

ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

อภิวัฒน์ เกิดอำแพง*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลย์พร รัตนเศรษฐ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน/ฝ่าย และอายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 145 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ทางสถิติแบบ t-test และ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า บุคลากรมีความต้องการ ในด้านการพัฒนาตนเอง(ในภาพรวม) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศ อายุ กลุ่มงาน/ฝ่าย และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการ ในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ

ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

** ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

1. บทนำ

เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อองค์กร เนื่องจากปัจจัยในการบริหารงานของทุกองค์กรจะประกอบด้วย เรื่องคน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ ทั้งนี้คนหรือทรัพยากรมนุษย์ จัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์งาน ให้มีความเจริญก้าวหน้า (ชัยมงคล จำรูญ, 2550) องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าบุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงาน งานที่มีคุณภาพก็ต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพเช่นกัน โดยในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะไม่ว่าองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดย่อมต้องเกี่ยวกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จะเห็นได้ว่าองค์กรจะเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้นั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพด้วย ในการดำเนินงานขององค์กร หากผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นไปในทางบวกก็จะส่งเสริมให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว แต่ในทางตรงกันข้าม หากเกิดผลกระทบในทางลบ ก็จะทำให้เกิดปัญหาในองค์กรนั้น ทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดในเวลาอันควรได้

การพัฒนาตนเอง (Self-Development) ของบุคคลในองค์กร เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง เป็นเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ทุกอย่าง (Watson, 1979, p. 45) โดยเป็นการกระบวนกรในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะทัศนคติ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (รัชนี้ รัตนะ, 2550, น. 6) สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ได้มีพระราชโองการตอนหนึ่งว่า “ การพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำงาน เป็นสิ่งที่ต้องกระทำอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวไปทันกับความเจริญของวิทยาการและเทคโนโลยีที่ค้นคว้าด้วยวิธีต่าง ๆ อยู่สม่ำเสมอ ให้มีความรอบรู้ที่กว้างขวางและถูกต้องทั่วถึง ทั้งโดยทางทฤษฎีและวิธีปฏิบัติ ส่วนการพัฒนาราชการงานนั้น ย่อมเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาตนเองดังกล่าว คือ เมื่อได้พัฒนาระบบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่งผลให้ทำงานที่สำเร็จประโยชน์อย่างสมบูรณ์ ” (พระราชโองการ, 2530) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8(พ.ศ.2540-2544) จนถึงฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ที่ได้มุ่งเน้นเรื่อง คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะเมื่อคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่แล้ว จะสามารถนำความรู้ ทักษะและความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลงานโดยรวมขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงเท่าเทียม ทำให้ประเทศชาติพัฒนาและเติบโตไปได้อย่างรวดเร็ว

กระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน โดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักของกระทรวงสาธารณสุขที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและ

แผนด้านสุขภาพบริหารจัดการด้านแผนงาน คน และงบประมาณ กำกับดูแลประสานงาน สาธารณสุขในพื้นที่ พัฒนาระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ พัฒนากฎหมายด้านสุขภาพ และพัฒนางานสาธารณสุขระหว่างประเทศ และมีกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่อยู่ในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวกับงาน การเจ้าหน้าที่ อาทิ การจัดทำคำสั่งบรรจุ ย้าย เลื่อน ลาออก งานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ และ คำสั่งเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งมีบุคลากรรวมแล้วกว่า 300,000 คนที่กระจายอยู่ในส่วนราชการ ต่าง ๆ ทั้งที่ส่วนกลาง ส่วนกลางที่ไปตั้งในส่วนภูมิภาค และส่วนภูมิภาค เช่น สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) โรงพยาบาลศูนย์ (รพศ.) โรงพยาบาลทั่วไป (รพท.) โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ. สต.) สถานีอนามัย (สอ.) วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร (วสส.) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี (วพบ.) เป็นต้น ซึ่งกลุ่มบริหารงานบุคคลมีบุคลากรที่ต้องดูแลจำนวนมาก ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประกอบกับนโยบายของ กระทรวงที่กำหนดแผนพัฒนาระบบสุขภาพ (Service Plan) มุ่งพัฒนาระบบบริการทุกระดับ เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย โดยใช้หลักการ “เครือข่ายบริการที่ไร้รอยต่อ” (Seamless Health Service Network) แบ่งเป็น 12 เขตสุขภาพ เพื่อพัฒนามาตรฐานการบริการ ตอบสนองต่อ ปัญหาสุขภาพที่สำคัญในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำของการรับบริการ ให้ประชาชนได้รับความ สะดวกในการเข้ารับบริการ เกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะลดอัตราการเสียชีวิตจากการเข้าถึงบริการ ลำช้า และมีการขอจัดสรรอัตราข้าราชการเพิ่มเติมจำนวนมาก ทำให้กลุ่มบริหารงานบุคคลมี ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองต่อนโยบายขององค์การ บุคลากรทุกคนจะต้องมีความตื่นตัวในการ แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ เพื่อรองรับภาระงานที่มีปริมาณ เพิ่มขึ้นและเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทันต่อวิทยาการใหม่ ๆ และสภาพบริบทของ สังคมที่แปรเปลี่ยนไป

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรคนหนึ่งของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหาร กลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และมีแนวความคิดว่าเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะเรื่องความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นต้อง สนับสนุนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การในภาพรวม แต่เนื่องจากบุคลากรในองค์การ นั้น ได้รับการสรรหามาจากหลากหลายช่องทาง อาทิ มาจากการรับโอน รับย้าย จากหน่วยงาน อื่นๆ หรือมาจากการเรียกบรรจุใหม่ ซึ่งอาจมีความคิดเห็น ประสบการณ์ และวัฒนธรรมการ ทำงานที่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรกลุ่ม บริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ว่ามีระดับความต้องการ ในการพัฒนาอย่างไร เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัย ไปเป็นข้อมูลให้แก่กลุ่มบริหารงานบุคคล อันจะ

เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานการพัฒนาบุคลากรอันจะเป็นประโยชน์แก่ราชการต่อไป

2. ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งหมด 145 ตัวอย่าง ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มงาน/ฝ่ายงานในกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 11 ตัวอย่าง กลุ่มงานอัตรากำลัง จำนวน 20 ตัวอย่าง กลุ่มงานสรรหาบุคคล จำนวน 7 ตัวอย่าง กลุ่มงานบริหารลูกจ้างและพนักงานราชการ จำนวน 7 ตัวอย่าง กลุ่มงานพัฒนาระบบและมาตรฐานงาน จำนวน 7 ตัวอย่าง กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 16 ตัวอย่าง กลุ่มงานเงินเดือนและการถือจ่าย จำนวน 37 ตัวอย่าง กลุ่มงานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จำนวน 19 ตัวอย่าง กลุ่มงานประเมินบุคคลและวิชาการ จำนวน 11 ตัวอย่าง และกลุ่มงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 10 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2557 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.2558

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้น มาจากการศึกษาจากกาบทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน/ฝ่าย และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง(ในภาพรวม)

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ไปแจกแบบสอบถามแก่ตัวอย่างและเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อให้บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 145 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for The Social Sciences)

สถิติที่ใช้ในการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับการอธิบายข้อมูลทางประชากรของตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายถึงระดับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีอยู่ 3 วิธี ได้แก่ การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาจากการปฏิบัติงาน และ การพัฒนาตนเอง(ในภาพรวม)

3. ค่า t - test ใช้สำหรับทดสอบ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

4. ค่า One - Way ANOVA ใช้สำหรับทดสอบ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน/ฝ่าย และอายุการทำงาน

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

6. สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 30 – 39 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานเงินเดือนและการถือจ่าย และมีอายุการทำงานในช่วง 11 ปี ขึ้นไปมากที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในภาพรวมทั้งหมด
ด้านการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความต้องการในการพัฒนา ด้านการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.41 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีความต้องการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงานจริงมากกว่าการไปศึกษาจากตำรา มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่

4.63 และมีความต้องการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ซึ่งสามารถถามข้อสงสัยได้ตลอดเวลาที่ทำงานและเกิดความไม่เข้าใจในเนื้อหา น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.91

ด้านการพัฒนานอกจากปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความต้องการในการพัฒนา ด้านการพัฒนานอกจากปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.96 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีความต้องการให้มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ไว้ศึกษา นอกเหนือเวลาทำงาน และมีความต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.34 และมีความต้องการเข้ารับการศึกษาอบรมในเรื่องต่าง ๆ เช่นด้านเทคนิคการทำงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านทักษะผู้นำ เป็นต้น น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.61

ด้านการพัฒนาตนเอง (ในภาพรวม)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความต้องการในการพัฒนา ด้านการพัฒนาตนเอง (ในภาพรวม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.45 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีความต้องการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อความสมหวังในชีวิตอย่างที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.48 และมีความต้องการค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องาน เพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงานและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.41

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาในเรื่องความต้องการในการพัฒนา พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความต้องการในการพัฒนา ในภาพรวมทั้งหมด อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับความต้องการในการพัฒนา ด้านการพัฒนาตนเอง(ในภาพรวม) มากที่สุด โดยมีระดับความต้องการในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อความสมหวังในชีวิตอย่างที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากมนุษย์เรานั้นมีจุดมุ่งหมายอยู่ในใจ ดังนั้นการที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายเหล่านั้น ความต้องการของแต่ละบุคคลถือว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในแต่ละองค์กร เมื่อมีความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจเกิดขึ้น มนุษย์จะพยายามบำบัดความต้องการเหล่านั้น ด้วยการชวนชวย พัฒนา เสริมสร้างตนเองเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้น ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เมื่อเกิดความต้องการแล้วจะทำให้เกิดความสนใจ และตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Maslow

(Abraham Maslow อ้างถึงใน สุชาติ อยู่สุข, 2547) ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจาก ระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด Maslow ทำการศึกษาและแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ โดยเริ่มจาก ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) พัฒนาต่อไป ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) พัฒนาต่อไป ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Belonging Needs) พัฒนาต่อไปลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่องและให้เกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) และพัฒนากลายเป็นขั้นสุดท้าย คือ ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเอง ด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหาความรู้ พัฒนาตนเอง และทำงานที่ทำทลายความสามารถอยู่เสมอ

ในส่วนของการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความต้องการในการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีระดับความต้องการ ในเรื่องการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงานจริงมากกว่าการไปศึกษาจากตำรา มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้มีการเริ่มนำโปรแกรมระบบบริหารงานบุคคล ตัวใหม่ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติราชการ จึงต้องมีการเรียนรู้ ขั้นตอน วิธีการใช้โปรแกรมดังกล่าว และถือเป็นสิ่งใหม่ที่บุคลากรทุกคนจะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลจึงมีความต้องการที่จะเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงานจริงมากกว่าการไปศึกษาจากตำรา เพราะจะทำให้เข้าใจวิธีการใช้โปรแกรมได้รวดเร็ว และเห็นภาพได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับมีวิธีการพัฒนาตนเองของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2547) (อ้างถึงใน สัจจาภรณ์ สังข์สุวรรณ, 2553, น.20) ได้ระบุว่า การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะมีความชำนาญจากการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติ รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการในการสร้างองค์ความรู้ความสามารถทักษะและความเชี่ยวชาญชำนาญงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กวีรินทร์ อัครวีรนนท์ (2555) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานบริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความต้องการในด้านวิธีการฝึกงานมากที่สุด

สำหรับผลการศึกษาในด้านการพัฒนานอกจากปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความต้องการในการพัฒนานอกจากปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มี

ระดับความต้องการ ในเรื่องให้มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ไว้ศึกษาออกเหนือเวลาทำงาน และมีความต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริโรจน์ ตรีภูมิตมยัน (2553) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด อันดับแรก คือด้าน ด้านการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน มากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริพรรณ ดิลกวัฒนานันท์ (2553) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครู ของบุคลากรครูในโรงเรียนพระหฤทัย จังหวัดเชียงใหม่ สำหรับวิธีการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูต้องการมากที่สุด คือการศึกษาดูงานและการฝึกอบรมระยะสั้น

ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานที่ว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงส่งผลให้มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศ อายุ กลุ่มงาน/ฝ่าย และอายุการทำงาน แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ การที่บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน อาจจะเนื่องมาจากบุคคลกรของกลุ่มบริหารงานบุคคลนั้น ได้รับการสรรหามาจากหลากหลายช่องทาง อาทิ มาจากการรับโอน รับย้าย จากหน่วยงานอื่น ๆ หรือมาจากการเรียกบรรจุใหม่ ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานไม่เท่ากัน อาจมีความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น ประสบการณ์ และวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริโรจน์ ตรีภูมิตมยัน (2553) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีหน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แต่มีไม่สอดคล้องในส่วนที่ว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ด้านการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความต้องการในการพัฒนา ด้านการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงาน จริงมากกว่าการไปศึกษาจากตำรา อยู่ในระดับความต้องการมาก ดังนั้น ผู้บริหาร ตลอดจนหัวหน้างานในทุกกระดับ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการสอนงานและการแนะนำการทำงาน จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่มีความรู้ หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกปฏิบัติงานจริงไม่ต้องไปศึกษาจากในตำราเพียงอย่างเดียว อันจะส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

ด้านการพัฒนานอกจากปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการพัฒนานอกจากปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความต้องการในการพัฒนา ด้านการพัฒนานอกจากปฏิบัติงาน โดยให้มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานต่างๆ ไว้ศึกษา นอกเหนือเวลาทำงาน และให้หน่วยงานจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับความต้องการมาก ดังนั้น ผู้บริหาร ตลอดจนหัวหน้างานในทุกกระดับ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เรื่องต่างๆ ไว้ให้บุคลากรได้ศึกษา นอกเหนือเวลาทำงาน และควรสนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือที่เรียกว่า Knowledge management - KM ในงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษา ทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงานในทุกระดับชั้น และสามารถนำความรู้ที่ถูกต้องมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการพัฒนาตนเอง (ในภาพรวม)

จากผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการพัฒนาตนเอง (ในภาพรวม) พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับ ความต้องการในการพัฒนา ด้านการพัฒนาตนเอง (ในภาพรวม) โดยต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อความสมหวังในชีวิตอย่างที่ได้อ้างไว้ อยู่ในระดับความต้องการมาก ดังนั้น ผู้บริหาร ตลอดจนหัวหน้างานในทุกกระดับ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน อาทิ ด้านเทคนิคการทำงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านทักษะผู้นำ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น เพื่อพัฒนาให้เต็มที่ตามความต้องการ และ

เต็มศักยภาพที่มีของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาของบุคลากร ทั้งนี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการเป็นรายบุคคล และยังสามารถทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละคนด้วย อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กรสืบไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กวีรินทร์ อัครวีรนนท์. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ชัยมงคล จำรูญ. (2550). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. การศึกษาระบบบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พระราชโอรสสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมารในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๓๐ (ออนไลน์). (2530). สืบค้นจาก : <http://www.ohm.go.th/th/monarch/speech> [7 มกราคม 2558]

รัชณี รัตนะ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี* (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริพรรณ ดิลกวัฒนานันท์. (2553). *ความต้องการในการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครู ของบุคคลกรครูในโรงเรียนพระหฤทัย จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริรัตน์ ตระกูลสถิตมัน. (2553). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สังจากรณ์ สังข์สุวรรณ. (2553). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแผ่นดิน* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาษาต่างประเทศ

Watson, J. (1979). *Market Driven Management, Using the New Marketing Concept To Create a Customer Oriented Company*. New York : John Wiley & Wilkins.