

# บทความการวิจัย

ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากร

แผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9

The Need for Training and Self Development of Employees in the Nursing

Department of Praram 9 Hospital

สุพรรณ เป็งปก

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของพนักงานแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 ในด้านการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์กร การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อวางแผนการฝึกอบรมของแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 จำนวน 127 คน และกลุ่มบุคลากรผู้บริหารแผนกทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย หัวหน้าแผนก รองหัวหน้าและผู้ช่วยแผนกทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปิยะเวทและโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำนวน 6 ท่าน และใช้สถิติอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่า t-test และ One-Way ANOVA

**ผลการศึกษา พบว่า** 1) ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของพนักงานแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.99 โดยมีความต้องการลำดับแรกคือความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านสายอาชีพ ด้านพัฒนาทักษะรายบุคคล และความต้องการลำดับสุดท้ายคือด้านการทำงานภายในองค์กร 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของพนักงานแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 พบว่า บุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองด้านการทำงานภายในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของพนักงานแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 พบว่า การฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์กร เพราะสามารถเพิ่มเติมความรู้ในการบริหารจัดการในองค์กร ทั้งในด้านการบริหารและด้านการพัฒนาคุณภาพ ทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น และสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมีความสามัคคี ส่วนด้านการบริหาร มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน เพราะในองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่ทำหน้าที่และมีความรู้ที่ไม่เท่าเทียมกัน การฝึกอบรมจึงเป็นการพัฒนาความรู้ควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยในการ

ดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเพิ่มความรู้และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ดีขึ้น

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the need for training and self-development of employees in the Nursing Department, Praram 9 Hospital in terms of Individual Development, Organizational Development, Career Development, and Performance Development. 2) To compare the need for training and self-development based on different personal factors 3) To suggest a training plan for employees in the Nursing Department in Praram 9 hospital. The Sample used for this research consisted of 127 employees in the Nursing Department of Praram 9 hospital, as well as a group of managers from the Human Resource Departments comprised of the head, deputy and assistant manager from Piyavet and Bumrungrad Hospitals. The statistical tools used for this research were the percentage, average mean, standard deviation, t-test and the one-way analysis of variance (ANOVA) test.

The results showed the following: 1) The overall need for training and self-development of Employees in the nursing department, Praram 9 Hospital was high with an average score of 3.99. The highest priority needed was for Performance Development, followed by Career Development, Individual Development, and Organizational Development being the lowest priority. 2) The comparison of the needs for training and self-development of employees in the nursing department, Praram 9 Hospital revealed that employees with different positions have different needs for training and self-development in terms of Organizational Development at the 0.05 significance level. 3) Training is necessary for employees in the organization because teaching about organization administration both in terms of management and quality improvement will help employees learn more and work better as a team. Management is also necessary for human resource development, because members within the organization perform different tasks and have unequal levels of knowledge. Thus, training is a way to simultaneously educate and develop human resource, which will help with the process of encouraging employees to develop the appropriate knowledge, skills and behavior for their responsibilities, increasing the potential of employees to work more efficiently and improve human relations within the organization.

## ภูมิหลัง

ด้วยผลของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้องค์กรในปัจจุบันต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและก้าวไปในสังคมยุคใหม่ได้อย่างราบรื่น ซึ่งการปรับองค์กรดังกล่าวจำเป็นต้องเริ่มจากการวางแผนโครงสร้างองค์กรจากการประเมินสถานการณ์แวดล้อม เพื่อให้ได้ภาพรวมองค์กรที่ควรจะเป็นในอนาคต โดยองค์กรมีเป้าหมายที่จะสามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์และภารกิจได้ และนำวิสัยทัศน์และภารกิจนั้นมาแปลงเป็นกิจกรรมการดำเนินการที่จะทำให้องค์กรบรรลุซึ่งเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งการกำหนดเป้าหมายขององค์กรนั้นจำเป็นต้องมีการปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่องค์กรเผชิญอยู่ในปัจจุบันซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร ซึ่งในปัจจุบันถือได้ว่ายุคของสังคมข่าวสารหรือสังคมสารสนเทศในทั่วโลก มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างรวดเร็วด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีการประยุกต์ระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจัดองค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น วิธีการปฏิบัติงาน และแนวคิดในการบริหารทรัพยากรขององค์กรจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไป กิจกรรมการดำเนินงานใดๆ ของแต่ละองค์กรไม่อาจหลีกเลี่ยงการแข่งขันจากทั้งภายในประเทศและต่างประเทศได้ ดังนั้น องค์กรธุรกิจที่จะประสบความสำเร็จได้ในปัจจุบัน จะต้องดำเนินกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยผู้บริหารขององค์กรจะต้องพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการของตนให้อยู่ในระดับที่เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยเฉพาะสังคมโลกเพื่อสามารถต่อสู้กับคู่แข่งทั้งในระดับประเทศและระดับโลกแล้วการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งด้านการพัฒนารายบุคคลรายบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมสำหรับการแข่งขันก็เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development ) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่ม (Initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การที่มนุษย์จัดทำสิ่งใหม่ๆ จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ก่อนจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องพิจารณาถึงหลักการบริหาร (Principle of Management ) ว่ามีจุดใดบ้างที่จะต้องพัฒนาการบริหารเสียใหม่เพราะหากไม่พัฒนาระบบการบริหารใหม่แล้วจะทำให้การนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ไม่ได้ เพราะติดกับกฎเกณฑ์ที่มีอยู่เดิม (ที่มา. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร : <http://webcache.googleusercontent.com> สืบค้นวันที่ 2 มกราคม 2560 )

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากร ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญหากจะให้ได้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมและหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้วผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการซึ่งจะช่วย

เอื้ออำนวยให้สามารถกำหนดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้นมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคล และการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสมตลอดจนเข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้าง พอที่จะสามารถทำการสำรวจเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นในการบริหารงานฝึกอบรมได้ นอกจากนี้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้านการเขียนและการพูด ในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในยุคก่อนที่องค์กรต่างๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น บุคคลเคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ **ปัจจัยการผลิต** หรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคน แต่ปัจจุบันองค์การธุรกิจต่างๆ ได้หันมาสนใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลากหลายประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้น จะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจเองรวมถึงการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการจัดฝึกอบรม จัดสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมในการรองรับการเติบโตขององค์การ ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร ดังนั้น การพัฒนาคนหรือบุคลากรขององค์การให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจจากหลายๆ องค์การ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นระบบใหญ่ ซึ่งนักพัฒนาบุคลากรต้องวางแผนว่าแต่ละปีจะเน้นการดำเนินงานเรื่องใดก่อนจากกรอบ HRD ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ด้านการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ซึ่งกรอบแนวคิดด้าน HRD ทั้ง 4 เรื่อง นี้ไม่สามารถดำเนินการไปพร้อมๆ กัน ในช่วงระยะเวลาเดียวกันได้ จึงจำเป็นต้องวางแผนทั้งระยะยาวและระยะสั้นจะเน้นการพัฒนาเรื่องใดก่อนตามลำดับความสำคัญ โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์เพื่อช่วยให้แผนงานด้านการพัฒนาบุคลากรนั้นประสบความสำเร็จ ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้าน HRD ที่เหมาะสมคือการตอบคำถาม ว่าอะไรคือความต้องการขององค์การ สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่องาน HRD เป็นอย่างไร อะไรเป็นสิ่งที่องค์กรมีพร้อมแล้ว อะไรเป็นสิ่งที่องค์กรกำลังดำเนินการเพื่อทำให้ช่องว่างที่เกิดขึ้นลดลง และอะไรคือช่องว่างระหว่างสิ่งที่องค์กรจะไปให้ถึงกับสิ่งที่องค์กรมีอยู่ในปัจจุบัน ในแต่ละข้อคำถาม นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญที่สุด ดังที่ อภิชาติ ศรีเมือง (2550) กล่าวว่า ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของแผนฯ ตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาคนเพื่อคนและโดยคน” ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กล่าวคือ การพัฒนาคนจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างเต็มที่ ตามศักยภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เพื่อให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง มีสุขภาพ

อนามัยที่สมบูรณ์.แนวคิดการพัฒนาคนและสังคม กำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสังคม เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดในความสำเร็จของการพัฒนาสังคมและพัฒนาอื่นๆ ในทุกๆ เรื่อง และต้องทำการพัฒนาแบบบูรณาการ โดยให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทั้งที่ตัวคนและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม มีมิติการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยง เกื้อกูลกันในทุกสาขาอย่างสมดุล รวมทั้งต้องเน้นการพัฒนาในเชิงรุกควบคู่ไปกับเชิงรับ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมจะเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทั้งระดับประเทศและระดับโลก

การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ถูกออกแบบเพื่อการเรียนรู้ระยะสั้น โดยเน้นไปที่การปรับปรุงและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานปัจจุบัน ทั้งนี้การฝึกอบรมจะนำมาประยุกต์ใช้สำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างที่แตกต่างกันไป เช่น การจัดอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรมพนักงานที่จะต้องรับผิดชอบงานโครงการเฉพาะอย่าง เป็นต้น การฝึกอบรมจะมีแนวคิดและหลักปฏิบัติที่แตกต่างไปจากแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในแง่มุมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นเครื่องมือที่ถูกออกแบบมาไม่ใช่เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น แต่จะเป็นเครื่องมือที่ถูกออกแบบมาเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน ทั้งนี้การพัฒนาหรือ Development นั้นจะมุ่งเน้นไปที่การกำหนด การสนับสนุน และการช่วยให้พนักงานมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะช่วยทำให้พนักงานเป็นนักบริหารงานที่เก่ง (Work Smarter) มากกว่าการเป็นบุคคลที่มุ่งแต่ทำงานหนักเท่านั้น (Work Harder) ซึ่ง อาจารย์ ภูวิทยาพันธ์ุ (2550) กล่าวว่า เครื่องมือที่ถูกออกแบบและนำมาใช้เพื่อพัฒนาความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนั้น มิใช่เป็นเพียงแค่การฝึกอบรมที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องรับผิดชอบเท่านั้น ยังมีอีกเครื่องมือหนึ่งที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมนั่นก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำมาใช้โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง จะต้องเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการนำเครื่องมือต่างๆ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการปรับปรุง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เชื่อมโยงผลผลิตที่เกิดขึ้นของพนักงานต่อเนื่องไปยังผลผลิตของทีมงาน หน่วยงาน และผลผลิตขององค์กรในที่สุด ดังนั้น จึงถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรและต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และกิจกรรมที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมที่สุด คือ การฝึกอบรม ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลพระราม 9 ให้การบริการด้านการรักษาพยาบาลด้านต่างๆ โดยเฉพาะการผ่าตัดเปลี่ยนไตในผู้ป่วยที่มีภาวะไตวายเรื้อรัง และการให้บริการด้านศูนย์การแพทย์เฉพาะทางโดยให้ได้มาตรฐานการให้บริการของโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำทั่วไป สถาบันเปลี่ยนไตพระรามเก้า ศูนย์รักษาโรคไตครบวงจร มีสถิติการเปลี่ยนไตในระดับต้น ๆ ของโรงพยาบาลในประเทศไทย และอัตราความสำเร็จ (Survival Rate) สูงเทียบเท่าต่างประเทศด้วยทีมแพทย์เปลี่ยนไตผู้มากด้วยประสบการณ์ มีคณะกรรมการด้านจริยธรรมกลั่นกรองการมอบไตอย่างโปร่งใสและถูกต้อง และเมื่อปี 2542 งานวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนไตโดยโรงพยาบาลพระราม

เก้าและโรงพยาบาลรามธิบดี ได้รับรางวัลผลงานวิจัยดีเด่นในงาน "The 6 th Congress of the Asian Society of Transplants" ที่ประเทศสิงคโปร์ศูนย์การดูแลรักษาโรคไตมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจบมาจากประเทศสหรัฐอเมริกา (American Board of Nephrology) และจากประเทศอังกฤษ (Cambridge U.K.) เป็นศูนย์โรคไตที่ได้รับมาตรฐานจากราชวิทยาลัยอายุรแพทย์แห่งประเทศไทย ซึ่งดำเนินการร่วม 10 ปี มีผลงานวิจัยทางการแพทย์ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนไตเสนอในที่ประชุมนานาชาติ ตลอดมา รวมทั้งสิ้น 42 ผลงานวิจัย และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศไทย จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการของโรงพยาบาล เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายควมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภารกิจขององค์กรนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยองค์ความรู้หลายๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี องค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ/บัญชี ฯลฯ ซึ่งองค์ความรู้อีกด้านที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ก็คือ องค์ความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะถ้าลองวิเคราะห์ ทบทวน และเปิดใจให้กว้างๆ ก็จะพบว่าความสำเร็จหรือไม่สำเร็จใดๆ ในองค์กรมักเกิดจากคนในองค์กรทั้งสิ้น คนคือหัวใจสำคัญของการบริหารการพัฒนาองค์กร คนเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีมูลค่า หรือมีคุณค่าสูงสุดที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพภายใต้ความยั่งยืน ดังนั้นผู้บริหารฯ จึงควรทำความเข้าใจให้กระจ่างชัดและตรงกันอย่างเป็นเอกภาพว่า บทบาทของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการพัฒนาหรือการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพราะเรื่องดังกล่าวถือเป็นจุดเริ่มต้นอันสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง ซึ่งการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลพระราม 9 นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง เพื่อสร้างนโยบายและแผนกลยุทธ์จากการนำเอาส่วนสำคัญและข้อบกพร่องนำไปใช้ ซึ่งยังมีนโยบายบางประการที่นำมาใช้แล้วเกิดผลดี บางประการไม่ดี ซึ่งต้องหาจุดบกพร่องเพื่อนำไปพัฒนาต่อไป และจากที่โรงพยาบาลพระราม 9 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับงานที่ทำทั้งในปัจจุบันและอนาคต วิธีการหนึ่ง คือ การฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรม เป็นกระบวนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความต้องการขององค์กร และความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ลักษณะของงานแต่ละประเภท พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของพนักงานแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 เพื่อผลที่ได้นั้นจะทำให้การจัดการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของพนักงานแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของพนักงานแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 ในด้านการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์กร การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อวางแผนการฝึกอบรมของแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 รวมทั้งสิ้น 127 คน (งานบุคลากรโรงพยาบาลพระราม 9 ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2559)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 รวมทั้งสิ้น 127 คน และเนื่องจากจำนวนประชากรมีน้อย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง วิธีการแจกแบบสอบถามโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Accidental sampling) และจัดเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล และสรุปผล

## สรุปผล

การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.50 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.50 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.50 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ ปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.80 และน้อยกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.70 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมาคือ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.00 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.70 และมีอายุงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.90 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 91.30 และหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 8.70

2. ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการจัดระบบขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือมีความต้องการการฝึกอบรม เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่ตรงกับตำแหน่งและภาระ

งานในปัจจุบันและมีความต้องการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้ความคิดเห็นและการปฏิบัติที่เป็นอิสระ และลำดับสุดท้ายคือมีความต้องการการแสดงความเห็นของบุคคลในองค์กรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

2.2 ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านสายอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาทางด้านลำดับแรกคือมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ รองลงมาคือหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมคิดว่าสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำมาพัฒนาสายอาชีพได้ และลำดับสุดท้ายคือคิดว่าการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการควบคุมคุณภาพงานตามสายอาชีพสามารถเพิ่มพูนทักษะและประสิทธิภาพการทำงานในชีวิตประจำวันได้

2.3 ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะรายบุคคล มีคะแนนเฉลี่ย 3.81 โดยมีความต้องการลำดับแรกคือ มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองความมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จอย่างเป็นเลิศ รองลงมาคือคิดว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ดีที่สุดสามารถทำให้ตัวบุคคลพัฒนาได้มากกว่าการฝึกอบรมเฉพาะบุคคล และลำดับสุดท้ายคือมีความต้องการการฝึกอบรมทักษะรายบุคคลเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4 ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการทำงานภายในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาทางด้านลำดับแรกคือมีความต้องการพัฒนาการทำงานภายในองค์กรให้สามารถเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพเท่าเทียมองค์กรอื่นๆ รองลงมาคือมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันระดับองค์กร และมีความต้องการให้การทำงานภายในองค์กรสามารถใช้ระบบสารสนเทศเพื่อให้สะดวกต่อการติดต่อภายในองค์กร

### 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 บุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านรายบุคคล ด้านการทำงานภายในองค์กร ด้านสายอาชีพ และด้านผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านรายบุคคล ด้านการทำงานภายในองค์กร ด้านสายอาชีพ และด้านผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านรายบุคคล ด้านการทำงานภายในองค์กร ด้านสายอาชีพและด้านผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 ที่มีอายุงานต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านรายบุคคล ด้านการทำงานภายในองค์กร ด้านสายอาชีพ และด้านผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีมีความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านการทำงานภายในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4. ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 ในด้านการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์กร การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษา สรุปได้ ดังนี้

4.1 การฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์กร เพราะสามารถเพิ่มเติมความรู้และข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ในการบริหารจัดการในองค์กร ทั้งในด้านการบริหารและด้านการพัฒนาคุณภาพ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถทำงานเป็นที่มอย่างมีความสามัคคี ทั้งทางด้านการพยาบาล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการบริหาร เป็นการช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น และเพิ่มทักษะความรู้ ในด้านพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของการบริหารที่ดีเพื่อให้เกิดความประทับใจและเพื่อให้มีความร่วมมือกันในสาขาอาชีพ เพื่อให้เกิดความชำนาญในแต่ละตำแหน่งหน้าที่

4.2 การฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะ ในองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่ทำหน้าที่และมีความรู้ที่ไม่เท่าเทียมกัน จากหลายๆ แห่่งและหลายๆ หน้าที่ การฝึกอบรมจึงเป็นการพัฒนาความรู้ควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยในการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ดีขึ้น

4.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะบุคลากรมีระดับความรู้ความสามารถ ทักษะมากขึ้น บุคคลให้มีความชำนาญมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น บุคลากรเปลี่ยนไปเป็นทิศทางที่เป็นหนึ่งเดียวมากขึ้น บุคลากรในองค์กรมีความรู้เท่าเทียมกัน พัฒนางองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อองค์กรมากขึ้น องค์กรพัฒนามากขึ้นตามไปด้วย และทำให้องค์กรมีการพัฒนาขึ้น ส่งผลดีให้องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านการฝึกอบรมสามารถพัฒนาความสามารถของบุคลากร เพราะช่วยให้บุคลากรมีความสามัคคีอันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและมีทัศนคติที่ดี ช่วยพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านการฝึกอบรมสามารถพัฒนาความสามารถของบุคลากรได้ทั้งในด้านศีลธรรม จริยธรรม และเทคนิคในการทำงานด้านต่างๆ ให้ถูกต้องแม่นยำปลอดภัยขึ้นและบุคลากรสามารถเข้าใจถึงปัญหาของผู้รับบริการ มีความเข้าใจและเทคนิคในการบริการ เต็มใจบริการ

4.5 แผนฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

4.5.1 แผนฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพัฒนาทักษะรายบุคคล โดยการมองหาความต้องการของแต่ละบุคคล มอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ กระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ได้คำแนะนำจากผู้มีความชำนาญการ ให้ความรู้และความเข้าใจ ในด้านประเภทตำแหน่ง สายงานระดับตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะ คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ฝึกอบรมตามความเหมาะสมของแต่ละคนและจัดให้มีการทดสอบความรู้ทุก 1 เดือนในด้านวิชาชีพ

4.5.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการทำงานภายในองค์กร ในด้านความรู้ในการดูแลผู้ป่วย ด้านการเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับหน่วยงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการประสานงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและควรมีการอบรมพัฒนาข้อมูลใหม่ๆ ในทุกๆ เดือน

4.5.3 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านสายอาชีพในด้านความรู้และเทคนิคในการทำงานอย่างถูกต้อง และปลอดภัยสำหรับผู้ป่วย จุดแข็ง จุดอ่อนของพนักงาน เพื่อให้พัฒนาตรงจุด และควรส่งตัวแทนรับฟังการประชุมเกี่ยวกับความรู้ทางการแพทย์ต่างๆ และนำมาส่งต่อความรู้แก่บุคลากรท่านอื่นๆ ในหน่วยงาน

4.5.4 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านผลการปฏิบัติงานในด้านการพยาบาลเบื้องต้น ด้านวิชาชีพเฉพาะทาง ด้านข้อมูลของโรคต่างๆ ด้านการบริการและควรมีการทดสอบในเรื่องที่ฝึกอบรมไปแล้ว ทุกๆ เดือน

## อภิปรายผล

ในการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 7-9 ปี และมีตำแหน่งงานปฏิบัติการ ซึ่งผลการศึกษา สรุปผลและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.99 โดยมีความต้องการลำดับแรกคือ ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านผลการปฏิบัติงาน ในส่วนของมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการจัดระบบขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือด้านสายอาชีพ ในส่วนของมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านพัฒนาทักษะรายบุคคล ในส่วนของมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองความมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จอย่างเป็นเลิศ และความต้องการลำดับสุดท้ายคือด้านการทำงานภายในองค์กร ในส่วนของมีความต้องการพัฒนาการทำงานภายในองค์กรให้สามารถเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพเท่าเทียมองค์กรอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Johnson (1976) กล่าวว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรมเพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน ช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลให้ผลผลิตสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน ช่วยลดต้นทุนการผลิต ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่นๆที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการแก่ลูกค้า และช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อให้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคลากรจะช่วยให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันท่วงที หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณ หรือลาออกจากการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุเทพ บุญเติม (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ : ศึกษาเฉพาะกรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากร ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ ความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สังกัด

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการสูงทุกด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม หรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการนิเทศงาน ด้านการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม และด้านการไปทัศนศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการทำงาน ส่วนการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงานมีความต้องการต่ำกว่าด้านอื่นและผลการวิจัยของนางสาวญาณี อมฤตฤติ (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล (สาขาชิดลม) ผลการวิจัยพบว่า ประชากรได้ให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเห็นด้วยมากที่สุด กับประเด็นที่ว่า การฝึกอบรมช่วยให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น รองลงมาจะเป็นประเด็น การฝึกอบรมช่วยให้มีความรู้ในการทำงาน และประชากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม ทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษพื้นฐาน รองลงมาเป็นหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง พบว่า บุคลากรแผนกพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลพระราม 9 ที่มีเพศต่างกัน มีอายุต่างกัน มีการศึกษาต่างกัน และที่มีอายุงานต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองด้านการทำงานภายในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของป้อมมิ่ง ศรีสวัสดิ์ (2551) ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานระดับบริหารชั้นแผนก กรณีศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานระดับผู้บริหารชั้นแผนกกระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนก ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานและสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรวิ พงษ์ประเสริฐ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในธนาคารจังหวัดจันทบุรี พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในธนาคารจังหวัดจันทบุรีในทักษะทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิควิธีและด้านความคิดรวบยอด เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.1$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ พบว่า การฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์กร เพราะสามารถเพิ่มเติมความรู้ในการบริหารจัดการในองค์กร ทั้งในด้านการบริหารและด้านการพัฒนาคุณภาพ ทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมีความสามัคคี ทั้งทางด้านกายภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการบริหาร มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะ ในองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่ทำหน้าที่และมีความรู้ที่ไม่เท่าเทียมกัน จากหลายๆ แหล่งและหลายๆ หน้าที่ การฝึกอบรมจึงเป็นการพัฒนาความรู้ควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยในการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะบุคลากรมีระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะมากขึ้น บุคคลให้มีความชำนาญมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาไป

ในทางที่ดีขึ้น บุคลากรเปลี่ยนไปเป็นทิศทางที่เป็นหนึ่งเดียวมากขึ้น บุคลากรในองค์กรมีความรู้เท่าเทียมกัน พัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อองค์กรมากขึ้น องค์กรพัฒนามากขึ้นตามไปด้วย และทำให้องค์กรมีการพัฒนาขึ้น ส่งผลดีให้องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านการฝึกอบรมสามารถพัฒนาความสามารถของบุคลากร เพราะช่วยให้บุคลากรมีความสามัคคีอันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและมีทัศนคติที่ดี ช่วยพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านการฝึกอบรมสามารถพัฒนาความสามารถของบุคลากรได้ทั้งในด้านศีลธรรม จริยธรรม และเทคนิคในการทำงานด้านต่างๆ ให้ถูกต้อง แม่นยำปลอดภัยขึ้นและบุคลากรสามารถเข้าใจถึงปัญหาของผู้รับบริการ มีความเข้าใจและเทคนิคในการบริการ เต็มใจบริการ ซึ่งสอดคล้องกับที่ McGhee & Thayer (1961) กล่าวถึง ความสำเร็จและประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังต่อไปนี้ องค์กรจะต้องถือว่าการฝึกอบรมเป็นหนทาง (Means) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (end) ฝ่ายบริหารขององค์กรจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการโครงการฝึกอบรม ฝ่ายบริหารขององค์กรจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการโครงการฝึกอบรม ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของการฝึกอบรมทั้งสี่ประการที่กล่าวมาข้างต้นนั้นล้วนแต่มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับบทบาทของฝ่ายบริหารขององค์กรทั้งสิ้น กล่าวคือ ฝ่ายบริหารจะต้องให้ความสำคัญและมีความมุ่งมั่นต่อการสนับสนุนงานฝึกอบรมมกุฎสำคัญของความสำเร็จขององค์กรคือ คุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารขององค์กรสามารถจะใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนคุณภาพของบุคลากรได้เป็นอย่างดีหากมีการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

4. แผนฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานในแต่ละด้าน สรุปได้คือ แผนฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาทักษะรายบุคคล โดยการมองหาความต้องการของแต่ละบุคคล มอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ กระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ได้คำแนะนำจากผู้มีความชำนาญการ ให้ความรู้และความเข้าใจ ในด้านประเภทตำแหน่ง สายงานระดับตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะ คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ฝึกอบรมตามความเหมาะสมของแต่ละคน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการทำงานภายในองค์กร ในด้านความรู้ในการดูแลผู้ป่วย ด้านการเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับหน่วยงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการประสานงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและควรมีการอบรมพัฒนาข้อมูลใหม่ๆ ในทุกๆ เดือน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านสายอาชีพในด้านความรู้และเทคนิคในการทำงานอย่างถูกต้อง และปลอดภัยสำหรับผู้ป่วย จุดแข็ง จุดอ่อนของพนักงาน เพื่อให้พัฒนาตรงจุด และควรส่งตัวแทนรับฟังการประชุมเกี่ยวกับความรู้ทางการแพทย์ต่างๆ และนำมาส่งต่อความรู้แก่บุคลากรท่านอื่นๆ ในหน่วยงาน และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านผลการปฏิบัติงานในด้านการพยาบาลเบื้องต้น ด้านวิชาชีพเฉพาะทางด้านข้อมูลของโรคต่างๆ ด้านการบริการและควรมีการทดสอบในเรื่องที่ฝึกอบรมไปแล้วทุกๆ เดือน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า พนักงานในองค์กร ต้องการการพัฒนา และการฝึกอบรมในองค์กร การทำงานเป็นสิ่งสำคัญ และเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตน ซึ่งทั้งนี้หากได้มีการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพที่มีในปัจจุบัน จะทำให้องค์กรและพนักงานในสังกัดได้พัฒนาตนเองและเป็นผลดีต่อหน่วยงานนอกจากมีทัศนคติที่ดีในการหน้าที่และการทำงานแล้วยังเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันระดับองค์กรอีกด้วย ซึ่งองค์กรควรจัดการฝึกอบรม โดยที่ สมาชิกในองค์กรทุกคนจะต้องทราบว่า การฝึกอบรมแต่ละครั้งมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างไร เพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปโดยราบรื่นและรู้ทิศทางของการทำงาน องค์กรจะต้องจัดให้มีศูนย์กลางอำนวยความสะดวกและอำนวยความสะดวกโดยตรงในการจัดการฝึกอบรม จะต้องจัดให้มีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม มีเทคนิคการควบคุมงาน และการประสานงานในองค์กรที่ดีและองค์กรจะต้องสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป