้างถึงใน อลิสา ตลึงผล, 2550:2) มีลักษณะใกล้เคียงกับข้าราชการ และมีตำแหน่งที่เรียกเหมือนกัน แต่อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน โอกาสในการปรับให้เป็นลูกจ้างประจำอาจมี หรือไม่มี แต่ไม่ได้หมายความว่าทุกคนที่ปฏิบัติงานด้วยความขยัน มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจ

จะได้รับโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ดังนั้นการนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จจะต้องเริ่มต้นด้วยการพัฒนาเป็นสำคัญ

การพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จได้ดี ยิ่งจำเป็นต้องใฝ่เรียนรู้ จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีได้เพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่า อีกทั้งมีหลักสูตรเปิดสอน และจัดอบรม เพื่อให้ความรู้ในงานเฉพาะด้าน แน่นอนว่าหากตัวลูกจ้างไม่พัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ก็ไม่สามารถก้าวทันผู้อื่นได้ และมีผู้ที่จบการศึกษาใหม่ ที่พร้อมจะเข้ามาทำงานทดแทนได้เสมอ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. สมมติฐาน

3.1 ระดับความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก

3.2 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีข้อมูลส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ จำนวน 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายโภชนาการ และฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา โดยมีในแต่ละฝ่ายรวมกันจำนวน 186 คน

4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน ฝ่ายที่สังกัด

4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองประกอบด้วย 1. ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง 2. ด้านระเบียบต่างๆของทางราชการ 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ5. ด้านอื่น ๆ

5. นิยามศัพท์

5.1 ความต้องการในการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนพยายามให้ได้มาซึ่งการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน

5.2 การพัฒนา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ด้านการฝึกอบรม ทั้งในระบบและนอกระบบ เกี่ยวกับงาน และนอกเหนือจากงานในที่นี้ หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ด้านระเบียบต่างๆของทางราชการ ด้านการบริหาร ด้านเทโนโลยีสารสนเทศ และด้านอื่นๆ

5.3 วิธีการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาโดยการ ฝึกอบรม สัมมนา การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การนิเทศงาน การศึกษาต่อ การไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการปฏิบัติงาน การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และการมอบหมายงานใหม่

5.4 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน หมายถึง บุคคลากร ซึ่งโรงพยาบาลจ้างให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว โดยมีระยะเวลาการจ้างครั้งละไม่เกิน 1 ปี และได้รับค่าจ้างเงินเดือนจากเงินรายได้ของโรงพยาบาลหาดใหญ่

5.5 กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ หมายถึง หน่วยงานที่ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลหาดใหญ่นอกเหนือจากสายงานหลัก คือ กลุ่มงานด้านรักษาพยาบาล ที่จะคอยสนับสนุนได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายโภชนาการ และ ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา

5.6 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน และฝ่ายที่สังกัด

5.7 สภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.8 อายุการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ทำงาน โดยเริ่มจากการทำสัญญาจ้างในปีแรกที่เข้าทำงานถึงปัจจุบัน

บทที่ 2
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา ความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราว ฝ่ายอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow

Maslow (อ้างถึงใน สรายุธ บุหลาด .2551:26) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดและสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งรับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็มีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยมีลำดับขั้นความต้องการ ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน และการพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย หรือความต้องการทางสังคม (Security or safe needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม (affiliation or acceptance needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคม จึงต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการ

พึงพอใจในอำนาจ (power) ความภาคภูมิใจ (prestige) สถานะ (status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) มาสโลว์คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อให้มีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

ทฤษฎีลำดับความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (อ้างถึงใน สรายุธ บุหลาด. 2551: 26) ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการซึ่งกำหนดลำดับ ขั้นตอนความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือความต้องการของร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs: R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการด้านความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะเดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการการเจริญเติมโต) ยิ่งกว่านั้น อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ค้นพบว่าประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์ เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการ การอยู่รอด)

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอร์สเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฟดเดอร์ริก เฮอร์สเบิร์ก(Frederick Herzberg) (อ้างถึงใน สรายุธ บุหลาด. 2551: 27) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัยสองกลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัย

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พอใจในงานที่ทำถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ นโยบายและการบริหารบริษัท, เทคนิคการควบคุมดูแล, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, เงินเดือน, ความมั่นคง, ชีวิตส่วนตัว, สภาพการทำงาน, และสถานภาพ

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงานโดยตรง ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในการทำงาน, ลักษณะของงาน, ความเป็นไปได้ของความก้าวหน้าส่วนบุคคล, ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

เฮอร์สเบิร์ก สรุปว่า ปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจ แต่สามารถที่จะสร้างความไม่พอใจในงานได้ และยืนยันว่า กระบวนการจูงใจจะประกอบไปด้วยขั้นตอน 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าการให้ปัจจัยอนามัย อยู่ในระดับที่เหมาะสม ขั้นตอนที่สองเป็นการให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จและการยกย่อง ซึ่งจะทำให้ทุกคนมีความพอใจและแรงจูงใจสูงขึ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยควบคู่ขึ้นมาตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างการจูงใจและขจัดความไม่พอใจของบุคลากรให้หมดไป จะได้ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์การได้มากยิ่งขึ้นไป

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคิลแลนด์ (Mc Clelland's Achievement Motivation Theory)

แม็คเคิลแลนด์ มีความเชื่อว่า พฤติกรรมความเข้าใจของแต่ละคนนั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความต้องการที่อยู่ภายในตัวบุคคลนั้นนั่นเอง และจากการศึกษาวิจัย แม็คเคิลแลนด์ เห็นว่า คนมีความต้องการอยู่ด้วยกัน 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) (n Ach) บุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง จะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) (n Aff) แม็คเคิลแลนด์ได้สรุป บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูงไว้ว่า พวกนี้ได้จัดลำดับความสำคัญความต้องการที่อยากจะอยู่ร่วมกับผู้อื่น มากกว่าความต้องการเพื่อความสำเร็จ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) (n Pow) บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูง จะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจ

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Merray's list of human needs)

เมอร์เรย์ เห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้น ก่อให้เกิดความซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดจากความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมหรือแรงกระตุ้นภายนอกก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพร่างกายและสภาพจิตใจที่มั่นคง เมอร์เรย์ได้เสนอแนะรายการความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่เป็นแรงผลักดันภายในกำกับให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกทางความก้าวร้าว เป็นความต้องการที่จะเอาชนะคนอื่น เอาชนะต่อสิ่งกีดขวางทั้งปวง ด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย หรือการฆ่าฟันกัน หรือพูดจาประชดประชันกับเพื่อนที่ตนไม่ชอบ เป็นต้น

2. ความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ

3. ความต้องการที่จะเอาชนะฝ่าฟันอุปสรรค ความล้มเหลวด้วยการสร้างความพยายามขึ้น เช่น เมื่อได้รับการดูหมิ่น ผู้ที่ได้รับจะเกิดความพากเพียร พยายามเพื่อเอาชนะคำสบประมาทจนประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

4. ความต้องการป้องกันตนเอง เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตนเอง มีการป้องกันตน เพื่อให้พ้นผิดจากความผิดทั้งปวง เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี

5. ความต้องการเป็นอิสระ เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากสิ่งที่กดขี่ทั้งปวง ต้องการที่จะดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้เป็นตัวของตัวเอง เช่น เด็กต้องการที่จะแต่งตัว หรือรับประทานอาหารด้วยตนเอง ไม่ต้องการให้พ่อแม่ช่วย เป็นต้น

6. ความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบผลสำเร็จ หรือพยายามเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง เพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จ

7. ความต้องการที่จะสร้างมิตรภาพกับคนอื่น เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการสนุกสนาน เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด มีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน มีการพักผ่อนหย่อนใจ

9. ความต้องการแยกตนออกจากผู้อื่น จะเป็นความต้องการปรารถนาแยกตนออกมา ไม่มีความยินดี ยินร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นเห็นอกเห็นใจ มีความสงสาร ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล คำแนะนำจากบุคคลอื่น

11. ความต้องการที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น เป็นความต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ หรือให้ความช่วยเหลือ ให้บุคคลอื่นพ้นจากอันตรายต่าง ๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นได้เห็น ได้ยินเรื่องราวของตัวเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตน เช่น เล่าเรื่องขบขันให้บุคคลอื่นฟังเพื่อเกิดความประทับใจ

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นทำตามคำสั่งของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า เป็นความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชอบในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการเลี่ยงจากการถูกดูถูก หรือการกระทำต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความละอายใจ

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงอันตราย เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิ ลงโทษ ด้วยการคล้อยตามกลุ่มหรือยอมรับคำสั่ง หรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่ม เพราะกลัวการถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นความต้องการที่จะจัดของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย มีความประณีตงดงาม

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมยถึงแม้ว่าตัวเองมีความหิว หรือไม่ยอมทำความผิด

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากผู้อื่น เป็นความต้องการที่จะกระทำให้ตนเองไม่เหมือนกับผู้อื่น

2. แนวคิด ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Humen resource development: HRD) ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทุกสาขาอาชีพ จึงมีผู้ให้ความหมายจำนวนมาก สรุปโดยสังเขปมีดังนี้

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

1. การฝึกอบรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงภายในช่วงระยะเวลาอันสั้นให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในตำแหน่งงานปัจจุบัน

2.การศึกษา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงภายในช่วงระยะกลางให้บุคคลเกิดการเรียนรู้งาน เตรียมบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ความก้าวหน้าอาชีพในแนวดิ่ง) หรือเพื่อเพิ่มความสามารถด้านเทคนิคในงานปัจจุบัน (ความก้าวหน้าอาชีพในแนวนอน)

3. การพัฒนา หมายถึง ความพยายามเปลี่ยนแปลงภายในช่วงเวลาระยะยาวให้บุคคลเกิดการรับรู้ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงขององค์การในอนาคต

เดสิมอน, เวอร์เนอร์ และแฮร์ริส (Desimone, Werner & Harris, 2002, p.3 อ้างถึงใน วรารัตน์ เขียวไพรี, 2551:2) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่าหมายถึง กิจกรรมการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีโอกาสเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การเรียนรู้นี้ถือว่าเป็นสาระสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรเริ่มตั้งแต่พนักงานเริ่มเข้าทำงานและต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตสายอาชีพของพนักงาน มีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มอนดี้ และโน (Mondy & Noe, 2005, p. 6 อ้างถึงใน วรารัตน์ เขียวไพรี, 2551:2) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาการวางแผนและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ และการประเมินผล โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่ออกแบบเพิ่มพูนความรู้และทักษะตามความต้องการสำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ของพนักงานเพื่อนำมาใช้ในอนาคตระยะยาว

ยอร์คส์ (Yorks, 2005, p. 7 อ้างถึงใน วรารัตน์ เขียวไพรี, 2551:2) ได้รวบรวมความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันของนักวิชาการตามลำดับดังนี้

1. การบูรณาการการพัฒนาและฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคลากรและองค์การ (Mclagan & Suhadolink, 1989)

2. แนวทางการศึกษาและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเรียนรู้ของระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การในระยะยาว (Watkins, 1989)

3. การศึกษาและการดำเนินการเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลกลุ่มและองค์การ ผ่านการพัฒนาและประยุกต์การเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือสอดแทรกเพื่อจุดมุ่งหมายในการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างการเติบโตขององค์การและบรรลุประสิทธิผล (Chalofsky, 1992)

4. การเสริมสร้างและสนับสนุนการเพิ่มทักษะและความสามารถของพนักงานโดยการฝึกอบรม ช่วยให้บุคลากรเจริญเติบโตภายในองค์การ (Armstrong, 1992)

5. การใช้เครื่องมือสอดแทรกอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ซึ่งขัดแย้งกับการพัฒนาและฝึกอบรมในทัศนะเดิมที่มีการดำเนินการใช้เครื่องมือสอดแทรกเฉพาะที่เป็นปัญหา (Beer & Spector, 1989)

6. กระบวนการของการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคคล โดยการพัฒนาองค์การรวมทั้งการพัฒนาและฝึกอบรมบุคคลากรเพิ่มผลผลิต (Swanson, 1995)

7. การสนับสนุนกิจกรรมและกระบวนการซึ่งมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลและองค์การ (Stewart & McGoldrick, 1996)

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2541, หน้า 17 อ้างถึงใน วรารัตน์ เขียวไพรี, 2551:2) ให้ความหมายในงานวิจัยว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งส่งเสริมให้คนเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถรู้จักพัฒนาตนเอง เติมเต็มศักยภาพความเป็นคนของตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยอาจจะเป็นการพัฒนาโดยองค์กรใดองค์กรหนึ่งจัดให้หรือเป็นการใฝ่หาความรู้ด้วยตัวเอง แต่นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในงานและในชีวิต อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้องค์กรหรือประเทศเจริญก้าวหน้าอีกด้วย

เฮอร์เบิร์ค เจ ชูเดน และ อาร์เธอร์ ดับบลิว เซอร์แมน (1968 : 10 – 11 อ้างถึงในมยุรี ศรีชูสุข, 2550:8) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ

โกวิทย์ กังสนันท์ (2538 : 49, อ้างถึงในมยุรี ศรีชูสุข, 2550:8) ได้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคลให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด ความพร้อมในที่นี้หมายความว่า องค์การจะต้องดูแลเขาให้มีกำลังกาย กำลังใจ มีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และทุ่มเทพลังที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่ของเขาจนได้รับผลสำเร็จมากที่สุด

จุฑามณี ตระกูลมุทุตา (2544 : 2) ได้ให้คำนิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายสองนัย คือ ความหมายอย่างแคบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ตัวบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามเป้าหมายแผนงานหรือวิสัยทัศน์ของผู้นำในองค์การ ส่วนในความหมายอย่างกว้างนั้น หมายถึงการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น มีคุณภาพที่ดีขึ้น

และมีการปรับตัวไปตามทิศทางการพัฒนาประเทศ หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ตลอดจนวิสัยทัศน์ของประเทศ

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2545, หน้า 5 – 6 อ้างถึงใน วรารัตน์ เขียวไพรี, 2551:3) กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะ การจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนทรัพย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย

สุนันทา เลาหนันทน์ (2546, หน้า 224 อ้างถึงใน วรารัตน์ เขียวไพรี, 2551:3) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

สรุป ความหมายของนักวิชาการข้างต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งความหมายเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับมหภาค หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตามทิศทางและกลยุทธ์การพัฒนาประเทศ โดยใช้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ตามความสนใจของทรัพยากรมนุษย์ตลอดชีวิต เพื่อให้ทั้งทรัพยากรมนุษย์และประเทศเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาค หมายถึง การพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลแบบกลุ่ม และองค์การ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานและต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการเป็นสมาชิกขององค์การ มีจุดมุ่งหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ นำภูมิปัญญาที่มีอยู่มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และการเติบโตขององค์การ เสริมสร้างสมรรถนะการแข่งขันและการเติบโตขององค์การอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เจียมใจ ไทรงาม (2544 : 36 อ้างถึงในมยุรี ศรีชูสุข, 2550:9) ปรากฏการณ์ที่สำคัญที่เกิดขึ้นในห้วงแห่งการแข่งขัน คือ การที่องค์การหลายแห่งได้นำเอารูปแบบแนวคิดการบริหารยุคใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์การอยู่รอด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตามลักษณะการทำงานดังนี้

ลักษณะการทำงานในปัจจุบัน	**ลักษณะการทำงานในอนาคต**
- งานไร้ทักษะ	- งานที่ต้องใช้ความรู้
- งานที่ซ้ำซากไร้ความหมาย	- งานสร้างสรรค์และต้องเอาใจใส่
- งานใครงานมัน	- การทำงานเป็นทีม
- งานตามหน้าที่	- งานตามโครงการ
- ทักษะเดี่ยว	- ทักษะหลากหลาย
- อำนาจของหัวหน้า	- อำนาจของลูกค้า
- การสั่งการจากเบื้องบน	- การประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน

องค์การรูปแบบใหม่จะต้องตอบสนองและสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อลูกค้าเป็นสำคัญ (Customer – based relationship) โดยปรับองค์การให้มีขนาดเล็กลง แต่มีโครงสร้างที่เป็นระนาบกว้างในแนวนอนมากขึ้น และลดสายการบังคับบัญชาและจำนวนผู้บริหารระดับกลางให้น้อยลงพร้อมกับการจัดการกระบวนการทำงานให้รวดเร็วคล่องตัวขึ้น ลดขั้นตอนการทำงานหลากหลายมากขึ้น การทำงานที่แบ่งเป็นฝ่ายตามหน้าที่แบบเดิมอย่างเคร่งครัด จะถูกแทนที่โดยทีมงานซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากส่วนต่าง ๆ มาทำงานร่วมกันด้วยรูปแบบ การจัดการองค์การเช่นนี้จะทำให้สามารถตอบสนองรองรับต่อกระแสสังคมสารสนเทศได้ ซึ่งมีแนวโน้มมากขึ้นเรื่อย ๆ ว่าองค์การธุรกิจไทยกำลังให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ(วรารัตน์ เขียวไพรี 2551:11) ได้ให้ความหมายไว้ว่าจากอดีตจนถึงปัจจุบัน แบ่งได้เป็น 2 แนวคิด คือ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบเดิม และแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ มีแนวคิดโดยสรุปดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบเดิม

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบเดิม องค์การจะมีการจัดกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมตามความจำเป็นขององค์การและตามความต้องการของพนักงาน เมื่อพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้วจะเกิดความรู้และทักษะเฉพาะเรื่อง ความสามารถนำสิ่งที่ตนเองเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน และระดับของการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การฝึกอบรมแบบเดิมนี้ไม่มีสารสนเทศช่วยเชื่อมโยงให้พนักงานเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาของการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาและเป้าหมายธุรกิจ ซึ่งทำให้การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์การล้มเหลว และมาสอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ ตามแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบเดิมนี้สมมติว่าเงื่อนไขทางธุรกิจสามารถคาดการณ์และควบคุมได้องค์การสามารถควบคุมและคาดการณ์ความรู้และทักษะที่ต้องการในอนาคต แต่เนื่องจากโปรแกรมการฝึกอบรมทุกโปรแกรมมีความสัมพันธ์กันและเชื่อมโยงส่งผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและดำเนินงานทางธุรกิจ การฝึกอบรมด้านใดด้านหนึ่งของพนักงานจะไม่สามารถทำให้องค์การมีความได้เปรียบด้านการแข่งขันอย่างยั่งยืน เพราะไม่สามารถประสานกับโปรแกรมการฝึกอบรมด้านอื่นให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้โปรแกรมฝึกอบรมที่ให้พนักงานเรียนรู้เป็นความรู้ที่เปิดเผย (Explicit knowledge) ซึ่งหมายถึงความรู้ที่สามารถกำหนดขึ้นมาจัดเป็นแบบฟอร์ม และสื่อสารในรูปของคู่มือ และแนวทางปฏิบัติเฉพาะด้านทำให้องค์การอื่น สามารถลอกเลียนแบบได้ง่าย สามารถพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานขึ้นมาแข่งขันได้ในอนาคต

2. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่เกี่ยวข้องกับแนวคิดห่วงโซ่คุณค่า แนวคิดการพัฒนาองค์การให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และแนวคิดทุนมนุษย์มีแนวคิดโดยสรุป ดังนี้

2.1 แนวคิดห่วงโซ่คุณค่า (Value chain) เป็นแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถนำทรัพยากรและความสามารถที่องค์การมีอยู่มาดำเนินการกำหนดแนวทางเพิ่มมูลค่าให้เกิดขึ้นกับสินค้าและการบริการ เพื่อสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้ดีกว่าคู่แข่ง ตามกรอบแนวคิดของไมเคิล อี พอร์เตอร์ (Michael E. Porter)

2.2 แนวคิดทุนมนุษย์ (Human capital) และทุนทางปัญญา (Intellectual capital) เกิดจากงานวิจัยของ เบคเคอร์ (Becker) นักเศรษฐศาสตร์ที่อธิบายความเชื่อมโยงระหว่าง การฝึกอบรมพนักงาน กับผลการปฏิบัติงานหรือกำไรที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตขององค์การ เน้นว่า

การลงทุนของบุคคลและองค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อสร้างและรักษาระดับความรู้และความสามารถของทรัพยากรนี้ไว้ในปัจจุบัน และอนาคต ต่อมาแนวคิดทุนมนุษย์ได้พัฒนาเป็นแนวคิดทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ทักษะพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีร่วมกับพนักงานอื่นรวมทั้งความรู้ ความเข้าใจระบบการดำเนินงานขององค์การที่เชื่อมโยงกับความรู้ที่องค์การครอบครองอยู่

2.3 แนวคิดระบบผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (High performance work system : HPWS) เป็นแนวคิดการปรับปรุง การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่องโดยเชื่อมโยงกิจกรรมระบบการพัฒนาและการฝึกอบรม ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน การสรรหาและคัดเลือกพนักงานตามความต้องการของธุรกิจ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมตามลำดับความสำคัญของธุรกิจ เกิดเป็นผลลัพธ์ คือ กำไร การเติบโต และมูลค่าทางการตลาด

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากแนวคิดเดิมที่ใช้ในการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาทุกปัญหา มาเป็นแนวคิดห่วงโซ่คุณค่า แนวคิดทุนมนุษย์และทุนปัญญา และแนวคิดระบบผลปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสรุปดังนี้ (วรารัตน์ เขียวไพรี 2551: 17)

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับระบบขององค์การ ได้แก่ การเงิน ตลาด การส่งมอบสินค้า และบริการ และระบบการดำเนินงานย่อยอื่น ๆ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้การฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว ทำให้องค์การอื่นสามารถลองเลียนแบบและก้าวขึ้นเป็นคู่แข่งในอนาคตได้ เนื่องจากเป็นการอบรมความรู้ที่เปิดเผย จึงต้องมีพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สัมพันธ์กับการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรคำนึงถึงแนวทางและวิธีการเรียนรู้ความรู้ที่ปกปิด ได้แก่ การแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญในองค์การ

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเน้น ความพยายามสร้างการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นและความรู้นั้นต้องสร้างคุณค่าให้กับองค์การ โดยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และความเข้าใจจากประสบการณ์การปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะใหม่

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์การมีมูลค่าการตลาดเพิ่มขึ้นนั้น เกิดขึ้นจากการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสอดคล้องกับกลยุทธ์และปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องสร้างความเข้าใจระบบการปฏิบัติงาน รู้เหตุผลของการใช้ความรู้ และสร้างแรงจูงใจของตนเองเพื่อให้บุคคลก้าวขึ้นสู่การปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน ให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนนั้น นอกจากคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงองค์การและการพัฒนาองค์การแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของพนักงาน โดยส่งเสริมการวางแผนและพัฒนาอาชีพของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การในระยะยาว

8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเน้นการสร้าง การเผยแพร่ และการเข้าถึงความรู้ของพนักงานและกลุ่มในองค์การ

9. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องคำนึงถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การความรู้ ทักษะ และค่านิยมร่วม

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จินตนา ยูนิพันธ์ และคณะ (2531) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทยซึ่งจากการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาตนเองด้านการอ่านหนังสือ ฟังวิทยุ และดูโทรทัศน์ ของพยาบาลในแต่ละภาค พบว่าไม่มีความแตกต่าง ส่วนการเปรียบเทียบสถานภาพสมรส พบว่า คนโสดมีการค้นคว้าหาความรู้ที่สูงกว่าคนที่สมรสแล้ว ยกเว้นการฟังวิทยุเรื่องวิชาการทั่วไป ด้านประสบการณ์พบว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่ามีความสนใจในการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์มาก ด้านตำแหน่งหน้าที่การงานพบว่า พยาบาลประจำการจะมีการพัฒนาตนเองด้านการอ่านหนังสือสูงกว่าพยาบาลที่เป็นผู้ตรวจการหรือหัวหน้าพยาบาล ส่วนการเปรียบเทียบด้านวุฒิการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีและสูงกว่าสนใจหาความรู้ทางวิชาการสูงกว่าพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในด้านการเปรียบเทียบด้านอายุ พบว่า พยาบาลที่มีอายุน้อยมีการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมาก

ชัยชัด คนแรง (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของช่างเทคนิคในโรงงานอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมย่านตาพุด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าช่างเทคนิคมีความต้องการพัฒนาตนเองเกือบทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 94.5 และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นสาเหตุสิ่งแวดล้อมที่ทำให้ช่างเทคนิคมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด เงินเดือนที่สูงขึ้นเป็นสาเหตุด้านแรงจูงใจ ที่ทำให้ช่างเทคนิคมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

ช่างเทคนิคได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาต่อมากกว่าวิธีอื่น ๆ ช่างเทคนิคมีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการฝึกอบรมมากกว่าวิธีอื่น

ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์ (2544, หน้า 51) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี พบว่า ในภาพรวมครู – อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนามี 5 ด้าน ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครู – อาจารย์ มีความต้องการในระดับมากทุกด้าน ซึ่งครู – อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนาโดยเรียงตามลำดับ คือ ต้องการพัฒนาด้านการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการในการพัฒนาด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกงานและด้านการศึกษาต่อ ส่วนความต้องการพัฒนาด้านการเลื่อนตำแหน่งงานการบริหาร ครู – อาจารย์ มีความต้องการได้รับการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย

ประภัสสร เกษตรทัต (2549) จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนหลักและเครือข่ายในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 275 คน ส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติราชการระหว่าง 11 - 20 ปี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยเฉพาะการพัฒนาในรูปแบบของการศึกษาต่อ รองลงมาคือ การสัมมนา การฝึกอบรม โดยมีแรงจูงใจในการพัฒนา คือ ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ โดยแรงจูงใจนี้จะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน เช่น ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในส่วนของคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่ได้มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรเลย นอกจากนี้ผลการศึกษาที่ได้จากการสนทนากลุ่ม พบว่า การพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชนนั้น เกิดจากการสำรวจความต้องการในส่วนที่ขาดของเจ้าหน้าที่แล้วจัดส่งเข้าอบรมตามแผน แต่มีข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่บางกลุ่มว่า ควรพิจารณาให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมโดยครอบคลุมในทุกวิชาชีพ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่สำเร็จการศึกษาใหม่นั้นควรให้มีการทำงานในเชิงรุกมากขึ้น เนื่องจากขาดทักษะการทำงานในชุมชน ในส่วนการศึกษาต่อนั้น ควรให้มีโอกาสในการเปลี่ยนสายงานหรือมีตำแหน่งรองรับเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจนั้นพบว่าต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความรู้และศักยภาพในการทำงานให้ทันสมัยไม่ล้าหลัง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานและเพิ่มโอกาสด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

มยุรี ศรีชูสุข (2550) จากการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาลภายในจังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาลภายในจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกรายด้านพบว่ามี 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง คือ ด้านวิธีการต่าง ๆ ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านอื่น ๆ ด้านเหตุผลที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลภายในจังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรให้ความสำคัญให้มากขึ้น โดยเริ่มจากฝ่ายบริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ด้วยการจัดตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคคลากรในแต่ละปีให้มากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกตำแหน่งได้เข้ารับการพัฒนาอย่างทั่วถึง จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในสังกัดของตัวเอง อย่างต่อเนื่อง มีการยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานหลังจากผ่านการพัฒนาแล้วได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

วรัสยา ณ สงขลา (2534) ได้ศึกษาเรื่อง “ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ใน อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา ผลการศึกษาพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ใน อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมพนักงานมีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก และด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่แตกต่างกัน ในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่แตกต่างกัน ในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ ที่มีฝ่ายปฏิบัติงานหรือระดับตำแหน่งต่างกัน ความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

สรายุธ บุหลาด (2551) จากการศึกษา เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขตามเพศ และอายุ ซึ่งพบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ น้อย กว่าบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มอื่นๆ (อายุน้อยกว่า 41 ปี) และบุคลากรสาธารณสุขที่มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 26 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยกว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-25 ปี

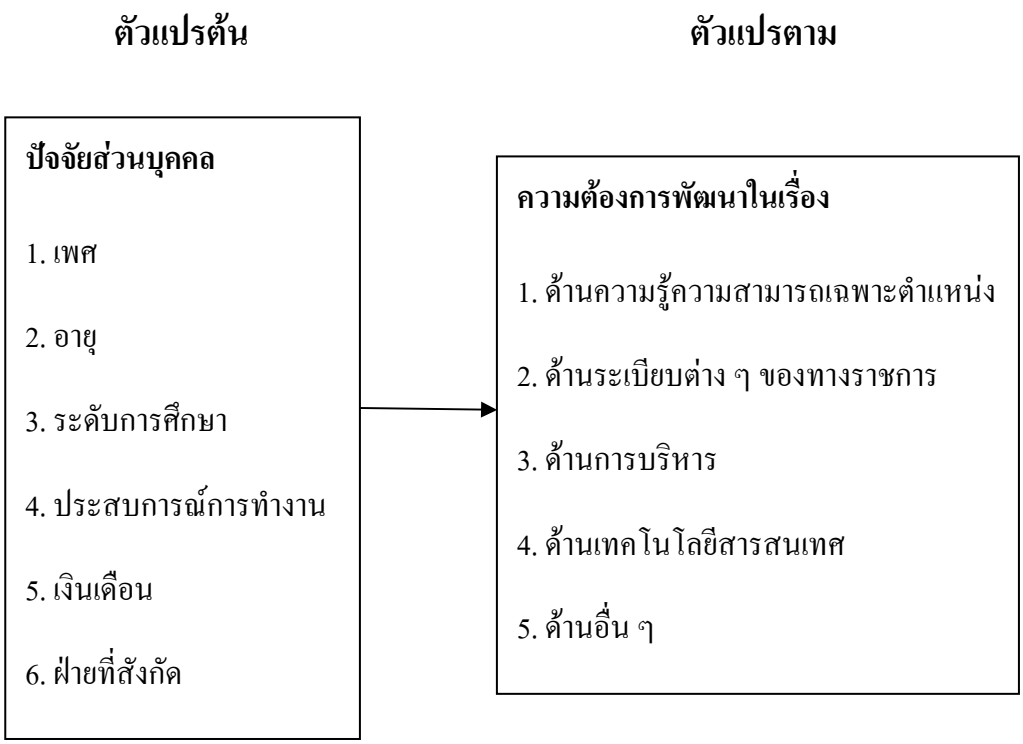
การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันพบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ สูงกว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า

การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับงาน/ประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มประเภททั่วไปมีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยกว่าประเภทวิชาการ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้มีข้อสังเกตว่าบุคลากรสาธารณสุขในเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภออ่าวลึก มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านบริการในอันดับรองมากกว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะส่วนตน เห็นได้จากความต้องการในการพัฒนาตนเองของทุกกลุ่มอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระดับตำแหน่ง คือความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านบริหาร ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ รวมทั้งข้อสังเกตที่ว่าทุกรายการของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีทางการแพทย์-พยาบาล การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ และด้านวิชาการ ไม่ปรากฏอันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม ทำให้อนุมานได้ว่าบุคลากรสาธารณสุขในเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภออ่าวลึก มีความมั่นใจในความรู้ทักษะด้านวิชาการของตนมากพอสมควร

จากการศึกษาในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะคือผู้บริหารอาจใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยโดยการจัดทำโครงการหรือแผนการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขตามความต้องการที่อยู่ในอันดับต้น ๆ ก่อน เช่น ด้านคุณลักษณะส่วนตน รองลงมาคือด้านบริการ กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านบริหาร และความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ ที่เป็นความต้องการจัดเป็นอันดับรองสลับบ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุขได้เลือกพัฒนาตนเองตามความสนใจ

4.กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ที่มาของข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรายละ เอียด ดังนี้

1.ที่มาของข้อมูล (Data)

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการสำรวจภาคสนาม (Field Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจาก ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary) ประกอบด้วยหนังสือ เอกสารวิจัย บทความวิชาการ ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ แบ่งเป็น 5 ฝ่าย จำนวนบุคลากรรวม 186 คน โดยแบ่งได้ในแต่ละฝ่าย ได้ดังนี้

2.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป	จำนวน	55	คน
2.2 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	จำนวน	1	คน
2.3 ฝ่ายการเงินและบัญชี	จำนวน	42	คน
2.4 ฝ่ายโภชนาการ	จำนวน	31	คน
2.5 ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา	จำนวน	57	คน

3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน และฝ่ายที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนา แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนา ลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ไลเคอร์ท โดยให้เลือกตอบเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย

ความต้องการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ	จำนวน	7	ข้อ
ความต้องการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ	จำนวน	19	ข้อ
- ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	จำนวน	4	ข้อ
- ด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ	จำนวน	5	ข้อ
- ด้านการบริหาร	จำนวน	5	ข้อ
- ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน	3	ข้อ
- ด้านอื่น ๆ	จำนวน	2	ข้อ

ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของไลเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด
4	หมายถึง	มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในเรื่องนั้น ๆ มาก
3	หมายถึง	มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในเรื่องนั้น ๆ ปานกลาง
2	หมายถึง	มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในเรื่องนั้น ๆ น้อย
1	หมายถึง	มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในเรื่องนั้น ๆ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนา โดยให้เรียงลำดับความสำคัญของเหตุผลด้วยการเติมเลขหมายจากเหตุผลที่สำคัญมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็น จำนวน 5 ข้อ

5	หมายถึง	เหตุผลที่ต้องการพัฒนา มากที่สุด
4	หมายถึง	เหตุผลที่ต้องการพัฒนา มาก
3	หมายถึง	เหตุผลที่ต้องการพัฒนา ปานกลาง
2	หมายถึง	เหตุผลที่ต้องการพัฒนา น้อย
1	หมายถึง	เหตุผลที่ต้องการพัฒนา น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อความต้องการในการพัฒนา มีคำถามข้อลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวกับเหตุผลที่ต้องการพัฒนา

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ โดยการใช้แบบสอบถามให้ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ทุกคน ตอบแบบสอบถามให้ครบโดยส่งเอกสารให้กรอก ให้ครบทุกคนภายในเวลา 1 สัปดาห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่รวบรวมจากการทำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistic Product and Service Solutions (SPSS) เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

1. ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างชั่วคราว ผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ

2. ความต้องการในการพัฒนา ของลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มงานภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และสร้างระดับเพื่อให้จัดกลุ่มความต้องการของลูกจ้างชั่วคราว โดยมีการให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับความต้องการ	คะแนน
น้อยที่สุด	1
น้อย	2
ปานกลาง	3
มาก	4
มากที่สุด	5

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มงานภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ จะแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มเพื่อแบ่งระดับความต้องการเป็น 5 ระดับ โดยอาศัยหลักเกณฑ์ดังนี้

$$\text{การหาค่าพิสัย (Range)} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

การจัดกลุ่มคะแนนตามค่าพิสัยดังกล่าว จะได้รับความต้องการ 5 ระดับ คือ

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความต้องการ
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด
1.81 – 2.60	น้อย
2.61 – 3.40	ปานกลาง
3.41 – 4.20	มาก
4.21 – 5.00	มากที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มงานภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีการทดสอบสมมติฐานโดยการใช้ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มงานภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน และฝ่ายที่สังกัด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด จะเสนอเป็นข้อความบรรยาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ อาศัยวิธีการเชิงสำรวจในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม จำนวน 186 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืน 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การแจกแจงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การแจกแจงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การแจกแจงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน

ตาราง 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	79	42.5
หญิง	107	57.5
รวม	**186**	**100.0**

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	69	37.1
- ตั้งแต่ 31 – 40 ปี	72	38.7
- ตั้งแต่ 41 – 50 ปี	39	21.0
- ตั้งแต่ 51 – 60 ปี	6	3.2
รวม	**186**	**100.0**
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	123	66.1
- ปริญญาตรี	61	32.8
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.1
รวม	**186**	**100.0**
4. ประสบการณ์การทำงาน		
- ไม่เกิน 5 ปี	68	36.6
- ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	51	27.4
- ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	29	15.6
- ตั้งแต่ 16 – 20 ปี	26	14.0
- ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	12	6.5
รวม	**186**	**100.0**

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. เงินเดือน		
- ไม่เกิน 7,000 บาท	94	50.5
- ตั้งแต่ 7,001 – 10,000บาท	90	48.4
- ตั้งแต่ 10,001 – 12,000บาท	2	1.1
รวม	**186**	**100.0**
6. ฝ่ายที่สังกัด		
- ฝ่ายบริหารทั่วไป	55	29.6
- ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	1	0.5
- ฝ่ายการเงินและบัญชี	42	22.6
- ฝ่ายโภชนาการ	31	16.7
- ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา	57	30.6
รวม	**186**	**100.0**

จากตาราง 1 การแจกแจงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ สรุปได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.5 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 57.5

2. อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมามีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.1 อายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.0 อายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.2

3. ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 32.8 จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.1

4. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.4 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.6 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.0 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.5

5. เงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 7,001 – 10,000 คิดเป็นร้อยละ 48.4 ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.1

6. ฝ่ายที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมาปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 29.6 ฝ่ายการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 22.6 ฝ่ายโภชนาการ คิดเป็นร้อยละ 16.7 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตอนที่ 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านอื่น ๆ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับของความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ในแต่ละด้าน โดยภาพรวม

	ความต้องการในการพัฒนา	μ	σ	ระดับความต้องการ	อันดับ
1	ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	3.64	0.78	มาก	1
2	ด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ	3.40	0.72	ปานกลาง	5
3	ด้านการบริหาร	3.63	0.68	มาก	2
4	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.50	0.93	มาก	3
5	ด้านอื่น ๆ	3.49	0.99	มาก	4
	ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.53	0.82	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านอื่น ๆ และด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ตามลำดับ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อสรุปได้ดังนี้

ตาราง 3 วิธีการต่างๆในการพัฒนาที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการ

	ความต้องการในการพัฒนาด้านวิธีการต่าง ๆ	μ	σ	ระดับความต้องการ	อันดับ
1	การฝึกอบรม	3.54	0.79	มาก	3
2	สัมมนา	3.39	0.76	ปานกลาง	4
3	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	3.58	0.82	มาก	2
4	การนิเทศงาน	3.23	0.80	ปานกลาง	6
5	การศึกษาต่อ	3.33	1.03	ปานกลาง	5
6	การไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการปฏิบัติงาน	3.66	0.93	มาก	1
7	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานและการมอบหมายงานใหม่	3.13	1.07	ปานกลาง	7
	ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.41	0.61	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ในการพัฒนาด้านวิธีการต่าง ๆ มีความต้องการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และเมื่อพิจารณาด้านวิธีการพัฒนาในแต่ละด้าน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการพัฒนาในด้านวิธีการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ การนิเทศงาน และการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานและการมอบหมายงานใหม่ ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับของความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

ความต้องการในการพัฒนา	μ	σ	ระดับความต้องการ	อันดับ
ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง				
1. การวางแผนการปฏิบัติงาน	3.61	0.87	มาก	3
2. การจัดทำแผนปฏิบัติงาน	3.59	0.86	มาก	4
3. การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.70	0.87	มาก	1
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.67	0.89	มาก	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.64	0.78	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน และการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับของความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ

ความต้องการในการพัฒนา	μ	σ	ระดับความต้องการ	อันดับ
ด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ				
1. ระเบียบงานการเงิน/บัญชี	3.46	0.95	มาก	1
2. ระเบียบงานพัสดุ/ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง	3.35	0.88	ปานกลาง	5
3. ระเบียบงานธุรการและสารบรรณ	3.37	0.88	ปานกลาง	4
4. ระเบียบงานบริหารงานบุคคล	3.41	0.84	มาก	2
5. ระเบียบด้านโภชนาการและสุขอนามัยในโรงพยาบาล	3.40	0.88	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.40	0.72	ปานกลาง	

จากตาราง 5 พบว่า ความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการพัฒนาในเรื่อง ระเบียบงานการเงิน/บัญชีมากที่สุด รองลงมา คือ ระเบียบงานบริหารงานบุคคล ระเบียบด้านโภชนาการและสุขอนามัยในโรงพยาบาล ระเบียบงานธุรการและสารบรรณ และระเบียบงานพัสดุ/ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับของความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ในการพัฒนาด้านการบริหาร

ความต้องการในการพัฒนา	μ	σ	ระดับความต้องการ	อันดับ
ด้านการบริหาร				
1. การตัดสินใจทางการบริหาร	3.41	0.84	มาก	5
2. การสร้างภาวะผู้นำ	3.49	0.85	มาก	4
3. การสร้างทีมงาน	3.56	0.84	มาก	3
4. การสร้างมนุษย์สัมพันธ์	3.81	0.79	มาก	2
5. การสร้างขวัญและกำลังใจ	3.89	0.92	มาก	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.63	0.68	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ในการพัฒนาด้านการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการพัฒนาในเรื่อง การสร้างขวัญและกำลังใจมากที่สุด รองลงมา คือ การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ การสร้างทีมงาน การสร้างภาวะผู้นำ และการตัดสินใจทางการบริหาร ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับของความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความต้องการในการพัฒนา	μ	σ	ระดับความต้องการ	อันดับ
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ				
1. การใช้งานคอมพิวเตอร์เบื้องต้น	3.52	1.05	มาก	2
2. การตรวจสอบการใช้งานและซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์เบื้องต้น	3.41	1.01	มาก	3
3. การใช้ Internet บนคอมพิวเตอร์	3.57	1.02	มาก	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.50	0.93	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการพัฒนามากที่สุดในเรื่อง การใช้ Internet บนคอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมา คือ การใช้งานคอมพิวเตอร์เบื้องต้น และการตรวจสอบการใช้งานและซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับของความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ในการพัฒนาด้านอื่น ๆ

ความต้องการในการพัฒนา	μ	σ	ระดับความต้องการ	อันดับ
ด้านอื่น ๆ				
1. ความรู้ภาษาอังกฤษ	3.52	1.05	มาก	1
2. อาชีพเสริมรายได้	3.41	1.01	มาก	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.49	0.99	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการพัฒนาในเรื่อง ความรู้ภาษาอังกฤษมากที่สุด รองลงมา คือ อาชีพเสริมรายได้

ตาราง 9 ลำดับความสำคัญของเหตุผลต่อความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่

ลำดับความสำคัญของเหตุผลต่อความต้องการในการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อเลื่อนตำแหน่ง		
สำคัญน้อยที่สุด	28	15.1
สำคัญน้อย	78	41.9
สำคัญปานกลาง	27	14.5
สำคัญมาก	29	15.6
สำคัญมากที่สุด	24	12.9
รวม	186	100.0
เพื่อเปลี่ยนสายงาน		
สำคัญน้อยที่สุด	122	65.6
สำคัญน้อย	37	19.9
สำคัญปานกลาง	13	7.0
สำคัญมาก	5	2.7
สำคัญมากที่สุด	9	4.8
รวม	186	100.0

ตาราง 9 (ต่อ)

ลำดับความสำคัญของเหตุผลต่อความต้องการในการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน		
สำคัญน้อยที่สุด	5	2.7
สำคัญน้อย	31	16.7
สำคัญปานกลาง	52	28.0
สำคัญมาก	52	28.0
สำคัญมากที่สุด	46	24.7
รวม	186	100.0
เพื่อให้ได้รับเงินเดือนมากขึ้นหรือมีรายได้เพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือน		
สำคัญน้อยที่สุด	5	2.7
สำคัญน้อย	10	5.4
สำคัญปานกลาง	43	23.1
สำคัญมาก	49	26.3
สำคัญมากที่สุด	79	42.5
รวม	186	100.0

ตาราง 9 (ต่อ)

ลำดับความสำคัญของเหตุผลต่อความต้องการในการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อต้องการพัฒนาองค์กรที่ตนสังกัด		
สำคัญน้อยที่สุด	26	14.0
สำคัญน้อย	30	16.1
สำคัญปานกลาง	52	28.0
สำคัญมาก	50	26.9
สำคัญมากที่สุด	28	15.1
รวม	186	100.0

จากตาราง 9 พบว่า ลำดับความสำคัญของเหตุผลต่อความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ร้อยละ 42.5 เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาเพื่อให้ได้รับเงินเดือนมากขึ้นหรือมีรายได้เพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือน มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญปานกลาง ถึงสำคัญมาก กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 28 เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาเพื่อต้องการพัฒนาองค์กรที่ตนสังกัด มีความสำคัญปานกลาง ร้อยละ 41.9 เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีความสำคัญน้อย และร้อยละ 65.6 เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนสายงาน มีความสำคัญน้อยที่สุด

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการต่อความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	μ	σ
เพศ			
- ชาย	79	3.52	0.77
- หญิง	107	3.73	0.77
อายุ			
- ไม่เกิน 30 ปี	69	3.68	0.77
- ตั้งแต่ 31 – 40 ปี	72	3.70	0.77
- ตั้งแต่ 41 – 50 ปี	39	3.46	0.74
- ตั้งแต่ 51 – 60 ปี	6	3.58	1.17
ระดับการศึกษา			
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	123	3.48	0.77
- ปริญญาตรี	61	3.93	0.69
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.50	0.71

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	μ	σ
ประสบการณ์การทำงาน			
- ไม่เกิน 5 ปี	68	3.61	0.75
- ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	51	3.78	0.74
- ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	29	3.56	0.91
- ตั้งแต่ 16 – 20 ปี	26	3.57	0.87
- ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	12	3.58	0.51
เงินเดือน			
- ไม่เกิน 7,000 บาท	94	3.64	0.81
- ตั้งแต่ 7,001–10,000 บาท	90	3.64	0.75
- ตั้งแต่ 10,001–12,000 บาท	2	3.88	1.24
ฝ่ายที่สังกัด			
- ฝ่ายบริหารทั่วไป	55	3.40	0.80
- ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	1	2.75	-
- ฝ่ายการเงินและบัญชี	42	3.95	0.74
- ฝ่ายโภชนาการ	31	3.73	0.75
- ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา	57	3.62	0.72

จากตาราง 10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ต่อความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง อยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน โดย เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.52 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.73

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง อยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน โดย อายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.68 อายุตั้งแต่ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.70 อายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.46 และอายุตั้งแต่ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.58

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.48 และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.50 อยู่ในระดับสูง

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งอยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน โดย ประสบการณ์ทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.61 ตั้งแต่ 6-10ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.78 ตั้งแต่ 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.56 ตั้งแต่ 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.57 และตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.58

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งอยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน โดย เงินเดือน ไม่เกิน 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.64 ตั้งแต่ 7,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.64 และ ตั้งแต่ 10,001-12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.88

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึงมาก โดย ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 2.75 และฝ่ายบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของ ฝ่ายการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.95 ฝ่ายโภชนาการ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.73 และฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	μ	σ
เพศ			
- ชาย	79	3.23	0.65
- หญิง	107	3.52	0.74
อายุ			
- ไม่เกิน 30 ปี	69	3.45	0.70
- ตั้งแต่ 31 – 40 ปี	72	3.44	0.74
- ตั้งแต่ 41 – 50 ปี	39	3.22	0.63
- ตั้งแต่ 51 – 60 ปี	6	3.50	1.08
ระดับการศึกษา			
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	123	3.27	0.71
- ปริญญาตรี	61	3.64	0.67
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.00	0.00

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	μ	σ
ประสบการณ์การทำงาน			
- ไม่เกิน 5 ปี	68	3.40	0.67
- ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	51	4.48	0.79
- ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	29	3.28	0.76
- ตั้งแต่ 16 – 20 ปี	26	3.45	0.76
- ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	12	3.22	0.39
เงินเดือน			
- ไม่เกิน 7,000 บาท	94	3.40	0.72
- ตั้งแต่ 7,001–10,000 บาท	90	3.39	0.73
- ตั้งแต่ 10,001–12,000 บาท	2	3.50	0.71
ฝ่ายที่สังกัด			
- ฝ่ายบริหารทั่วไป	55	3.23	0.70
- ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	1	2.40	-
- ฝ่ายการเงินและบัญชี	42	3.65	0.76
- ฝ่ายโภชนาการ	31	3.59	0.76
- ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา	57	3.28	0.60

จากตาราง 11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ต่อความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดย อายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.22 อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของ อายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.45 อายุตั้งแต่ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.44 และอายุตั้งแต่ 51-60 ปีมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดย ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.27อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของ ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.64 และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการอยู่ในระดับปานกลาง มาก และมากที่สุด โดย ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.22 ตั้งแต่ 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.28 และไม่เกิน 5ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง โดยประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับมาก และตั้งแต่ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.48 อยู่ในระดับมากที่สุด

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดย เงินเดือนไม่เกิน 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.40 และตั้งแต่ 7,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 2.40 ฝ่ายบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.23 และฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.28 อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของฝ่ายโภชนาการ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ3.59 และฝ่ายการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ต่อความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	μ	σ
เพศ			
- ชาย	79	3.49	0.63
- หญิง	107	3.74	0.70
อายุ			
- ไม่เกิน 30 ปี	69	3.66	0.67
- ตั้งแต่ 31 – 40 ปี	72	3.71	0.67
- ตั้งแต่ 41 – 50 ปี	39	3.41	0.62
- ตั้งแต่ 51 – 60 ปี	6	3.83	1.04
ระดับการศึกษา			
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	123	3.50	0.64
- ปริญญาตรี	61	3.89	0.70
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.00	0.00

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	μ	σ
ประสบการณ์การทำงาน			
- ไม่เกิน 5 ปี	68	3.61	0.67
- ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	51	3.73	0.70
- ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	29	3.64	0.73
- ตั้งแต่ 16 – 20 ปี	26	3.53	0.69
- ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	12	3.53	0.51
เงินเดือน			
- ไม่เกิน 7,000 บาท	94	3.58	0.67
- ตั้งแต่ 7,001–10,000 บาท	90	3.69	0.69
- ตั้งแต่ 10,001–12,000 บาท	2	3.70	0.42
ฝ่ายที่สังกัด			
- ฝ่ายบริหารทั่วไป	55	3.23	0.70
- ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	1	2.40	-
- ฝ่ายการเงินและบัญชี	42	3.65	0.76
- ฝ่ายโภชนาการ	31	3.59	0.76
- ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา	57	3.28	0.60

จากตาราง 12 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ต่อความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารอยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน โดยเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.49 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.74

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารอยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน อายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.66 อายุตั้งแต่ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.71 อายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.41 และอายุตั้งแต่ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.83

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารมากเหมือนๆกัน โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.50 ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.89 และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.00

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก เหมือนๆกัน โดยประสบการณ์ทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.61 ตั้งแต่ 6-10ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.73 ตั้งแต่ 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.64 ตั้งแต่ 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.53 และตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.53

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก เหมือนๆกัน โดย เงินเดือน ไม่เกิน 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.58 ตั้งแต่ 7,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.69 และ ตั้งแต่ 10,001-12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.70

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 2.80 อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของ ฝ่ายบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.49 ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.52 ฝ่ายโภชนาการ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.65 และฝ่ายการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ต่อความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	μ	σ
เพศ			
- ชาย	79	3.34	0.80
- หญิง	107	3.61	1.00
อายุ			
- ไม่เกิน 30 ปี	69	3.73	0.81
- ตั้งแต่ 31 – 40 ปี	72	3.57	0.98
- ตั้งแต่ 41 – 50 ปี	39	3.09	0.83
- ตั้งแต่ 51 – 60 ปี	6	2.67	1.03
ระดับการศึกษา			
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	123	3.32	0.86
- ปริญญาตรี	61	3.86	0.98
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.83	0.24

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	μ	σ
ประสบการณ์การทำงาน			
- ไม่เกิน 5 ปี	68	3.60	0.90
- ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	51	3.73	0.86
- ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	29	3.26	0.96
- ตั้งแต่ 16 – 20 ปี	26	3.09	1.00
- ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	12	3.44	0.84
เงินเดือน			
- ไม่เกิน 7,000 บาท	94	3.44	0.92
- ตั้งแต่ 7,001–10,000 บาท	90	3.56	0.94
- ตั้งแต่ 10,001–12,000 บาท	2	4.00	0.00
ฝ่ายที่สังกัด			
- ฝ่ายบริหารทั่วไป	55	3.32	0.88
- ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	1	3.67	-
- ฝ่ายการเงินและบัญชี	42	4.14	0.74
- ฝ่ายโภชนาการ	31	3.22	0.96
- ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา	57	3.36	0.89

จากตาราง 13 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ต่อความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลางถึงมากโดย เพศชายมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับปานกลาง และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.61 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลางถึงมากโดยอายุตั้งแต่ 41 -50 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.09 และอายุตั้งแต่ 51 -60 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 2.67 อยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของ อายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.73 และอายุตั้ง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดย ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของ ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.86 และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดย ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.26 และตั้งแต่16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของ ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.60 ตั้งแต่ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.73 และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน โดย เงินเดือนไม่เกิน 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.44 ตั้งแต่ 7,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.56 และ ตั้งแต่ 10,001-12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.00

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดย ฝ่ายบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.32 ฝ่ายโภชนาการ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.22 และฝ่ายพัดสุและบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.67 และฝ่ายการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ต่อความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	μ	σ
เพศ			
- ชาย	79	3.28	0.89
- หญิง	107	3.63	1.03
อายุ			
- ไม่เกิน 30 ปี	69	3.61	0.84
- ตั้งแต่ 31 – 40 ปี	72	3.54	1.01
- ตั้งแต่ 41 – 50 ปี	39	3.18	1.04
- ตั้งแต่ 51 – 60 ปี	6	3.17	1.72
ระดับการศึกษา			
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	123	3.30	0.97
- ปริญญาตรี	61	3.82	0.96
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.00	0.00

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	μ	σ
ประสบการณ์การทำงาน			
- ไม่เกิน 5 ปี	68	3.49	0.94
- ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	51	3.69	0.83
- ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	29	3.31	1.07
- ตั้งแต่ 16 – 20 ปี	26	3.25	1.23
- ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	12	3.42	1.12
เงินเดือน			
- ไม่เกิน 7,000 บาท	94	3.40	0.97
- ตั้งแต่ 7,001–10,000 บาท	90	3.55	1.02
- ตั้งแต่ 10,001–12,000 บาท	2	4.00	0.00
ฝ่ายปฏิบัติงาน			
- ฝ่ายบริหารทั่วไป	55	3.35	0.82
- ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	1	3.50	-
- ฝ่ายการเงินและบัญชี	42	4.10	0.92
- ฝ่ายโภชนาการ	31	3.19	1.09
- ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา	57	3.30	0.98

จากตาราง 14 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ต่อความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.28 อยู่ในระดับปานกลาง และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดย อายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.18 และ อายุตั้งแต่ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.17 อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของ อายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.61 และ อายุตั้งแต่ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดย ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของ ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.82 และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดย ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.31 และตั้งแต่ 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.25 อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนประสบการณ์ทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.49 ตั้งแต่ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.69 และ ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเงินเดือน ไม่เกิน 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.40อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของ เงินเดือนตั้งแต่ 7,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.55 และตั้งแต่ 10,001-12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยฝ่ายบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.35 ฝ่ายโภชนาการ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.19 และฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.50 และฝ่ายการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ จำนวน 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายโภชนาการ และฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา โดยมีในแต่ละฝ่ายรวมกันจำนวน 186 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย ความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference) ซึ่งใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ จำนวน 186 คน โดยเก็บแบบสอบถามคืน และเมื่อตรวจสอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 186 ชุด และตอบคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 47 ชุด ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้สามารถประมวลและสรุปผลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีอายตั้งแต่ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.1 ปฏิบัติงานฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา คิดเป็นร้อยละ 30.6 ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 และเงินเดือนไม่เกิน 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.5

1.2 ความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ด้านวิธีการพัฒนา

จากผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการพัฒนาในด้านวิธีการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ การนิเทศงาน และการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานและการมอบหมายงานใหม่ ตามลำดับ

1.3 ความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ในเรื่องต่างๆ

จากผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีความต้องการในการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีความต้องการพัฒนามากที่สุดในด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านอื่น ๆ และด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ตามลำดับ

1.4 ลำดับความสำคัญของเหตุผลต่อความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่

จากผลการศึกษา พบว่า ลำดับความสำคัญของเหตุผลต่อความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาเพื่อให้ได้รับเงินเดือนมากขึ้นหรือมีรายได้เพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือน มีความสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ ความต้องการในการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใน

การปฏิบัติงาน ความต้องการในการพัฒนาเพื่อต้องการพัฒนาองค์กรที่ตนสังกัด ความต้องการในการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และความต้องการในการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนสายงาน ตามลำดับ

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับ ความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง อยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง อยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน

4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

5. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งอยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน

6. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งอยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน

7. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึงมาก

8. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

9. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

10. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

11. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการอยู่ในระดับปานกลาง มาก และมากที่สุด

12. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

13. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

14. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารอยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน

15. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารอยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน

16. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารมากเหมือนๆกัน

17. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก เหมือนๆกัน

18. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก เหมือนๆกัน

19. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

20. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

21. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

22. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

23. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

24. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากเหมือนๆกัน

25. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

26. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

27. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

28. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

29. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

30. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

31. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และอาชีพเสริมรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ครั้งนี้ สามารถนำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 จากผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ มีความต้องการในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านอื่น ๆ และด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 1

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มยุรี ศรีชูสุข (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ภายในจังหวัดพัทลุง” ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ภายในจังหวัดพัทลุงอยู่ในระดับสูง ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ความต้องการในการพัฒนาของพนักงานเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่หากพิจารณาความต้องการในการพัฒนาในแต่ละด้านจะพบว่า

2.1.1 การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งนั้น สิ่งที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนต้องการมากที่สุดในด้านนี้คือ การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย และน้อยที่สุดคือ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากเป็นกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการที่ให้การสนับสนุนกลุ่มงานหลัก คือ ฝ่ายรักษาพยาบาลที่มีเป้าหมายหลักคือการให้บริการประชาชน กลุ่มภารกิจด้าน

อำนวยการจึงต้อยคอยให้การสนับสนุนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าว ส่วนในเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติงานเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งของเป้าหมายหลัก คือการให้บริการประชาชน

2.1.2 การพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการนั้น สิ่งที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนต้องการมากที่สุดในด้านนี้คือ ระเบียบงานการเงิน/บัญชี และน้อยที่สุดคือ ระเบียบงานพัสดุ/ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบงานด้านการเงินและบัญชีมีอยู่เป็นจำนวนมาก ความต้องการในการพัฒนาในด้านการเงินและบัญชีจึงมีมาก ส่วนเรื่องระเบียบงานพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษานั้นมีบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่น้อย เพราะฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษานอกจากจะต้องรับผิดชอบในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้างแล้ว ยังต้องรับผิดชอบในเรื่องของงานซ่อมบำรุง และงานยานพาหนะอีกด้วย

2.1.3 การพัฒนาด้านการบริหารนั้น สิ่งที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนต้องการมากที่สุดในด้านนี้คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ และน้อยที่สุดคือ การตัดสินใจทางการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นแรงผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ส่วนในเรื่องการตัดสินใจทางการบริหาร เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว จึงไม่มีบทบาทในการตัดสินใจทางการบริหาร

2.1.4 การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนต้องการมากที่สุดในด้านนี้คือ การใช้ Internet บนคอมพิวเตอร์ และน้อยที่สุดคือ การตรวจสอบการใช้งานและซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันต้องยอมรับว่าคอมพิวเตอร์และ Internet ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนเรา ไม่ว่าจะเป็นการค้นคว้าหาข้อมูล เช่น Google หรือการติดต่อสื่อสารกัน เช่น การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ส่วนการตรวจสอบการใช้งานและซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์เบื้องต้นนั้น ต้องเป็นคนที่มีความสนใจและชอบในเรื่องของคอมพิวเตอร์ และคนส่วนใหญ่ยังมองว่าการตรวจสอบการใช้งานและซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์นั้น ยังสามารถส่งให้กับหน่วยงานคอมพิวเตอร์ดูแลได้

2.1.5 การพัฒนาด้านอื่น ๆ สิ่งที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนต้องการมากที่สุดในด้านนี้คือ ความรู้ภาษาอังกฤษ และน้อยที่สุดคือ อาชีพเสริมรายได้ ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ต้องการพัฒนา ส่วนอาชีพเสริมรายได้ลูกจ้างชั่วคราวเห็นว่างานประจำที่ทำอยู่มีมากอยู่แล้ว จึงอยากให้หน่วยงานช่วยในเรื่องการขึ้นเงินเดือนตามวุฒิหรือตามประสบการณ์การทำงานมากกว่า

2.2 จากผลการศึกษา พบว่า ลำดับความสำคัญของเหตุผลต่อความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาเพื่อให้ได้รับเงินเดือนมากขึ้นหรือมีรายได้เพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือน มีความสำคัญมากที่สุด และเห็นว่าความต้องการในการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนสายงาน มีความสำคัญน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น การมีรายได้หรือมีเงินเดือนที่มากขึ้น จึงเป็นสิ่งที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนต้องการมากที่สุด ส่วนเรื่องการเปลี่ยนสายงาน หลายคนมองว่าเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก เพราะต้องเรียนรู้การปฏิบัติงานในสายงานใหม่

2.3 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านอื่น ๆ แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจาก ความต้องการในการพัฒนาตามลักษณะเพศมีความชอบที่แตกต่างกันและเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย เช่น ผู้หญิงต้องเรียนภาษาอังกฤษมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงสนใจสังคม Online บน Internet เช่น Facebook มากกว่าเพศชาย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านอื่น ๆแตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจาก เมื่ออายุมากขึ้นความต้องการในการเรียนรู้น้อยลง แต่ความต้องการในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา คนที่มีอายุมากจึงมีความต้องการน้อยลงและด้านอาชีพเสริมหรือการเรียนภาษาเมื่ออายุมากขึ้นความกระตือรือร้นก็น้อยลง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อมีการศึกษามากจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาว่ามีประโยชน์ต่อองค์การและตนเองอย่างไร แต่หากมีการศึกษาน้อย ก็จะไม่สนใจเพราะจะสนใจในเรื่องรายได้ที่พอประทังชีวิตมากกว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก คนที่มีประสบการณ์ทำงานที่มาก จะมองเรื่องระเบียบของทางราชการเป็นหลักในการทำงานเพราะมีประสบการณ์เยอะหากปฏิบัติงานโดยไม่ยึดระเบียบอาจทำให้งานผิดพลาดได้เทคโนโลยี เป็นเรื่อง

ทันสมัย ถนัดที่จะทำงานแบบเดิมๆ จึงมีความต้องการในด้านนี้น้อยกว่า คนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยที่ยังต้องการเรียนรู้ในเรื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ด้านอื่นๆแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ที่มีเงินเดือนน้อยก็อาจหมายถึงผู้ใช้แรงงานเป็นหลักไม่สนใจในเรื่องระเบียบของทางราชการ ส่วนผู้มีเงินเดือนมากคือผู้ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องอยู่บนระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องของทางราชการ ส่วนในด้านอื่นๆ ผู้มีเงินเดือนน้อยน่าจะไม่ต้องการให้พัฒนาแต่ต้องเป็นเงินกองทุนสนับสนุนมากกว่า ส่วนผู้ที่มีเงินเดือนมากอาจต้องการเรียนรู้ทางภาษามากเพราะโดยส่วนใหญ่น่าจะเป็นผู้ที่มีการศึกษาที่สูงอยู่แล้ว

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหาร และด้านอื่นๆ แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก แต่ละฝ่ายที่สังกัดมีกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาในทุกๆด้านที่แตกต่างกัน

2.4 ความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่าประชาชนได้แสดงสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ความต้องการในการพัฒนา ซึ่งวิเคราะห์จากคำถามปลายเปิด สามารถสรุปไว้ 2 ประเด็น คือ

1. สภาพปัญหา เกี่ยวกับรายได้ที่ไม่พอใช้ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน ที่มีค่าครองชีพเพิ่มขึ้น ลูกจ้างชั่วคราวหลายรายมีเงินเดือนไม่พอใช้จ่าย แม้บางคนจะมีวุฒิการศึกษาที่สามารถจะปรับฐานเงินเดือนให้ได้ตามวุฒิการศึกษาที่จบ หรือบางคนมีอายุหรือประสบการณ์ทำงานที่มาก ก็ยังคงได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาที่เข้ามาทำงานครั้งแรก

ข้อเสนอแนะ ควรปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและให้โอกาสผู้ที่มีวุฒิการศึกษาที่สามารถปรับฐานเงินเดือนของตัวเองได้

2. สภาพความแออัดและสภาพแวดล้อม เนื่องจาก พื้นที่ปฏิบัติงานกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการมีความคับแคบ เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่ได้จัดให้เป็นส่วนของการรักษาพยาบาล เพราะโรงพยาบาลมีผู้เข้ารับการรักษาเป็นจำนวนมากความแออัดและสภาพแวดล้อมจึงมีส่วนที่จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลัก 5 ส และสอดคล้องกับการนโยบาย “โรงพยาบาลสาธารณสุขยุคใหม่ เพื่อคนไทยสุขภาพดีมีรอยยิ้ม

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปปฏิบัติ

3.1.1 ผู้เกี่ยวข้องในเรื่องความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ ควรนำผลการศึกษาซึ่งเป็นข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ถือเป็นด้านที่ลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความต้องการเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้มีความพร้อมต่อการให้บริการประชาชน

3.1.2 ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ฉะนั้นการพัฒนาควรตอบสนองความต้องการของลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโดยแท้จริง โดยทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง สิ่งที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนต้องการต้องการมากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งก็คือ การให้บริการประชาชน

2. ด้านระเบียบต่างๆของทางราชการที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนต้องการมากที่สุดในด้านนี้คือ ด้านระเบียบงานการเงินและบัญชี เพราะเป็นกลุ่มที่มีผู้ปฏิบัติที่มากที่สุด

3. ด้านการบริหารนั้น สิ่งที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนต้องการมากที่สุดในด้านนี้คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ เพราะเป็นแรงผลักดันที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนต้องการมากที่สุดในด้านนี้คือ การใช้ Internet บนคอมพิวเตอร์ เพราะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

5. ด้านอื่น ๆ สิ่งที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนต้องการมากที่สุดในด้านนี้คือ ความรู้ภาษาอังกฤษ เพราะการมีภาษาที่สองนับเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการติดต่อสื่อสาร

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มภารกิจในโรงพยาบาลหาดใหญ่ ว่ามีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความต้องการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มภารกิจมากขึ้น

3.2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเจาะจงความต้องการในการพัฒนาในแต่ละด้านอย่างละเอียด และมีการตั้งคำถามเฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละด้าน เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชั่วคราวแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาแต่ละด้านอย่างละเอียดมากขึ้น และเพื่อทราบถึงประเด็นความต้องการที่แท้จริง

บรรณานุกรม

จินตนา ยูนิพันธ์ และคณะ.2531.มกราคม-มีนาคม. “การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย” **วารสารพยาบาล**. ปีที่37 ฉบับที่ 1 : 10-19

จุฑามณี ตระกูลมุทุตา.2544. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ**.สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชัยชัด คนแรง.2542. “ความต้องการพัฒนาตนเองของช่างเทคนิคในโรงงานอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุต จังหวัดระยอง”. ภาคนิพนธ์เทคโนโลยีทางการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ใบด๊ะ นิยมเดชา .2551. “ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2” .สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์.2544. “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี”.วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

ประภัสสร เกษตรทัต.2549. “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น”.การศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุขขอนแก่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ภัททิรา ผ่องขาว.2549. “ ความต้องการของประชาชนต่อสวัสดิการสังคมในเขตพื้นที่ตำบลนาหม่อม อำเภอ นาหม่อม จังหวัสงขลา” สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มยุรี ศรีชูสุข.2550. “ความต้องการในการพัฒนาของพนักงานเทศบาลภายในจังหวัดพัทลุง”.สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วรารัตน์ เขียวไพรี.2551.**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ** โครงการผลงานวิชาการ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏธนบุรีเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี

วรัสยา ณ สงขลา.2534 “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ใน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” ปริญญานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สารานุกรมเสรี,2553 :**ราชการของไทย** สืบค้นจาก:http://th.wikipedia.org/wiki/**ราชการ** (20 พฤศจิกายน 2553)

สุพร พละเสวีนันท์ .2544. “รูปแบบสำหรับการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขทางด้านการบริหารของกระทรวงสาธารณสุข”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมิต อาชวนิจกุล.2544.**การพัฒนาตนเอง ภาค2** (พิมพ์ครั้งที่4)กรุงเทพฯ ดอกหญ้า.

สมิต อาชวนิจกุล.2550.**การพัฒนาตนเอง** (พิมพ์ครั้งที่15)กรุงเทพฯ ดอกหญ้า .

สรายุธ บุหลาด.2551**.** “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขในเครือข่ายบริการสุขภาพ”. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อลิสา ตลึงผล.2550. “การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชกรุงเทพฯ”.สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนา

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อความต้องการในการพัฒนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อมูลทั่วไป		**สำหรับผู้วิจัย**
1. เพศ	1 ( ) ชาย 2 ( ) หญิง	1. ( )
2. อายุ	1 ( ) ไม่เกิน 30 ปี 2 ( ) ตั้งแต่ 31 – 40 ปี 3 ( ) ตั้งแต่ 41 – 50 ปี 4 ( ) ตั้งแต่ 51 – 60 ปี	2. ( )
3. ระดับการศึกษา	1 ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 ( ) ปริญญาตรี 3 ( ) สูงกว่าปริญญาตรี	3. ( )
4. ประสบการณ์การทำงาน	1 ( ) ไม่เกิน 5 ปี 2 ( ) ตั้งแต่ 6 – 10 ปี 3 ( ) ตั้งแต่ 11 – 15 ปี 4 ( ) ตั้งแต่ 16 – 20 ปี 5 ( ) ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4. ( )

ข้อมูลทั่วไป	สำหรับผู้วิจัย
5. เงินเดือน 1 ( ) ไม่เกิน 7,000 บาท 2 ( ) ตั้งแต่ 7,001 – 10,000 บาท 3 ( ) ตั้งแต่ 10,001 – 12,000 บาท	5. ( )
6. ฝ่ายที่สังกัด 1 ( ) ฝ่ายบริหารทั่วไป 2 ( ) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ 3 ( ) ฝ่ายการเงินและบัญชี 4 ( ) ฝ่ายโภชนาการ 5 ( ) ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา	6. ( )

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนา

ส่วนที่ 1 คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่านต้องการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ ระดับใด จากนั้นให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนา

5 หมายถึง ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด

4 หมายถึง ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในเรื่องนั้น ๆ มาก

3 หมายถึง ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในเรื่องนั้น ๆ ปานกลาง

2 หมายถึง ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในเรื่องนั้น ๆ น้อย

1 หมายถึง ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในเรื่องนั้น ๆ น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ท่านมีความต้องการในการพัฒนาด้านวิธีการ 1. การฝึกอบรม						7. ( )
2. สัมมนา						8. ( )
3. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร						9. ( )
4. การนิเทศงาน						10. ( )
5. การศึกษาต่อ						11. ( )
6. การไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการปฏิบัติงาน						12. ( )
7. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และการมอบหมายงานใหม่						13. ( )

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ท่านมีความต้องการในการพัฒนาในเรื่องใด **- ด้านความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง** 8. การวางแผนการปฏิบัติงาน						14. ( )
9. การจัดทำแผนปฏิบัติงาน						15. ( )
10. การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย						16. ( )
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน						17. ( )
- ด้านระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ 12. ระเบียบงานการเงิน / บัญชี						18. ( )
13. ระเบียบงานพัสดุ / ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง						19. ( )
14. ระเบียบงานธุรการและสารบรรณ						20. ( )
15. ระเบียบบริหารงานบุคคล						21. ( )
16. ระเบียบด้านโภชนาการและสุขอนามัยใน รพ.						22. ( )
- ด้านการบริหาร 17. การตัดสินใจทางการบริหาร						23. ( )
18. การสร้างภาวะผู้นำ						24. ( )
19. การสร้างทีมงาน						25. ( )
20. การสร้างมนุษย์สัมพันธ์						26. ( )
21. การสร้างขวัญและกำลังใจ						27. ( )
- ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 22. การใช้งานคอมพิวเตอร์เบื้องต้น						28. ( )
23. การตรวจสอบการใช้งานและซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์เบื้องต้น						29. ( )
24. การใช้ Internet บนคอมพิวเตอร์						30. ( )
- ด้านอื่น ๆ 25. ความรู้ภาษาอังกฤษ						31. ( )
26. อาชีพเสริมรายได้						32. ( )

ส่วนที่ 2 คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าเหตุผลใดที่ทำให้ท่านต้องการพัฒนา จากนั้นให้เรียงลำดับความสำคัญของเหตุผลด้วยการเติมหมายเลขจากเหตุผลที่ท่านคิดว่าสำคัญมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนา

5 หมายถึง เหตุผลที่ท่านต้องการพัฒนา มากที่สุด

4 หมายถึง เหตุผลที่ท่านต้องการพัฒนา มาก

3 หมายถึง เหตุผลที่ท่านต้องการพัฒนา ปานกลาง

2 หมายถึง เหตุผลที่ท่านต้องการพัฒนา น้อย

1 หมายถึง เหตุผลที่ท่านต้องการพัฒนา น้อยที่สุด

เหตุผลที่สำคัญที่สุด

( ) 27. เพื่อเลื่อนตำแหน่ง (จากการเปิดสอบขององค์กร)

( ) 28. เพื่อเปลี่ยนสายงาน

( ) 29. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน

( ) 30. เพื่อให้ได้รับเงินเดือนมากขึ้นหรือมีรายได้เพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือน

( ) 31. เพื่อต้องการพัฒนาองค์กรที่ตนสังกัด

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อความต้องการในการพัฒนา

โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อความต้องการในการพัฒนา ตามความคิดเห็นของท่านได้อย่างอิสระ

1. สภาพปัญหา .....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะ .....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล ภูทิน ผ่องขาว

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5210521568

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ประถมศึกษา	โรงเรียนพลวิทยา	พ.ศ. 2534
มัธยมศึกษาตอนต้น	โรงเรียนหาดใหญ่อำนวยวิทย์ (สามัญ)	พ.ศ. 2537
มัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย	พ.ศ. 2540
ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	สถาบันราชภัฏสวนดุสิต	พ.ศ. 2544

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักจัดการงานทั่วไป

ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา โรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา