



การพัฒนาบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9*
DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN THE OPERATIONAL GROUP
NAWAMIN 9 HOSPITAL



พิมพ์ขวัญ บุญจิตต์พิมล

Pimkhwan Bunjitpimol

สถาบันรัชต์ภาคย์

Rajapark Institute

Corresponding Author E-mail: b.pimkhwan@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 และ 3. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methodology) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากร คือ คือบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 จำนวนประชากรทั้งหมด 768 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการกองระบบงานบุคคล หัวหน้าแผนกกองการบริหารงานบุคคล หัวหน้าแผนกกองระบบงานบุคคล บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 12 คนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ต่อมาคือด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ต่อมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอ

*Received November 14, 2024; Revised December 28, 2024; Accepted December 31, 2024



และยุติธรรมตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนา; บุคลากรกลุ่มปฏิบัติการ; ประสิทธิภาพ; โรงพยาบาลนวมินทร์ 9

Abstract

This research aimed to 1. to study the effectiveness of personnel development within the operational group of Nawamin 9 Hospital, 2. to examine factors affecting the effectiveness of personnel development, and 3. to explore approaches for improving personnel development at Nawamin 9 Hospital. This study employs a mixed-methodology research design, incorporating both quantitative and qualitative approaches. The population consists of 768 operational personnel from Nawamin 9 Hospital, with a sample of 242 individuals selected through random sampling. Key informants include hospital executives, the Deputy Director of Human Resources, the Director of Personnel Administration, the Director of Personnel Systems, the Heads of Personnel Administration and Personnel Systems, and 12 operational personnel. Questionnaires were used to collect data, and statistical methods were applied for analysis.

Findings reveal that employees' perceptions of their quality of work life at Nawamin 9 Hospital in Bangkok are at a moderate level overall. When analyzed by specific aspects, all eight dimensions were rated at a moderate level. The dimensions, ranked from highest to lowest, are: organizational democracy, job significance to society, opportunities for personal capacity development, social integration or teamwork, safe and health-promoting working conditions, job security and career advancement, work-life balance, and fair and sufficient compensation. Analysis of the overall perceptions regarding the effectiveness of personnel development shows a high level of satisfaction, as indicated by mean and standard deviation analysis. Similarly, factors influencing the effectiveness of personnel development are also perceived at a high level.

Keywords: Development; Operational Group Personnel; Effectiveness; Nawamin 9 Hospital



บทนำ

ในสังคมที่ความรู้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพและชีวิต บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่อง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุคลากรควรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (ภัชราพรรณ รัตนะ, 2551) ทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้กับองค์กร ทำให้พนักงานรักในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเห็นคุณค่า ประโยชน์ รวมถึงพัฒนาการในการทำงาน และสร้างคุณค่าให้กับพนักงานตลอดจนงานที่ทำได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

การพัฒนาบุคลากรหมายถึงการเพิ่มทักษะ ความชำนาญ และปรับทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถทำได้ผ่านการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การดูงานต่างประเทศ และการร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาบุคลากรคือการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นระบบ ช่วยเพิ่มสมรรถนะ ปรับพฤติกรรม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำความรู้และทักษะไปใช้ได้จริง ซึ่งส่งผลให้มีความสามารถในการทำงานสูงขึ้นตามที (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2542) กล่าวไว้ การพัฒนากำลังคนครอบคลุมตั้งแต่การศึกษา ปฐมนิเทศ การอบรมสัมมนา ไปจนถึงการติดตามผลและการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน “การพัฒนาบุคลากร” เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไปการพัฒนาบุคลากร มีความหมายตรงกับคำว่า Development of Personnel (พนัส หันนาคินทร์, 2526) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่าประสิทธิผลของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ (ประชุม รอดประเสริฐ, 2528) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนานตนเอง

ในปัจจุบันที่เทคโนโลยีและวิทยาการก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรจึงมีความสำคัญ การพัฒนาบุคลากรหรือการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) เป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ที่เน้นเทคโนโลยีขั้นสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเริ่มตั้งแต่ปฐมนิเทศ (Orientation) และดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กร (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2558) โรงพยาบาลนวนิมิตร 9 เป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำในเขตกรุงเทพมหานครวันออกที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับโลกจาก Joint Commission International (JCI) ในฐานะองค์กรที่มีมาตรฐานการแพทย์สูงสุด โดยมุ่งเน้นการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและเป็นกันเองแก่ประชาชน โรงพยาบาลมีความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุและผู้ป่วยในโครงการประกันสังคม รวมถึงผู้ประสบภัยจากรถยนต์ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของประชาชน ด้วยทีมแพทย์ พยาบาล และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน พร้อมด้วยเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย โรงพยาบาลสามารถให้บริการอย่างรวดเร็วและครบวงจรตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ โรงพยาบาลยังให้บริการชุมชนโดยไม่คำนึงถึงสถานะทางการเงิน มุ่งพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่ก้าวสู่การเป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำระดับนานาชาติ ความมุ่งมั่นของทีมงานทุกคนสะท้อนถึงวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้การดูแลที่ได้มาตรฐานและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในราคาที่เข้าถึงได้

การพัฒนาบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวนิมิตร 9 ยังคงมีปัญหาด้านการขาดการพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะทักษะภาษาและคุณภาพในการทำงานให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงพยาบาลที่มุ่งให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพและตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิสัยทัศน์เป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำระดับนานาชาติ การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ หนึ่งในประเด็นที่สำคัญคือ ความสามารถที่ซ่อนเร้นในบุคลากรยังไม่ได้นำมาใช้อย่างเต็มที่ อันเนื่องจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ทศนคติและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น โรงพยาบาลจึงได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีกระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การอบรมพัฒนา การประเมินผล และการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้รับการพัฒนาและอยู่กับองค์กรในระยะยาว



ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มปฏิบัติการในโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหลักได้อย่างสมบูรณ์ บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และนำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษการพัฒนาบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methodology Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 จำนวนประชากรทั้งหมด 768 คน

2.2 โดยการสุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตาราง (Krejcie & Morgan, 1970)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการกองระบบงานบุคคล หัวหน้าแผนกกองการบริหารงานบุคคล หัวหน้าแผนกกองระบบงานบุคคล บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการ รวมจำนวน 12 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test

5.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ใช้ LSD ในการเปรียบเทียบรายคู่

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) เป็นการซักถามพูดคุยกันระหว่าง ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการถามเจาะลึกเพื่อต้องการได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย () ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร		ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	2.62	.872	ปานกลาง
2	ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.20	.699	ปานกลาง
3	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.19	.763	ปานกลาง
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.33	.777	ปานกลาง
5	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.23	.697	ปานกลาง
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.40	.787	ปานกลาง
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.18	.575	ปานกลาง
8	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.37	.782	ปานกลาง
โดยรวม		3.19	.614	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}=3.40$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.37$) ต่อมาคือด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\bar{X}=3.33$) ต่อมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.23$) ต่อมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.20$) ต่อมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}=3.19$) ต่อมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.18$) และสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=2.62$)



2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบเพศกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	n	Mean	S.D.	t	Sig.
ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	ชาย	17	2.94	.977	1.585	.114
	หญิง	230	2.59	.862		
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ชาย	17	3.35	.786	.960	.338
	หญิง	230	3.18	.692		
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ชาย	17	3.53	.761	1.937	.054
	หญิง	230	3.44	.819		
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ชาย	17	3.44	.819	.589	.556
	หญิง	230	3.32	.775		
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ชาย	17	3.48	.752	1.566	.119
	หญิง	230	3.21	.691		
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ชาย	17	3.51	.852	.552	.581
	หญิง	230	3.40	.783		
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ชาย	17	3.33	.755	1.112	.267
	หญิง	230	3.17	.560		
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ชาย	17	3.61	.757	1.350	.178
	หญิง	230	3.35	.782		
รวม	ชาย	17	3.40	.714	1.469	.143
	หญิง	230	3.17	.604		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบเพศกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .143 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของ โรงพยาบาลนวมินทร์ 9	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการพัฒนาองค์กร	4.01	.651	มาก
2	ด้านการพัฒนางาน	4.06	.688	มาก
3	ด้านการพัฒนาอาชีพ	4.11	.699	มาก
4	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.02	.734	มาก
โดยรวม		4.05	.637	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X}=4.11$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนางาน ($\bar{X}=4.06$) ต่อมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}=4.02$) และสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X}=4.01$)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความรู้ความสามารถ	4.05	.660	มาก
2	ด้านความพึงพอใจ	3.85	.749	มาก
3	ด้านการฝึกอบรม	3.86	.696	มาก
4	ด้านการเรียนรู้	3.88	.715	มาก
โดยรวม		3.91	.633	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.05$) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.88$) ต่อมาคือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.86$) และสุดท้ายคือ ด้านความพึงพอใจ ($\bar{X}=3.85$)



อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาล นวมิตร 9 ในครั้งนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่ค้นพบแล้วอธิบายผลเชิงเหตุผลด้วยการ สนับสนุนจากข้อเท็จจริงอื่น ๆ ประกอบและสนับสนุนด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมิตร 9 มีประสิทธิผลโดยรวม ในระดับสูง ($\bar{X}=4.05$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ดังนี้ 1. การพัฒนาอาชีพ ($\bar{X}=4.11$) คะแนนสูงสุดอยู่ที่ความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}=4.23$) ตามด้วยความมุ่งมั่นสู่มาตรฐาน ($\bar{X}=4.16$) ความกระตือรือร้นและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.08$) การพัฒนาความรู้และการวางแผนงาน ($\bar{X}=4.07$) และการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ($\bar{X}=4.04$) 2. การพัฒนางาน ($\bar{X}=4.06$) พบว่า บุคลากรมีความกระตือรือร้นและให้บริการอย่างยิ้มแย้ม ($\bar{X}=4.19$) และมีทักษะในการคิดพิจารณาเพื่อพัฒนางาน ($\bar{X}=4.10$) รวมถึงรับฟังความคิดเห็น และปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสม ($\bar{X}=4.01$) 3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}=4.02$) โดยบุคลากรมีการแบ่งปันความรู้ ($\bar{X}=4.05$) ยอมรับข้อผิดพลาด ($\bar{X}=4.04$) และเข้าร่วมกิจกรรม ทีมอย่างกระตือรือร้น รวมถึงปรึกษาหารือก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.02$) 4. การพัฒนาองค์กร ($\bar{X}=4.01$) โดยบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ($\bar{X}=4.06$) พัฒนาตนเองอย่างจริงจัง ($\bar{X}=4.05$) แสวงหาความรู้ใหม่ และนำมาใช้ในงาน ($\bar{X}=3.96$) แนวคิดเหล่านี้สอดคล้องกับการ พัฒนาบุคลากรตามแนวทางของสุริยา มนตรีภักดิ์ และพนัส หันนาคินทร์ (2550) และ Peter (1990) เน้นการเพิ่มขีดความสามารถและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพใน การทำงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาล นวมิตร 9 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแต่ละด้านมีระดับ คะแนนเฉลี่ยสูง ดังนี้ 1. ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.05$) ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ บุคลากรมี ความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.13$) มีความเข้าใจและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.09$) และมีโอกาสปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}=4.00$) 2. ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.88$) บุคลากรมีการนำเทคนิคและความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ ($\bar{X}=3.93$) และพัฒนาตนเองจาก เอกสารหรือคู่มือการทำงาน ($\bar{X}=3.91$) นอกจากนี้ยังมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูน ความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.85$) 3. ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.86$) บุคลากรมีความเข้าใจและ ทักษะที่ดีต่อหน่วยงาน ($\bar{X}=3.99$) การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.90$) และมีความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X}=3.80$) 4. ด้านความพึงพอใจ ($\bar{X}=3.85$) บุคลากรมี ความพึงพอใจกับโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.95$) มีความพึงพอใจต่อ ความก้าวหน้าในงานและการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.93$) แนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับ แนวคิดของจำเริญ วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์ (2540) และเรณู แสงสุวรรณ (2556) ที่เน้น การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสนับสนุนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานและชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 สรุปได้ดังนี้ 1. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน โรงพยาบาลนวมินทร์ 9 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมการอบรมและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงานเฉพาะด้าน ส่งเสริมการเรียนรู้จากแหล่งภายนอกเพื่อเพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้ รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาศาสตร์ใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสายงานและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 2. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการทุ่มเทและการบริการที่ดี บุคลากรกลุ่มปฏิบัติการมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการบริการ ดูแลเอาใจใส่ผู้รับบริการอย่างใกล้ชิดและเป็นกัลยาณมิตร การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ใส่ใจในการบริการนี้จะช่วยเสริมสร้างความประทับใจให้กับผู้มาใช้บริการและส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล 3. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการปรับตัวให้ทันสมัย ในยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โรงพยาบาลนวมินทร์ 9 สนับสนุนให้บุคลากรปรับตัวเพื่อให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงเครื่องมือสื่อสารที่ช่วยในการให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การปรับตัวนี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ นำไปสู่ความสัมพันธที่ดีและความพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการยกระดับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับการบริการต่อประชาชนที่เข้ามาที่โรงพยาบาล
2. สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในมิติต่าง ๆ
3. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกันทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และร่วมแชร์ประสบการณ์เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน
4. ส่งเสริมให้บุคลากรกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 ทุกคนให้มีจิตสำนึกในการบริการแก่ประชาชนร่วมกันทำกิจกรรมที่ทางโรงพยาบาลจัดขึ้น เช่นการออกไปให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยนอกสถานที่ การเยี่ยมบ้านผู้ป่วยเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดการอบรมเสริมทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยี: ควรจัดโปรแกรมอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรสามารถสื่อสารและใช้งานเครื่องมือทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพในการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนความรู้: ควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในงานเป็นประจำ เพื่อสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มพูนทักษะในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
3. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง: จัดให้มีระบบประเมินผลการพัฒนาทักษะและการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีเป้าหมายและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมรการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลในพื้นที่อื่นๆด้วยเพื่อยกระดับการบริการของโรงพยาบาลแก่ประชาชนที่เข้ามารักษา
2. ควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการของโรงพยาบาลอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางของการพัฒนาสายงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาลทั้งของรัฐและเอกชน
3. ควรศึกษาความต้องการของบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนอื่น ๆ ในการพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้าในการทำงาน



เอกสารอ้างอิง

- จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. (2540). วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ประเวศน์ มหารัตน์กุล. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ภัชราพรรณ รัตน์ะ. (2551). *การพัฒนาบุคลากร*. สืบค้น 24 ตุลาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/I871D>
- เรณู แสงสุวรรณ. (2556). *การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียา มนตรีภักดี. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Krejcie, R. V. & Morgan D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.

