

ผลงานวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

(A Trend for Staff Personal Development, Provincial Public Health Samutsongkhram)

ผู้วิจัย นายพิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาและปัญหาการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนและเพื่อศึกษาและจัดทำมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ จำนวน ๑๖๒ คน แยกเป็น ผู้บริหาร ๑๔ คน ผู้ปฏิบัติงาน ๑๔๘ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผสมผสานระหว่างแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งกำหนดเป็น ๒ ชุด เพื่อสอบถามข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ๑ ชุดและสอบถามข้อมูลจากหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน ๑ ชุด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ(Percentage)และหาค่ามัธยฐานเลขคณิต(Arithmetic mean)และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) เพื่อใช้บรรยายเชิงพรรณนา(Descriptive Study)

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนปีที่ผ่านมา (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๑๖๒ คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๗ ผู้ปฏิบัติงานจำนวน ๑๔๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๓ ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง ร้อยละ ๖๐.๗ รองลงมา เพศ ชาย ร้อยละ ๓๙.๓ ส่วนมากอายุระหว่าง ๔๑ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๓๑.๒ อายุเฉลี่ย ๓๘.๗ ปี ($Sd=๕.๗$) ประสบการทำงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานส่วนมาก ๒๑ ปีขึ้นไป ประสบการทำงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน ๑๘.๔ ปี ($Sd=๔.๖$) ส่วนมากมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน ๑-๕ ปี รองลงมา ๒๑ ปีขึ้นไป และ ๑๑- ๑๕ ปี เฉลี่ยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน ๑๓.๗ ปี ($Sd=๓.๗$) การศึกษาส่วนใหญ่ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๗๑.๒

ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สภาพปัญหาในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาในเรื่องคุณภาพงาน งานล่าช้าและไม่ประหยัด, เรื่องที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) เรื่องความสามารถในการเขียน การเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการและการจับประเด็น เรื่องแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาในเรื่องความสามารถในการเขียน การเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการและการจับประเด็น เรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ เรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และการกิจของหน่วยงาน เรื่องที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) และเรื่องความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านมากในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงาน งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ไม่มีหลักสูตรที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบและไม่มีเวลาเข้าพัฒนาเพราะไม่สามารถปลีกตัวออกจากงานประจำ

ลำดับความสำคัญรูปแบบการพัฒนาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาเรื่อง การอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ , การศึกษาดูงานและการศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน มีผลต่อ

การปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน , การศึกษาดูงาน , การศึกษาจากตำรา ระเบียบข้อบังคับต่างๆ และเรื่องการสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคลากรอื่นๆ มีผลต่อการปฏิบัติงาน/พัฒนางาน

มาตรฐานการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะ และลำดับความสำคัญ ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สิ่งที่มีความจำเป็นที่ทำให้เกิดความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือการมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) , ความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน , ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเอื้อต่อการทำงาน และทักษะในการประสานงานและการสื่อสาร ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สิ่งที่มีความจำเป็นในการพัฒนางาน สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือเรื่องความสามารถในการเขียน การเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการ และการจับประเด็น , ทักษะในการประสานงานและการสื่อสาร , ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น และทำงานเป็นทีม และการมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากรสาย มีความจำเป็นในการพัฒนา ลำดับความสำคัญความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การบริหารเวลา , เทคนิคติดต่อประสานงานสื่อสาร , ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะงานที่รับผิดชอบ และขั้นตอนกระบวนการจัดทำวิจัยหน่วยงาน มีความจำเป็นที่ควรพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศ , เทคนิคติดต่อประสานงานสื่อสาร , มนุษย์สัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม และการวางแผนวิเคราะห์แก้ไขกรณีระบบ มีความจำเป็นที่ควรพัฒนา

บทนำ

บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์การหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตามจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหมายถึง บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อสามารถปฏิบัติงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วยวิธีการให้ความรู้ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ สร้างแรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

การพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา ยังขาดการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาทั้งด้านสมรรถนะของบุคลากร หลักสูตรที่ตรงตามความจำเป็นในการพัฒนา และแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเรื่องดังกล่าวขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Studies)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากร โดยผ่านทางผู้บริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งการจัดเก็บ

๒. ค้นหาข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ รายงานผลการปฏิบัติของบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ และแผนพัฒนาบุคลากร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ วิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ปัญหาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านมา วิธีการพัฒนาที่บุคลากรสายสนับสนุนเห็นว่าเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน วิเคราะห์โดยการหาความถี่และค่าร้อยละ

๒. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน รูปแบบการพัฒนา ความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มงาน วิเคราะห์โดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

อภิปรายผล

๑. สภาพการดำเนินการพัฒนา และปัญหาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

จากข้อมูลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งหน่วยงานพัฒนาเอง และส่งไปพัฒนานอกหน่วยงาน ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาในเรื่องคุณภาพงาน งานล่าช้า และไม่ประหยัด, เรื่องที่เสี่ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหainงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) เรื่องความสามารถในการเขียน การเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการ และการจับประเด็น ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาในเรื่องความสามารถในการเขียน การเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการและการจับประเด็น เรื่อง การคิดอย่างเป็นระบบ เรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และภารกิจของหน่วยงาน เรื่องที่เสี่ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหainงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) และเรื่องความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหainการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ในช่วงปีที่ผ่านมา(๑ ค.ศ. ๕๕ – ๓๐ ค.ศ. ๕๖) ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการประชุมอบรมพัฒนา การฝึกปฏิบัติและการศึกษาดูงาน ทั้งการศึกษาด้วยตนเองและหน่วยงานสนับสนุนในการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาทั้งหลายเหล่านี้เป็นการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความหมายการพัฒนาบุคคลของ ศุภชัย ขวาระประภาส(๒๕๔๘:๑๓๔) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกัน หมายถึง การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร พันธ์ หันนาคินทร์(๒๕๔๒:๘๐)ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานและจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ สมาน รังสิโยภักดิ์(๒๕๔๑:๘๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ประมพพร สุจริตและทรงสุดา ขวัญประชา(เข้าถึงได้จาก <http://www.army2mi.th>)กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทักษะการทำงานของบุคลากรในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์กร ให้สามารถทำงานบรรลุผลงานตรงตามมาตรฐานผลงานหรือความคาดหวังที่องค์กร อนุมัติกา เจิมเทียนชัย (เข้าถึงได้จาก <http://learners.in.th>) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ปัญหาที่พบในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงาน งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอไม่มีหลักสูตรที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ เรื่องการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาเรื่อง การอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ , การศึกษาดูงาน และการศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า รูปแบบ การพัฒนาเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน , การศึกษาดูงาน , การศึกษาจากตำรา ระเบียบข้อบังคับต่างๆ และเรื่องการสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคลากรอื่นๆ มีผลต่อการปฏิบัติงาน/พัฒนางาน เรื่องความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสิ่งที่มีความจำเป็น ที่ทำให้เกิดความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) , ความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน , ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเอื้อต่อการทำงาน และทักษะในการประสานงานและการสื่อสาร ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสิ่งที่มีความจำเป็นในการพัฒนางาน สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ เรื่องความสามารถในการเขียน การเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการและการจับประเด็น , ทักษะในการประสานงานและการสื่อสาร , ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นและทำงานเป็นทีม และการมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร มีความจำเป็นในการพัฒนางาน ลำดับความสำคัญความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การบริหารเวลา , เทคนิคติดต่อประสานงานสื่อสาร , ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะงานที่รับผิดชอบ และขั้นตอนกระบวนการจัดทำวิจัยหน่วยงาน มีความจำเป็นที่ควรพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศ , เทคนิคติดต่อประสานงานสื่อสาร , มนุษย์สัมพันธ์ทำงานเป็นทีมและ การวางแผนวิเคราะห์ แก้ไขคิดมีระบบ มีความจำเป็นที่ควรพัฒนา โดยสรุปบุคลากร ส่วนใหญ่ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบมีความสำคัญและวัตถุประสงค์หลักที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุริพร บวรผดุงกิตติ (๒๕๔๒) ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โรงพยาบาลขอนแก่นพบว่า การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ๓ อันดับแรก คือ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการรับรู้ข่าวสาร ความต้องการด้านวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับมาก ๓ อันดับแรก คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการและการศึกษาดูงานเพิ่มเติม สิริอิสรีย์ บุญยภักดีโกวิท(๒๕๔๔) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองคลัง กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการกองคลังในกระทรวงศึกษาธิการมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เฉพาะตำแหน่ง และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ เติ่มใจ เสิกศิริ(๒๕๔๔) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาโดยรวมคือ ผู้บริหาร ได้แก่ การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงานที่ทางราชการจัดทำขึ้น และการเข้ารับการฝึกอบรมโดยวิธีทัศนศึกษา พันธนีภา แยมชุตติ (๒๕๔๔) ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ พบว่าปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบการได้รับการฝึกอบรม สัมมนาเฉพาะสาขาวิชาการใช้ระบบสารสนเทศอินเตอร์เน็ต และการใช้ภาษาต่างประเทศ การพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ ควรเน้นเนื้อหาสาระและประสบการณ์ด้านทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะด้านการใช้ อุปกรณ์เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้ การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การสัมมนาและการทัศนศึกษา ดูงาน โดยการเลือกใช้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในแต่ละรูปแบบต้องคำนึงถึง

ความต้องการ ความพร้อม ความเหมาะสม ทั้งในส่วนของบุคลากรแต่ละด้าน และในส่วน of โรงเรียน นอกจากนี้ควรคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญด้วย ปรีดา ศรีเศษมาตย์(๒๕๔๒) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม พบว่าสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ“ปานกลาง”ทุกด้าน โดยมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่มีการปฏิบัติเป็นอันดับแรก ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับ“ปานกลาง”แต่พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณมีปัญหาในระดับ“มาก”ส่วนความต้องการในการพัฒนาบุคลากรนั้นอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะความต้องการในด้านวิชาการพัฒนาและด้านเนื้อหาสาระรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ควรเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา เทคนิควิธีและอื่น ๆ ตลอดจนปัญหาและความต้องการที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ

๓. มาตรฐานการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านมา เป็นการพัฒนาตามความสมัครใจและความจำเป็นที่บุคลากรต้องการพัฒนา โดยหน่วยงานให้สิทธิบุคลากรเป็นผู้เลือกหลักสูตร วิธีการ ที่เห็นว่าตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น ควรมีคู่มือในการปฏิบัติงาน มีงบประมาณเพียงพอ มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถสอบถามได้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

๑. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ควรมีคณะกรรมการด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ทิศทางในการพัฒนาบุคลากรตามวิชาชีพ หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเป็นรายบุคคล ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ควรให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดหาหลักสูตรที่พัฒนาอาชีพเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้บุคลากรด้วย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรเพื่อการพัฒนาอาชีพน้อย

๓. ควรจัดให้มีเวทีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเองสู่บุคลากรที่ไม่ได้ไปพัฒนา

บรรณานุกรม

กรรณิกา เจริญชัย เข้าถึงได้จาก <http://learners.in.th>

จรีพร บวรผดุงกิตติ, ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่น วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ๒๕๔๒

เต็มใจ เสกศิริ, ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร, รายงานวิจัย, ๒๕๔๔

ประณมพร สุจริตและทรงสุดา ขวัญประชา เข้าถึงได้จาก <http://www.army2.mi.th>

ปรีดา ศรีเศษมาตย์, ศึกษาเรื่อง การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒

พนัส หันนาคินทร์, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เนส, ๒๕๔๒

พันธันภา แยมชุตี, ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔

ศุภชัย ขาวะประภาส , การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย , กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด ,
2541

สมาน รังสิโยกฤษณ์ , ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล , กรุงเทพฯ : บริษัท ประชาชน , ๒๕๔๑

สิริอิสริย์ บุญยภิตติโกวิท , ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองคลัง
กระทรวงศึกษาธิการ วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ
จันทระเกษม , ๒๕๔๔