

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
ในจังหวัดราชบุรี

พัชรินทร์ กมลจำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2548

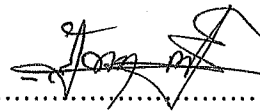
ISBN 974-04-6079-8

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

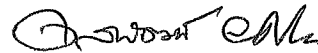
วิทยานิพนธ์

เรื่อง

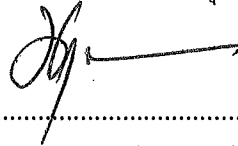
ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
ในจังหวัดราชบุรี



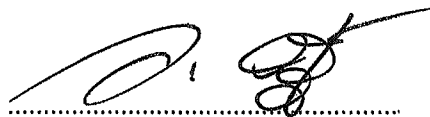
นางสาวพัชรินทร์ กมลคำ
ผู้วิจัย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดลพัฒน์ ยศธร ค.ค.
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



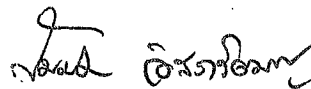
รองศาสตราจารย์ณันท์ สุริยมณี Ed.D.
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาญชัย ยมดิษฐ์ ค.ค.
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์รัศมีดารา หุ่นสวัสดิ์ Ph.D.
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย



รองศาสตราจารย์สมคิด อิศระวัฒน์ Ph.D.
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

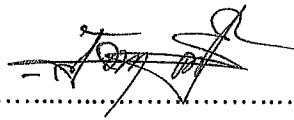
ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล

ในจังหวัดราชบุรี

ได้รับพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

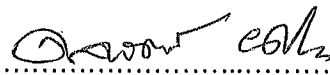
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง

วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2548



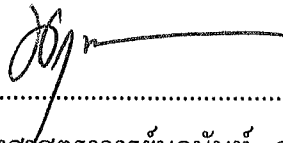
นางสาวพัทธรินทร์ กมลฉ่ำ

ผู้วิจัย



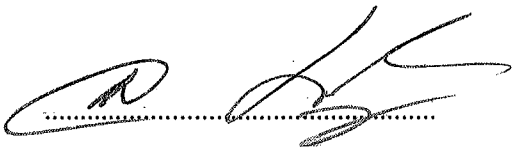
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลพัฒน์ ชัยธร ค.ค.

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์ธนันท์ สุริยมณี Ed.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



อาจารย์อนุชิต สุนสวัสดิกุล

พ.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

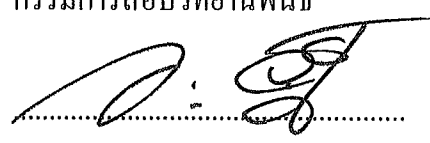


รองศาสตราจารย์รัศมีดารา หุ่นสวัสดิ์ Ph.D.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหิดล



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาญชัย ยมดิษฐ์ ค.ค.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์สุรีย์ กาญจนวงศ์ Ph.D.

คณบดี

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลพัฒน์ ยศธร ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นฤนันท สุริยมณี กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาชี้แนวทางให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ และให้กำลังใจตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย ยมดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาทางสถิติที่กรุณาให้คำแนะนำในการใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณท่านนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด สาธารณสุขอำเภอทุกท่าน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ วิชาการ และข้อเสนอแนะตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดา และน้อง ๆ ที่ทำให้ผู้วิจัยมีวันนี้ ด้วยความรักและห่วงใยที่มีให้เสมอมา ตลอดจนการสนับสนุนด้านการเงินในการวิจัยให้แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอบอบแด่บุคลากร คณาจารย์และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวพัทธรินทร์ กมลฉ่ำ

ผู้วิจัย

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี
(NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT OF TUMBON LEVEL PUBLIC HEALTH OFFICERS
IN RATCHABURI PROVINCE)

พัทธรินทร์ กมลน้ำ 4337605 SHAC/M

ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : คลพัฒน์ ยศธร ค.ค., นฤนันท์ สุริยมณี Ed.D.,

ชาญชัย ยมดิษฐ์ ค.ค.,

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการและระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในทักษะ 2 ด้าน คือ ทักษะด้านวิชาชีพ และทักษะด้านสังคม กับตัวแปรอิสระ ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test, one-way ANOVA และ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.7) อายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 34.9) สถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 65.5) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61.7) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ร้อยละ 45.5) และประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี (ร้อยละ 37.0) มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเอง พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่าง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษานี้คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรให้ความสนใจและจัดทำโครงการ เพื่อพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ และทักษะด้านสังคมแก่บุคลากรให้ตรงตามความต้องการ โดยจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในเรื่องอื่นๆ เช่น การเงิน การบัญชี เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษารูปแบบ และวิธีการในการพัฒนาตนเอง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน กับความต้องการในการพัฒนาตนเอง และควรวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อจะได้ข้อมูลและรายละเอียดที่เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาตนเอง / เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล

143 หน้า ISBN 974-04-6079-8

NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT OF TUMBON LEVEL PUBLIC HEALTH OFFICERS IN RATCHABURI PROVINCE

PATTARIN KAMOLCHAUM 4337605 SHAC/M

M.Ed. (ADULT AND CONTINUING EDUCATION)

**THESIS ADVISORS : DALAPAT YOSSATORN Ph.D.,
NARUNAN SURIYAMANEE Ed.D., CHANCHAI YOMDIT Ph.D.**

ABSTRACT

The objectives of this research are to study needs for self-development of Tumbon level public health officers in Ratchaburi province. The study group comprised 235 public health officers who had been working at Tumbon level in Ratchaburi province. The data were collected by questionnaires constructed from the literature review. All questionnaires were returned for analysis in items of frequency, percentage, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Post Hoc Comparison by Scheffe.

The composition of study group was as follows : female (58.7 %) , aged 31 - 40 years (34.9 %), married (65.5 %), holding a bachelor degree (61.7 %), health center personnel (45.5 %) and experience in work 11 - 20 years (37.0 %). It was found that Tumbon level public health officers of needs for self-development at a medium level. Needs for self-development differed accounting to sex, age, education level and attitude performance in role. Other factors were not related.

This research suggests that further study of professional development needs should be undertaken. Training courses should be developed to improve work efficiency and performance. Finally, research should focus on self-development patterns.

KEY WORDS : SELF-DEVELOPMENT / TUMBON LEVEL PUBLIC HEALTH OFFICERS

143P. ISBN 974-04-6079-8

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ปัญหาการวิจัยที่ต้องการทราบ.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย.....	9
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	10
การพัฒนาตนเอง.....	10
ความรู้เรื่องสถานีนอนมัย การกิจและความรับผิดชอบ.....	40
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	67
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	68
ความต้องการในการพัฒนาตนเอง และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี.....	70
เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี	80
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ.....	94
บทที่ 5 อภิปราย.....	96
ข้อมูลทั่วไป.....	96
ความต้องการในการพัฒนาตนเอง.....	97
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ.....	103
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	107
สรุปผลการวิจัย.....	108
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	108
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	109
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	117
ประวัติผู้วิจัย.....	134
Executive Summary.....	135

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัด ราชบุรี จำแนกตามอำเภอ / กิ่งอำเภอ.....	59
2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จำแนก ตามข้อมูลทั่วไป.....	68
3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการในการ พัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี.....	70
4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติ งานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี.....	71
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านวิชาชีพ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จำแนก เป็นรายชื่อ.....	73
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังคม ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จำแนก เป็นรายชื่อ.....	75
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรีแยกเป็นรายชื่อ.....	77
8 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ.....	80
9 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน...	81
10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความต้องการในการ พัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัด ราชบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน.....	83
11 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านสังคม จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านสังคมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	86
13 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน	87
14 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	89
15 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านวิชาชีพ จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน.....	90
16 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านสังคม จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน.....	91
17 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน.....	92
18 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	93
19 จำนวนและร้อยละของปัญหาอุปสรรคที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี.....	94

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุขในราชการบริหารส่วนภูมิภาค.....	45

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย ส่งผลให้เกิดการปฏิรูประบบการบริหารจัดการหลาย ๆ ด้าน เช่น การปฏิรูประบบการเมืองการปกครอง การปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูประบบสุขภาพ รวมถึงการปฏิรูประบบการเงินการคลัง โดยการเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณเป็นงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (นิภาพรรณ สุขศิริ, 2545 : 17) ทั้งนี้ก็เพราะคาดว่าจะการปฏิรูปจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของระบบเดิม แล้วนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นระบบใหม่ที่อาจส่งผลต่อสังคมให้ดีขึ้นทุก ๆ ด้าน อย่างไรก็ตาม การปฏิรูปในด้านต่าง ๆ จะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้นั้น ส่วนหนึ่งต้องมีการปฏิรูประบบย่อย โครงสร้าง กลไก และมาตรการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกันด้วย เช่น ในการปฏิรูประบบสุขภาพได้ปรากฏมีพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ (สำนักงานประกันสุขภาพ, 2545 : 17) ที่มุ่งปรับกระบวนการทัศน์เกี่ยวกับสุขภาพประชาชนไทย โดยมีมุมมองด้านสุขภาพในมิติทั้งกาย ใจ สังคม และต้องมองให้เชื่อมโยงกับเหตุปัจจัยทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อม แทนที่จะมองสุขภาพเพียงแค่การรักษาโรคเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

การเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพดังกล่าว ส่งผลให้กระทรวงสาธารณสุขต้องพัฒนาระบบบริการด้านสุขภาพ ด้วยการปรับบทบาท ภารกิจ ปรับโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการระบบงบประมาณ และการจัดบริการสุขภาพในพื้นที่ระดับต่าง ๆ และที่สำคัญที่สุดคือ การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสาธารณสุขทุกสาขาวิชา เพื่อรองรับการปฏิรูประบบสุขภาพตามแนวทางการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่ให้ประชาชนไทยทุกคนได้รับสิทธิเสมอภาคกันในการรับบริการด้านสุขภาพ โดยรัฐต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้แก่ประชาชนให้ได้รับบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง ซึ่งวิธีการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวเน้นการบริการด้านสุขภาพขั้นพื้นฐาน ที่สามารถให้บริการผสมผสานด้านสุขภาพให้แก่ประชาชนในชุมชนได้อย่างครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยมีสถานอนามัยเป็นสถานบริการด้านสุขภาพที่อยู่ใกล้ชิด

กับประชาชนมากที่สุด ซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยจะมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณสุขผสมผสาน และเป็นสถานบริการด่านแรกที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวก

ในการดำเนินงานปี พ.ศ. 2545 กระทรวงสาธารณสุขได้จัดระบบบริการสุขภาพที่มุ่งเน้นด้านการจัดหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาให้หน่วยบริการสุขภาพที่มีขนาดเล็กและตั้งกระจายอยู่ในชุมชน อันได้แก่ สถานีอนามัย ซึ่งเป็นสถานบริการด้านสุขภาพในระดับตำบล และมีบุคลากรสาธารณสุขหลายสาขาทำงานร่วมกันเป็นทีม จุดเด่นของการทำงานแบบองค์รวมผสมผสานและต่อเนื่อง สามารถดูแลสุขภาพอนามัยประชาชนได้ทุกมิติเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม เศรษฐกิจและสังคมของแต่ละชุมชนนั้น ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมมากที่สุด (อำพล จินดาวัฒนะ, 2544 : 7 - 19)

การดำเนินนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของกระทรวงสาธารณสุข ในปีที่ผ่านมา กล่าวได้ว่าหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับได้เตรียมการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ ให้สอดคล้องกับแนวคิดการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ การปรับเปลี่ยนเจตคติ และการเพิ่มทักษะของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เน้นคุณภาพเชิงสังคม ควบคู่ไปกับการทำงานที่มีคุณภาพเชิงเทคนิคด้วย (รุจิรา มังคละศิริ และนิภาวรรณ ทองเป็นใหญ่, 2545 : 1) ซึ่งการพัฒนาสาธารณสุขในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ให้ความสำคัญเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุข ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อบริการด้านสุขภาพทุก ๆ ด้านให้แก่ประชาชน พร้อมกับพัฒนาปัจจัยแวดล้อมทั้งระบบบริการสาธารณสุข ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539 : 5-6)

การพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่ผ่านมานั้น สำนักงานสาธารณสุขได้จัดการอบรมพัฒนาเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้มาโดยตลอด ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน บุคลากรกลุ่มนี้เป็นจุดสัมผัสหรือรอยต่อระหว่างระบบบริการของรัฐกับชุมชน ลักษณะของงานจะมีทั้งการบริการในสถานอนามัยและในชุมชน มีงานด้านการรักษา การป้องกันโรค การส่งเสริม สุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพ ซึ่งวิธีการทำงานมีการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์และทางสังคม คือต้องใช้ทักษะชุมชน และทักษะการสื่อสารกับชุมชนได้ดี (อำพล จินดาวัฒนะ, 2544 : 14) แต่เนื่องจากงานที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติในสถานอนามัย จะแตกต่างจากงานที่

ปฏิบัติอยู่ในโรงพยาบาล คือบุคลากรในโรงพยาบาลจะรับผิดชอบงานเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ไม่มีความหลากหลายของงานเหมือนกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย เมื่อการเปลี่ยนแปลงระบบบริการด้านสุขภาพในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าผ่านมาระยะหนึ่ง ได้ส่งผลกระทบหลาย ๆ ด้านต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้เกิดการตื่นตัวเพราะจะต้องเรียนรู้กระบวนการทำงานให้มากขึ้น จะต้องสามารถวิเคราะห์ให้เข้าใจถึง บทบาทสถานะแวดล้อมต่อการเจ็บป่วยได้ดีขึ้น ในฐานะที่มีบทบาทใกล้ชิดกับชุมชน จะต้องเรียนรู้และเข้าใจแง่มุมบทบาทของครอบครัว ชุมชน รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเจ็บป่วยและสุขภาพของคนในชุมชน พร้อมทั้งช่วยสนับสนุนครอบครัว ชุมชน สังคม นั้น ๆ ให้เกิดกระบวนการดูแลสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความหมายต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัวและชุมชน นำไปสู่การพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้อย่างถาวร ดังนั้น สถานีนามัยจะเป็นที่พึ่งของประชาชนในชุมชนในด้านสุขภาพได้อย่างดี ถ้าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพของบุคคลในชุมชนได้อย่างดีที่สุด (รุจิรา มังคละศิริ และนิภาวรรณ ทองเป็นใหญ่, 2545 : 3 - 5)

อนึ่ง จากการศึกษาวิจัยของ มานพ ทองตัน (2542 : 109) พบว่า ปัญหาส่วนหนึ่งของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการ ขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน ขาดการควบคุมกำกับงานตนเอง และขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ จากการศึกษาของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539: 84-86) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่ามีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในสถานีนามัย คือ งานในความรับผิดชอบของสถานีนามัยมีมากเกินไป เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากระบบของงานบริการด้านสุขภาพ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยที่มีต่องานเดิมมีหลายอย่าง ขณะที่ต้องมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามนโยบายใหม่ จึงอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้ ดังนั้นการนำนโยบายทางการสาธารณสุขไปสู่การปฏิบัติเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยคงจะไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งปรากฏว่าผลการศึกษารายองค์ประกอบด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยจังหวัดราชบุรี พบว่า องค์ประกอบในปีจยจูงใจด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือ มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานมากกว่า ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมาเป็น

ระยะเวลานาน มีการสะสมประสบการณ์ สามารถปรับตัวเข้ากับงาน / เพื่อนร่วมงาน และมีการใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น (โชติ เกิดบัณฑิต, 2539 : 84-86)

จังหวัดราชบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันตก มีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 100 กิโลเมตร เมื่อเปรียบเทียบกับในด้านการปกครองกับจังหวัดอื่นในเขตพื้นที่การปกครองเดียวกันแล้ว จังหวัดราชบุรีเป็นจังหวัดที่มีขนาดกลาง มีเขตการปกครอง 9 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ พื้นที่ 5,196.46 ตารางกิโลเมตร มีประชากรรวม 835,759 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี, 2545 : 10) ในช่วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา จังหวัดราชบุรีมีความเติบโตในด้านสถานบริการสาธารณสุขค่อนข้างมาก โดยมีการจัดสร้างขยายสถานบริการสาธารณสุขระดับตำบล คือ สถานีอนามัย จำนวน 162 แห่ง กระจายอยู่ใน 104 ตำบล (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี, 2544 : 30) เป็นจังหวัดที่มีสถานีอนามัยในพื้นที่ค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดที่มีประชากรใกล้เคียงกัน ในอดีตที่ผ่านมาจังหวัดราชบุรีนับเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการจัดบริการด้านสาธารณสุขได้อย่างครอบคลุมทุกพื้นที่ และมีระบบการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ที่ไม่ได้มีการปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนแต่อย่างใด แต่เมื่อมีการปฏิรูประบบบริการด้านสุขภาพในปี พ.ศ. 2545 เป็นเหตุทำให้จังหวัดราชบุรีต้องมีการปฏิรูปการบริหารจัดการด้านทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งทางด้านบุคลากรด้วย

จากการดำเนินงานนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของจังหวัดราชบุรี ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2544 สถานีอนามัยซึ่งเป็นหน่วยบริการด้านสุขภาพระดับล่างสุดของหน่วยบริการด้านสุขภาพทั้งหมด จะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงาน ทำให้ส่งผลกระทบต่อแนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ค่อนข้างมาก ทั้งในด้านงบประมาณดำเนินงาน ด้านความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนเองดำรงอยู่ และระบบงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เช่น สถานีอนามัยบางแห่ง จะต้องถูกปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน ที่ต้องมีการบริการอย่างเป็นระบบมากขึ้น มีการปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสายวิชาชีพอื่น ๆ ที่อยู่ใต้อำนาจบริการสุขภาพเดียวกัน จึงจำเป็นที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัย ต้องพัฒนาตนเองให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาสาธารณสุข และเลือกหากลยุทธ์การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ ที่มีการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน เพื่อให้เกิดความพร้อมและสามารถดำเนินงานตามนโยบายและการปฏิรูปต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ, 2544 : 17 - 27)

ดังนั้น เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจึงควรมีแนวคิดในการปรับปรุงศักยภาพของตนเองในทุก ๆ ด้าน ควรเป็นผู้นำด้านสุขภาพที่ดี เป็นบุคลากรที่มีความรู้ในวิชาชีพที่ตนเองปฏิบัติได้อย่างดี เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดีเป็นที่ศรัทธาต่อประชาชน ควรเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขตนเองในด้านต่าง ๆ ได้อย่างดี รวมทั้งมีความพร้อมที่นำไปสู่การพัฒนาด้านสุขภาพให้แก่ประชาชนให้เกิดการมีสุขภาพที่ดี

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย ว่าจำเป็นต้องมีวิธีการพัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้งในทักษะด้านวิชาชีพและทักษะด้านสังคมมากน้อยเพียงใด และมีปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้น อันจะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ในทุก ๆ ด้าน จะได้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และจะส่งผลโดยตรงต่อการบริการสุขภาพอนามัยของประชาชน สังคม ชุมชน และประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี
2. เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน
3. ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

ปัญหาการวิจัยที่ต้องการทราบ

ผู้วิจัยกำหนดปัญหาในการวิจัยไว้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เป็นอย่างไร
2. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จะแตกต่างกันตามตัวแปร ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก
2. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
4. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
5. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
6. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
7. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
8. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

- เพศ - อายุ - สถานภาพสมรส - ระดับการศึกษา - ตำแหน่ง - ประสบการณ์การทำงาน - ทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน
--



ตัวแปรตาม

ความต้องการพัฒนาตนเอง
- ทักษะด้านวิชาชีพ - ทักษะด้านสังคม

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

2. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของสาธารณสุขในสถานีนามัยระดับตำบลครั้งนี้ แบ่งความต้องการในการพัฒนาตนเองเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ทักษะด้านวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ในศาสตร์และศิลป์ รวมทั้งประสบการณ์ในการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

2.2 ทักษะด้านสังคม ได้แก่ การมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การเข้าสังคม การแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสาร และการรู้จักปรับปรุงตนเอง รู้จักกาลเทศะในการปฏิบัติตนเพื่อเข้าสังคมต่าง ๆ

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ

3.1.3 สถานภาพสมรส

3.1.4 ระดับการศึกษา

3.1.5 ตำแหน่ง

3.1.6 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.7 ทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

3.2.1 ทักษะด้านวิชาชีพ

3.2.2 ทักษะด้านสังคม

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลสนใจที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีศักยภาพ ทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง อันจะส่งผลดีต่อตนเอง หน่วยงาน และสังคม

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ และความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ไปสู่สภาพใหม่ที่ดีกว่า ทั้งในการดำเนินชีวิตและการทำงาน คือทำให้ตนมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งในงานวิจัยนี้แบ่งความต้องการในการพัฒนาตนเอง เป็น 2 ส่วน คือ ทักษะด้านวิชาชีพ และทักษะด้านสังคม

ทักษะด้านวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความรู้ในศาสตร์และศิลป์ รวมทั้งประสบการณ์ในการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ทักษะด้านสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในเชิงปฏิสัมพันธ์ อันได้แก่ การมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การเข้าสังคม การแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสาร และการรู้จักปรับปรุงตนเอง รู้จักกาลเทศะในการปฏิบัติตนเพื่อเข้าสังคมต่าง ๆ

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในตำบลต่าง ๆ ในงานวิจัยนี้หมายถึง เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ในจังหวัดราชบุรี

ตำแหน่ง หมายถึง สภาพหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าสถานีอนามัย) ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ในสถานีอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ซึ่งนับตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงปัจจุบัน

ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการทำงานในสถานีอนามัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงาน ณ สถานีอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะได้รับประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ทราบความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี
2. ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ซึ่งจะได้นำไปเป็นแนวทางในการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองเพื่อให้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
3. สามารถนำผลการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ไปเป็นข้อมูลประกอบเพื่อกำหนดแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีได้

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและตำรา รวมทั้งงานวิจัยต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การพัฒนาตนเอง
- ตอนที่ 2 ความรู้เรื่องสถานอนามัย ภารกิจ และความรับผิดชอบ
- ตอนที่ 3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ตอนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร

ตอนที่ 1 การพัฒนาตนเอง

1. ความหมายของการพัฒนาตนเอง

โดยทั่วไปเราเชื่อกันว่า การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะบรรลุความสำเร็จได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ รวมทั้งการจัดหรือควบคุมตนเองอย่างมีประสิทธิภาพด้วย อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีความเชื่อในตนเองว่า มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้ดำเนินชีวิตไปตามเป้าประสงค์หรืออุดมการณ์แห่งตนได้ ย่อมพบกับความเจริญงอกงามได้ไม่ยากนัก

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้หลายท่านดังนี้

อรุณี ร่มนุ่น (2539 : 19) ให้นิยามไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการช่วยให้เกิดความรู้เกี่ยวกับตนเอง เพื่อทำงานให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่องาน สามารถเอาชนะอุปสรรค และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างมีความสุข

ปรียามาลย์ บุญมาก (2540 : 17) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเอง ว่าหมายถึง การกระทำด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของตน ก่อประโยชน์ให้เกิดสุขแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ

สุเทพ เทโหปการ (2540 : 8) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเองว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้กว้างยิ่งขึ้นด้วยตนเอง และเกิดการเรียนรู้ตนเองมากยิ่งขึ้น

กนิษฐา วิถีวัฒนา (2542 : 26) ให้นิยามไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความก้าวหน้า โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สุภาวดี กองแก้ว (2544 : 15) ได้สรุปว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่เสนอมานั้น กล่าวได้ว่า สารหลักของการพัฒนาตนเองก็คือ การปฏิบัติหรือการกระทำตนเองเพื่อให้ชีวิตมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอสรุปว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลสนใจที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีศักยภาพ ทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง อันจะส่งผลดีต่อตนเอง หน่วยงาน และสังคม

2. วิธีการพัฒนาตนเอง

พจน์ เพชรบุรณิน (2534 : 11) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญสองประการ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ความเชื่อตรงต่อตนเอง ตั้งใจจะทำอะไรแล้วต้องทำด้วยความจริงจัง ปฏิบัติตามความมุ่งหวังของตนเองอยู่เสมอ ต้องไม่เป็นคนใจเร็ว เนื่องจากคนใจเร็วเมื่อเริ่มทำการสิ่งใด ถ้ามิได้มีผลในทันทีแล้วก็มักเลิกหยุดไม่ทำต่อไป จะเป็นสาเหตุที่ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ ต้องมีการฝึกฝนโดยไม่หยุดหย่อน เป็นผู้มีความอดทน การคิดหาเหตุผลให้

ถูกทางและมีการควบคุมตนเอง ส่วนปัจจัยอื่นที่สำคัญ ได้แก่ บุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อตนเองทั้งในทางส่งเสริมหรือทำลาย

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับตนเองนั้น ปรีyamาลย์ บุญมาก (2540 : 16) กล่าวว่ามืองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านร่างกาย หมายถึง การดูแล ปรับปรุง บำรุงรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ
2. การพัฒนาด้านจิตใจ หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีใจสงบ มั่นคงหนักแน่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยึดมั่นในหลักศีลธรรม
3. การพัฒนาด้านวิชาชีพ หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ จนกระทั่งมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกเหนือจากนี้ยังหมายถึง การปรับปรุงตนเองให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน

อนึ่ง แนวทางในการพัฒนาตนเอง สามารถกระทำได้หลายวิธีการ ซึ่ง วิเชียร แก่นไร่ (2542 : 22) ได้สรุปแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองไว้ ดังต่อไปนี้

1. ความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเคลื่อนไหวทั้งภายในและภายนอกประเทศ
2. พิจารณาสารวจตนเอง สรรวจจุดอ่อน และข้อบกพร่องต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติแก้ไขอย่างจริงจัง
3. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
4. การศึกษาต่อในบางวิชาในสถานศึกษา
5. หาโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
6. การเป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ
7. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง
8. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์ และสื่อมวลชนต่าง ๆ
9. การเพิ่มพูนความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งอาจทำได้โดยการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การค้นคว้า ขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น
10. การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา ซึ่งประกอบด้วย กิริยาท่าทาง การพูด การแต่งกาย การวางตน เป็นต้น

ปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ตลอดจนแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองที่กล่าวมานี้ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ต้องรวมวิธีการปรับปรุงและพัฒนาตัวบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน ดังแนวคิดของ ศรัณย์ คำริสุข (2532 : 23) ที่ได้สรุปแนวคิดกว้าง ๆ ถึงวิธีการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ซึ่งใช้ได้กับบุคคลทั่วไปดังนี้

1. ปรับปรุงอาชีพของตนเอง ดังนี้

1.1 ศึกษาอย่างเป็นทางการ (Formal education) หรืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal education) เช่นการเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนา

1.2 สนใจเข้าฟังการประชุมทางวิชาชีพ หรือทั่ว ๆ ไปโดยสม่ำเสมอ

1.3 อ่านหนังสือ วารสาร ในอาชีพของตน หรือหนังสือพิมพ์อื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตน และต่อวิชาชีพ

2. ศึกษาความรู้ทั่วไป เพื่อความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และภาวะแวดล้อม โดยการติดตามอ่านวารสารต่าง ๆ เป็นประจำเสมอ ๆ

3. ปรับปรุงตนเองด้วยการวิเคราะห์ตนเอง หรือสำรวจตนเองด้วยวิธี 3 ประการ คือ

3.1 การสำรวจตนเอง

3.2 การเรียนรู้โดยการรับฟังการป้อนกลับมาจากผู้อื่น (Feed Back)

3.3 การเรียนรู้โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น แล้วนำมาเปรียบเทียบกับตัวเรา

อย่างไรก็ตาม เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาตนเองนั้น จะทำได้ 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาตนเองโดยตนเองและการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่น สุเมธ แสงนิมนวล (2537 : 71) ได้อธิบายว่า การพัฒนาตนเองโดยตนเองสามารถทำได้ตลอดเวลา トラบใดที่ยังรักตนเอง และอยากเห็นตนเองก้าวไปสู่ความสำเร็จ ส่วนการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่นสามารถทำได้หลายวิธี เช่น

1 การพัฒนาตนเองโดยสถานศึกษาฝึกอบรม ซึ่งจะมีเนื้อหาในด้านการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญ และทักษะในการทำงาน

2. การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่จะต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีความชำนาญ เพื่อให้สามารถเจริญก้าวหน้า

3. การพัฒนาโดยพ่อแม่ ครูอาจารย์ และบุคคลทั่วไป

4. การพัฒนาโดยดูตัวอย่างจากบุคคลที่ดีงาม

จึงกล่าวได้ว่าวิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตนเอง มีหลายวิธี โดยแต่ละวิธีก็จะมีกิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่ง ทิพาดี เมฆสวรรค์ (2532 : 953-954) ได้จัดประเภทกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง แบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. กิจกรรมระดับกลุ่ม ได้แก่

1.1 ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์สร้างสรรค์ด้านใดด้านหนึ่ง สำหรับผู้ที่มีความสนใจตรงกัน เช่น การจัดตั้งชมรมนักเขียนสำหรับผู้สนใจจะพัฒนาความสามารถด้านการเขียน การจัดตั้งกลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circles) ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 จัดรายงานบรรยายพิเศษโดยผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องต่าง ๆ ในการจัดงานในวาระสำคัญของหน่วยงาน

1.3 จัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจ ความถนัดและความต้องการในชีวิตของแต่ละคน เพื่อจะได้วางแผนพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องและมีหลักเกณฑ์

1.4 ให้มีการเผยแพร่แหล่งความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานอาจติดต่อเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมนอกเวลาทำงาน

1.5 กำหนดอุดมการณ์ของหน่วยงานเป็นคำขวัญที่กะทัดรัด เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

2. กิจกรรมระดับบุคคล ได้แก่

2.1 มอบหมายงานพิเศษที่ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้ ฝึกฝนความรู้ ความชำนาญใหม่ ๆ

2.2 จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2.3 เพิ่มพูนความสามารถในการสอนแนะ (Coaching) แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถแนะนำแนวทางในการพัฒนาตนเองแก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนระหว่างปฏิบัติงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองนั้น นอกจากจะค้นคว้าและแสวงหาความรู้ในหลาย ๆ รูปแบบจากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเองแล้ว หน่วยงานอาจมีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรด้วย โดยการจัดหรืออนุญาตให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม รับฟังการบรรยายพิเศษจากหน่วยงานโดยตรง หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพราะถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของหน่วยงานที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองมีมากมายหลายลักษณะ ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดตามหลักการทางพุทธศาสนา และกลุ่มนักจิตวิทยาที่สำคัญ ดังนี้

3.1 หลักการทางพุทธศาสนา

เนื่องจากประชาชนในประเทศไทยส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา ดังนั้นหลักการตลอดจนคำสอนของพระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งจะพบว่ามีคำสอนที่เกี่ยวกับ “ตนเอง” และ “การพัฒนาตนเอง” ไว้มากมาย เช่น “จงเตือนตนด้วยตนเอง” “คนแลเป็นที่พึ่งแห่งตน” “ชนะตนนั้นแลเป็นดี”

หลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาตน หรือทำให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ซึ่งเรียกว่า “สัปปริสรธรรม” (พระราชนิพนธ์ (ประยูร ธมฺมปุตฺต), 2543 : 4) มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. รู้จักหลักหรือรู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา) คือ รู้จักหลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ ตลอดจนรู้เหตุขั้นสูงสุด คือ รู้เท่าทันกฎธรรมดา หรือหลักความเป็นจริงของธรรมชาติเพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น
2. รู้ความมุ่งหมาย หรือรู้จักผล (อัตถัญญตา) คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำ และเมื่อทำไปแล้วจะเกิดผลอย่างไรบ้าง ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือ รู้ความหมายของคตินิยมและประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต
3. รู้จักตน (อัตตัญญตา) คือ รู้จักความเป็นจริงว่าตัวเรานั้นโดยฐานะ ภาวะเพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด คุณธรรม ฯลฯ บัดนี้มีอยู่เท่าไร เป็นอย่างไร แล้วพฤติกรรมปฏิบัติให้เหมาะสม รู้ที่จะปรับปรุงแก้ไขให้งอกงาม บังเกิดผลดีต่อไป
4. รู้จักประมาณ (มัตตัญญตา) คือ รู้จักพอดีในการกระทำต่าง ๆ เช่น การกิน การใช้จ่าย การกระทำการต่าง ๆ การพูด การสนุกสนาน เป็นต้น
5. รู้จักกาล (กาลัญญตา) คือ รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการ ทำหน้าที่การทำงาน และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น

6. รู้จักชุมชน (ปรัญญา) คือ รู้จักถิ่น ที่ชุมชน ที่ประชุม รู้ถึงกิจที่ควรจะทำ ประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ เช่น การพูด กิริยาท่าทาง วัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

7. รู้จักบุคคล (บุคคลัญญา) คือ รู้จักเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น อารมณ์ ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังจะต้องรู้วิธีที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ อย่างเหมาะสม

จากหลักธรรมดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่า “การพิจารณาวิเคราะห์ตน” และ “การปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสม” สำคัญและจำเป็นยิ่งต่อการพัฒนาตน ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์ดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 หลักการทางจิตวิทยา

นักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม โดยคาร์ล โรเจอร์ส สนใจศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองโดยเชื่อว่าบุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องมีความสามารถที่จะยอมรับความรู้สึก อารมณ์ ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตนเองอย่างแท้จริง และตรงไปตรงมา ซึ่งจะนำไปสู่การรู้จักตนเอง ต่อจากนั้นก็ใช้พลังภายในตัวนั้นพัฒนาตนเอง จนกลายเป็นผู้ที่ได้ชื่อว่า พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ บุคคลประเภทนี้จะมีบุคลิกภาพที่ดีและพึงปรารถนา ซึ่ง โรเจอร์ส ได้ประมวลลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ไว้ดังนี้ (Rogers , 1969 : 58)

1. รู้จักตนเองตามความเป็นจริง คือ รู้ข้อดี ข้อเสีย ความปรารถนา ความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึก สิ่งที่เป็นข้อดีที่รักษาไว้ ข้อบกพร่องก็หาทางแก้ไข
2. ควบคุมตนเองได้ ไม่วุ่นวาย ไม่วิตกกังวลจนเกินเหตุ หรือปล่อยชีวิตตามยถากรรม
3. มีความสามารถแก้ไขปัญหา โดยใช้เหตุผล ไม่หนีปัญหา
4. เมื่อจะทำสิ่งใด มีความมุ่งมั่น มีใจจดจ่อ เอาใจใส่จริงจัง ไม่จับจด หรือทอดทิ้ง
5. มีพฤติกรรมสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา ไม่คุ้มดีหรือคุ้มร้าย

นักจิตวิทยาในกลุ่มภวนิยม ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพอย่างสมบูรณ์ว่าต้องประกอบด้วยลักษณะเด่น 3 ประการ (วัชร ทรัพย์มี, 2535 : 96) คือ

1. การช่วยตนเอง คือ คิดจะพึ่งคนอื่นต่อเมื่อจำเป็นจริง ๆ เพราะการทำได้ด้วยตนเองจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่น

2. การตัดสินใจนำชีวิตของตนเอง คือ ชีวิตเป็นสิ่งที่มีความหมาย ดังนั้นจะต้องไม่ปล่อยให้ชีวิตดำเนินไปตามโชคชะตาหรือยถากรรม แต่จะต้องกำหนดวิถีชีวิตและความเป็นไปในอนาคตของตนด้วยการตัดสินใจของตนเอง

3. ความรับผิดชอบ คือ รับผิดชอบในการงานในหน้าที่ตลอดจนผลที่เกิดจากการตัดสินใจในตน ดังนั้น ความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา

กล่าวโดยสรุป ปรัชญาเมธี และผู้รู้ทั้งหลาย ต่างมีความเห็นตรงกันในแง่ที่ว่า มนุษย์ต้องรู้จักพิจารณาวิเคราะห์ตนเองตามสภาพความเป็นจริงเสียก่อน นอกจากนั้น ทุกคนก็ควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้เขาตระหนักถึงพลังในตัวของเขาและจะเกิดการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง

4. ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

จิราลักษณ์ พิพัฒน์วงศ์ชัย (2542 : 49) กล่าวว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง หมายถึง สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ระหว่าง มาตรฐานความสามารถที่ต้องการ กับระดับความสามารถที่มีอยู่ของตนเอง และสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนา และยังรวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับต่อสภาพการณ์ที่อาจเกิดเป็นปัญหาลึ้นในอนาคต

สภาพความแตกต่างระหว่างมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ หรือที่กำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของตนเอง กับระดับความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต จะเป็นช่องว่างที่จะพัฒนาในส่วนนั้น ๆ จนในที่สุดทั้งตนเองและองค์กรได้รับคุณค่าไปพร้อม ๆ กัน กล่าวคือ ในส่วนของตนเอง จะได้รับโอกาสในการพัฒนาให้มีความพร้อมในการที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันองค์กรก็จะได้ประโยชน์จากการที่บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ (จิราลักษณ์ พิพัฒน์วงศ์ชัย, 2542 : 49)

4.1 ความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านวิชาชีพ

ทักษะด้านวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความรู้ในศาสตร์และศิลป์ รวมทั้งประสบการณ์ในการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หรือการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานนั้น กนิษฐา จิตวัฒนา (2542 : 29) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสามารถทำได้หลายรูปแบบ หลายลักษณะขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือองค์กรที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสามารถจำแนกวิธีการพัฒนาตนเองได้เป็น 2 แบบ แบบแรกเป็นการพัฒนาตนเองโดยตนเองหรือสามารถทำได้โดยตนเองตามลำพัง เช่น การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยการฟัง อ่าน สังเกต การไปศึกษาต่อ การปฏิบัติหน้าที่แทน การเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนแบบที่สองเป็นการพัฒนาตนเองโดยหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน การประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชา การประชุม สัมมนา และ การศึกษาดูงาน เป็นต้น

แนวคิดที่กล่าวมานี้ สอดคล้องกับความเห็นของ ศรีอรุณ เรสแนนท์ (2532 : 344) ที่เสนอว่า วิธีการพัฒนาตนเอง ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันเหตุการณ์ และเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับผู้อื่น ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ ติดตามความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา และเป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส

ทวีป อภิสิทธิ์ (2540 : 39 - 40) ให้ข้อสังเกตถึงคุณสมบัติพิเศษขององค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคคลเป็นมืออาชีพเฉพาะเด่นชัดขึ้น 4 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาในอาชีพที่ตนทำอยู่
2. มีการติดตามข่าวสารข้อมูลทั่ว ๆ ไปตลอดเวลา
3. มีการสังสรรค์เชิงวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในแวดวงสาขาวิชาชีพเดียวกัน
4. ให้ความสนใจเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นสิ่งที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ต้องเป็นผู้ที่สนใจ คิดค้นและค้นคว้า ทดลองเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการ

ชูชัย สมितिไกร (2540 ; อ้างถึงใน ปฏิมา ชพานนท์, 2544 : 11 - 13) ได้กล่าวถึงประโยชน์และวิธีการพัฒนาอาชีพไว้ดังนี้

1. ช่วยรับประกันว่าบุคลากรที่มีความสามารถจะอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงานได้มากขึ้น
3. ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร
4. ช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาตนเองและลดความล้มเหลว

วิธีการพัฒนาอาชีพ แบ่งได้เป็น 2 วิธี คือ

1. การพัฒนาอาชีพโดยองค์กร สามารถกระทำได้หลายรูปแบบและวิธีการ ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมกับระดับชั้น ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานของบุคลากร มีวิธีที่ได้รับความนิยมอยู่ 8 วิธีการ คือ

- 1.1 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง
- 1.2 การจัดทำเส้นทางอาชีพ
- 1.3 การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ
- 1.4 การหมุนเวียนงาน
- 1.5 การแจ้งผลการปฏิบัติงานและการสอนแนะ
- 1.6 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาด้านอาชีพ
- 1.7 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาอาชีพ
- 1.8 การลาเพิ่มพูนความรู้

2. การพัฒนาอาชีพด้วยตนเอง การพัฒนาอาชีพนอกจากจะทำโดยองค์กรแล้ว บุคคลแต่ละคนยังสามารถกระทำได้ด้วยตนเอง การพัฒนาอาชีพด้วยตนเองดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การประเมินภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของตนเอง โดยอาจใช้แบบประเมินตนเองสำหรับการพัฒนาวิชาชีพได้
- 2.2 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้า ความเป็นไปได้ในการเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งภายในองค์กรที่สังกัดอยู่หรือองค์กรอื่น ๆ
- 2.3 กำหนดเป้าหมายอาชีพ
- 2.4 กำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย
- 2.5 ลงมือกระทำตามแผน
- 2.6 ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงแผนการให้ดีขึ้น

4.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านสังคม

ทักษะด้านสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในเชิงปฏิสัมพันธ์ อันได้แก่ การมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การเข้าสังคม การแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสาร และการรู้จักปรับปรุงตนเอง รู้จักกาลเทศะในการปฏิบัติตนเพื่อเข้าสังคมต่าง ๆ

ในที่นี้จะกล่าวถึงการพัฒนาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาบุคลิกภาพ และการสื่อสาร

4.2.1 มนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์นับได้ว่าเป็นปัจจัยอันสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ผู้นำของประเทศที่ยิ่งใหญ่ หรือผู้ที่ได้รับวามสำเร็จในการทำงาน จะไม่มีผู้ใดเลยที่ปราศจากการมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ดังเช่นที่ นายสแตนเลย์ ซี แอลเลน (วาระ ศรีวิลาส และวรการ ศรีวิลาส 2547 : 103 ; อ้างถึงใน สุรางค์ มั่นยานนท์ 2541 : 7) ประธาน ของบริษัทเนชั่นแนล แคส เรคเจสเตอร์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า “คนที่มีประโยชน์มากที่สุดในทุกวันนี้ก็คือ คนที่รู้ว่าจะเข้ากับคนอื่นได้อย่างไร มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นศาสตร์ที่สำคัญที่สุดในหลักสูตรอันกว้างใหญ่ไพศาลของชีวิต”

ปรัชญาของมนุษยสัมพันธ์มีอยู่ 3 ประการ ดังนี้คือ

1. การปฏิบัติงานเป็นการรวมพลัง เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสามัคคีและความร่วมมือร่วมใจในการทำงานนั้นจะดีเพียงไรขึ้นอยู่กับ “คน”
3. “คน” นั้นแตกต่างกัน

จากปรัชญาของมนุษยสัมพันธ์ทั้ง 3 ประการนี้ จะเห็นได้ว่า เน้นคนเป็นสำคัญเพราะในการปฏิบัติงานใด ๆ จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งอาจจะมีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันออกไป ข้อพึงระวังเป็นอย่างยิ่งในเรื่องนี้ก็คือว่า เรามิได้ปฏิบัติงานร่วมกันกับตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ แต่เราปฏิบัติงานร่วมกับคน ซึ่งมีชีวิต จิตใจ อารมณ์ความรู้สึก และคนเหล่านี้มีความแตกต่างกันออกไปทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ (สุรางค์ มั่นยานนท์, 2541 : 7 - 14)

จุดมุ่งหมายของมนุษยสัมพันธ์

1. เพื่อให้รู้จักและเข้าใจตนเอง
2. เพื่อให้รู้จักและเข้าใจผู้อื่น
3. เพื่อให้เกิดความรักใคร่ เชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจจากผู้อื่น
4. เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานไปสู่เป้าหมาย
5. เพื่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ปัจจุบันมนุษย์ได้ทวิจำนวนมากขึ้นตลอดเวลา ในการดำรงชีวิตจำเป็นต้องติดต่อกับมนุษย์มากที่สุด ฉะนั้นมนุษยสัมพันธ์จึงมีความสัมพันธ์ต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน ซึ่งพอจะสรุปประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ได้ดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความหมาย ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะบันดาลให้งานสำเร็จได้
2. ช่วยให้ชีวิตมีความสุข มีส่วนสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อย และความเจริญก้าวหน้าให้แก่หมู่คณะ สังคม และประเทศชาติไว้อย่างถาวร
3. ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างมนุษย์ อันจะก่อให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม
4. มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นสุข มีสุขภาพจิตดี
5. ก่อให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา เชื่อถือ ไว้วางใจกัน เข้าใจดีต่อกัน
6. ก่อให้เกิดผลงานอันพึงประสงค์ของสถานบัน เพราะบุคคลในหน่วยงานมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน
7. เกิดความรักใคร่ สามัคคีกลมเกลียวกัน อันจะเป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันความขัดแย้ง การระแวงสงสัย การไม่ไว้วางใจกันและกัน
8. ทำให้เข้าถึงความต้องการขั้นพื้นฐาน ความแตกต่าง ลักษณะของจิตใจของคน สามารถชนะจิตใจหรือครองใจคนได้ดี
9. ทำให้เกิดความรู้สึกลอดคภัย ทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ อันจะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี

10. ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขและสร้างสรรค์งานต่าง ๆ ให้กับสังคม

4.2.2 บุคลิกภาพ

ดังได้ทราบแล้วว่าบุคลิกภาพนั้นมีลักษณะที่เป็นภาพรวมของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันไป บุคลิกภาพแต่ละประเภทมีความเฉพาะตัว เช่น คนเก็บตัว คนแสดงตัว เป็นต้น แต่มีได้บ่งบอกว่า บุคลิกแบบใดดีกว่าแบบใด หากแต่เพียงทำให้เข้าใจพฤติกรรมเฉพาะของเขาเท่านั้น ที่สำคัญคือ สภาพจิตใจ สภาพความคิดของบุคคล ซึ่งจะบอกได้ว่าคนนั้นน่าคบหาสมาคมด้วยหรือไม่ เช่น บางคนถือเอาว่า คนเงียบเป็นคนลึกซึ้งไม่น่าคบด้วย ซึ่งอาจไม่จริงเสมอไป การได้ศึกษาบุคลิกของคนที่เราเกี่ยวข้องกับตัวจะทำให้เราเข้าใจและปฏิบัติตัวให้เข้ากับคนประเภทต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในที่สุด (สุรางค์ มั่นยานนท์, 2541 : 69 - 70)

บุคลิกภาพแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. บุคลิกภาพภายนอก ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย การปรากฏตัว กิริยาท่าทาง การใช้น้ำเสียง และการใช้ถ้อยคำภาษา

2. บุคลิกภาพภายใน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรอบรู้ ความคิดริเริ่ม ความจริงใจ ปฏิภาณไหวพริบ ความรับผิดชอบ ความจำ และอารมณ์ขัน

เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะที่มีประจำตัวอยู่ในทุกคน ไม่ว่าจะเป็นมีลักษณะดี หรือลักษณะที่ไม่น่าพึงปรารถนา การศึกษาบุคลิกภาพของคนที่เราจะต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับตัวย่อมจะเป็นประโยชน์แก่ตัวเราเองอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้เราได้ทราบว่าเขาเป็นคนที่อย่างไร มีลักษณะนิสัยใจคออย่างไร ซึ่งจะช่วยให้เราสามารถปรับตัวของเราให้เข้ากับเขาได้เป็นอย่างดี

การศึกษามโนทัศน์ของบุคลิกภาพของคนที่เราสนใจโดยทั่วไปเราจะอ่านจากคุณลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ คือ

1. บุคลิกภาพทางกาย โดยดูที่รูปร่างว่ารูปร่างสูง ต่ำ ดำ ขาว ขนาดรูปร่างเล็ก ใหญ่ หรือปานกลาง หน้าตาดีหรือไม่ดี ท่าทางเข้มแข็ง หรืออ่อนแอ

2. บุคลิกภาพทางจิตใจ โดยศึกษาดูว่าเป็นคนที่มีความจำเป็นอย่างไรร สามารถจำได้อย่างรวดเร็ว จำได้ช้า จำได้ทั้งหมด จำได้บางส่วน หรือจำได้อย่างเลอะเลือน ลืมง่าย หรือลืมยาก มีจินตนาการ ความสนใจ ความตั้งใจ หรือการตัดสินใจอย่างไร

3. บุคลิกภาพทางความสามารถ โดยศึกษาดูว่าเป็นคนที่สามารถทำอะไรสำเร็จหรือไม่สำเร็จมากน้อยเพียงไร มีความสามารถทางด้านทักษะในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากน้อยเพียงไร

4. บุคลิกภาพทางอุปนิสัย โดยศึกษาดูว่าเป็นคนที่มีความสุภาพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์หรือไม่เห็นแก่ตัวมากน้อยเพียงไร

5. บุคลิกภาพทางสังคม โดยศึกษาสังเกตพฤติกรรมที่เขาแสดงออกต่อบุคคลอื่น ๆ เช่น ชอบแสดงตนชอบชอบเก็บตัว ชอบสงบเสงี่ยม หรือชอบคบหาสมาคมมาน้อยเพียงไร

6. บุคลิกภาพทางอารมณ์ โดยศึกษาดูว่าเป็นคนใจเย็นหรือใจร้อน กล้าหาญ หรือหวาดกลัว ตื่นเต้นง่าย หรือไม่

7. บุคลิกภาพทางกำลังใจ โดยศึกษาดูว่าเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นหรือเฉื่อยชาเพียงไร มีกำลังใจดีเพียงไร มีความขยันหมั่นเพียรเพียงไร และมีความมานะอดทนบากบั่นเพียงไร

4.2.3 การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการสื่อความหมายที่มีการถ่ายทอดความรู้สึนึกคิด ความต้องการ ความเข้าใจ และความจริง ระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือระหว่างบุคคลต่อกลุ่มของบุคคล ซึ่งในชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล จะเป็นชีวิตในครอบครัว ชีวิตในสังคม และชีวิตการทำงานจะต้องมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น หรือมีการติดต่อสื่อสารกัน ถ้าไม่มีการติดต่อสื่อสาร คืออยู่นิ่งเฉย ไม่มีการพูดจากัน หรือแสดงกิริยาอาการใดออกมาเลย การติดต่อสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ฉะนั้นบุคคลทุกคนมีความจำเป็นต้องใช้การติดต่อสื่อสารอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด (บรรจง หมายมั่น, 2544 : 65 - 67)

ในการปฏิบัติงาน การที่จะชักจูงหรือชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อจะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ จะต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่ดี ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารข้อความที่ง่าย ๆ สลับซับซ้อนก็ตาม จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบดังนี้

1. ผู้ส่งข่าวสาร (Sender) หมายถึง ผู้พูด ผู้เขียน หรือเจ้าของข้อความหรือความคิดซึ่งอาจเป็นบุคคลเดียวหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ ผู้ส่งจะเป็นผู้ถ่ายทอดข่าวสารจะโดยวิธีใดก็แล้วแต่ มีจุดหมายให้ผู้รับเข้าใจความหมาย หรือความคิดของตนได้ถูกต้อง และสามารถโต้ตอบได้ถูกต้องในเรื่องเดียวกัน

2. ข่าวสาร (Message) หมายถึง ตัวข่าวสารหรือเรื่องราวที่ผู้ส่งส่ง ไปยังผู้รับ เช่น คำสั่ง รายงาน รหัส หรือกิริยาท่าทางที่มีความหมายและเรื่องราวต่าง ๆ

3. ผู้รับข่าวสาร (Receiver) หมายถึง ผู้ที่รับข่าวสารนั้น ๆ เช่น ผู้ฟัง ผู้รับคำสั่ง ผู้รับเมื่อรับข่าวสารจากผู้ส่งจะโดยวิธีใดก็ตาม ผู้รับจะพยายามแปลความหรือตีความข่าวสารนั้นให้เข้าใจตรงกับผู้ส่ง ต้องการจะให้เข้าใจ และสามารถโต้ตอบไปอย่างถูกต้องในเรื่องเดียวกัน

4. สื่อหรือเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร (Media of Communication) หมายถึง ตัวกลางหรือวิธีการที่ผู้ส่งและผู้รับใช้เป็นสื่อกลางที่จะสร้างความเข้าใจแห่งความคิดกันและกัน ซึ่งอาจจะเป็นคำพูด คำสั่งด้วยวาจา ระเบียบข้อบังคับ วิทยุ โทรศัพท์ หนังสือพิมพ์ ภาพสัญลักษณ์ การแสดงกิริยาท่าทางต่าง ๆ เช่น การก้มศีรษะ การพยักหน้า การยิ้ม

ประเภทของสื่อที่ใช้สื่อความหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันแยกออกเป็น 2 ประเภทคือ ภาษาพูด และไม่ใช่ภาษาพูด

1. การสื่อสารโดยใช้ภาษาพูด (Verbal Communication) คือการใช้ภาษาพูดในการติดต่อสื่อสารกัน สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ ความชัดเจนของถ้อยคำ ความนุ่มนวลชวนฟัง และความมีชีวิตชีวา เป็นการพูดที่ทำให้ผู้ฟังเห็นภาพพจน์ เหมือนอยู่ในเหตุการณ์จริง ๆ

2. การสื่อสารโดยไม่ใช้ภาษาพูด คือการสื่อสารโดยใช้วิธีการหรืออวัชระของร่างกายทำให้เข้าใจความหมายกันได้

2.1 (Para-language) คือการใช้เสียงเบา เสียงดัง กระแทกเสียง และจังหวะในการพูด ผลการวิจัยพบว่า การใช้เสียงดังหรือกระแทกเสียงจะแสดงถึงความก้าวร้าว การต่อต้าน ขัดแย้งและเป็นการไม่มีสัมมาคารวะ ส่วนจังหวะในการพูดช้าหรือเร็วนั้นจะแสดงให้เห็นอารมณ์ของผู้พูดในขณะนั้น

2.2 สายตา (Eye connect) คือการใช้สายตา เช่น มอง การสบตา การหลบตาหรือจ้องมอง ซึ่งการใช้สายตาก็มีความหมายแตกต่างกันไป คนส่วนใหญ่จะเข้าใจได้ดี โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกัน

2.3 สีหน้า (Facial expression) คือการแสดงอิริยาบถบนใบหน้า เป็นการสื่อความหมายให้เข้าใจกันได้ เช่น การเบิกตาหรือทำหน้าผากย่น การยักคิ้ว การเลบลิ้น การทำหน้าบึ้ง การยิ้ม การกั๊กฟันจนเห็นกรามเป็นสันหรือการเบ้าปาก เหล่านี้จะแสดงถึงประเภท และระดับของอารมณ์ได้

2.4 อากัปกิริยา (Gestures) คือ การให้อวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเคลื่อนไหวอันก่อให้เกิดความหมายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ เช่น การยืน การเดิน การพยักหน้า การสั่นหน้า

2.5 ระยะห่างระหว่างบุคคล (Personal Space) คือ ความห่างในการยืน เดิน หรือนั่งของบุคคล จะสื่อความหมายได้แตกต่างกันไป เช่น นั่งคุยกันใกล้ ๆ แสดงถึงความสนิทสนมกัน ถ้ายืนคุยกันห่าง ๆ แสดงว่าไม่สนิทสนมกัน หรือเดินกอดคอกัน แสดงถึงความเป็นเพื่อนรักกัน เป็นต้น

ดังนั้นพอที่จะสรุปได้ว่า ทักษะด้านสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในเชิงปฏิสัมพันธ์ อันได้แก่ การมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การเข้าสังคม การแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสาร และการรู้จักปรับปรุงตนเอง รู้จักกาลเทศะในการปฏิบัติตนเพื่อเข้าสังคมต่าง ๆ

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปความหมายของความต้องการในการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ และความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ไปสู่สภาพใหม่ที่ดีกว่า ทั้งในการดำเนินชีวิตและการทำงาน คือทำให้ตนมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตในสังคม อนึ่งการพัฒนาตนเองนั้นเป็นการพัฒนาโดยการกระทำด้วยตนเองเท่านั้นจึงจะเกิดผล ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง คือ ผู้ตัดสินใจ การที่จะศึกษาทำความเข้าใจถึงปัจจัยสาเหตุ แรงจูงใจ หรือผลักดันอันทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง อาจจะศึกษาได้โดยพิจารณากระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาตนเอง การตัดสินใจเพื่อการพัฒนาตนเอง จะมีเรื่องของคุณค่า และเป้าหมายเฉพาะบางอย่าง รวมทั้งความคาดหวังจากผลที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองว่าจะเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพียงใดเข้ามาเกี่ยวข้อง (ศรีณย์ คำริสุข, 2532 : 18 - 25)

การศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยพื้นฐานบางประการ ดังนี้

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

4.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า แรงจูงใจ ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้หลายท่านดังนี้

สตีร์ล และ พอร์เตอร์ (Steere and Porter, 1979 : 5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

แอนดเรส (Andreas, 1970 : 505) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์

แซนฟอร์ด และ ไรท์แมน (Sanford and Wrightman, 1970 : 189) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางอย่าง

กังวล เทียนกันท์เทศน์ (2535 : 394) กล่าวว่า แรงจูงใจ (motive) จะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงขับ (drive) และแรงขับจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีความต้องการ (needs)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 119) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำทุกวิถีทาง ที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ แรงจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายใน ที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้อง และเป็นไปตามที่องค์การคาดหวังไว้ ดังนั้นพื้นฐานสำคัญคือการสร้างให้เกิดความต้องการขึ้นก่อน เมื่อคนเกิดความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับ หรือความอยากที่จะทำพฤติกรรมต่อไป

พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 235) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้

ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incurtive) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” ที่นักวิชาการทั้งหลายต่างให้ได้ไว้ดังกล่าวข้างต้นนี้ ทำให้ทราบว่า “แรงจูงใจ” เป็นสิ่งที่เป็นนามธรรม โดยจะเกิดขึ้นในสถานะที่ร่างกายมนุษย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในและภายนอก แล้วทำให้เกิดเป็นแรงขับเคลื่อน จึงต้องแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ในที่สุด ซึ่งพฤติกรรมในที่นี้จะต้องเป็นพฤติกรรมที่สามารถทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของร่างกายด้วย ดังนั้น “แรงจูงใจ” จึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ถ้าหากขาดความต้องการแรงจูงใจก็ จะไม่เกิดขึ้น

4.3.2 ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท (พยอม วงศ์สารศรี, 2545 : 240-241)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สถานะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความสนใจ ทักษะ ความต้องการ การจูงใจประเภทนี้นับว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงให้พนักงานเกิดการจูงใจในการทำงาน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สถานะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางอันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การลงโทษ เป็นต้น

คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2544 : 243) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการทางด้านร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร การพักผ่อน เป็นต้น เราสามารถวัดระดับความต้องการทาง

สรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของคนเราจากความมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ การได้ตอบสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีรวิทยา แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแฉะล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้นมาจากประสบการณ์ทางสังคมของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคม ได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้หากได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่ในวัยเด็ก เมื่อโตขึ้นจะเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีความต้องการความสำเร็จหรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักจะเริ่มมาจากครอบครัวเป็นสำคัญ

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affinitive Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากผู้อื่น

3.3 แรงจูงใจต่อการนับถือตนเอง (Self-Esteem Motives) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคมซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

4.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow , 1987 : 153 - 158) ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 ระดับคือ

- Lower-Order Need ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ
- Higher-Order Need ได้แก่ ความต้องการมีหน้ามีตาและความเคารพนับถือจากผู้อื่น ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และความต้องการทำสำเร็จด้วยตนเอง

ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ มาสโลว์ ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับขั้น โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ในขณะที่ความต้องการลำดับขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการลำดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไปก็จะตามมา แต่หากบุคคลรู้สึกว่าการต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วนั้นถูกกระทบกระเทือน ก็จะหันกลับมาคิดถึงความต้องการในลำดับขั้นนี้อีก

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs)
4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem needs)
5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self - Actualization needs)

สมยศ นาวิการ (2537 : 236) กล่าวว่า ในการทำงานเรามักจะถูกจูงใจด้วยความต้องการในระดับต่ำสุด เมื่อความต้องการมั่นคงของเราถูกสนองตอบด้วยรายได้ที่ดีพอสมควร หรือความต้องการด้านสถานภาพถูกตอบสนองด้วยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลย เนื่องจากส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำดีแล้ว ดังนั้น ในลักษณะนี้ การตอบสนองความต้องการระดับสูง จึงเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุดในการจูงใจ

2. ทฤษฎีความต้องการการเรียนรู้ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Learned Need)

แมคคลีแลนด์ (McClelland , 1965 : 321 - 333) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ เชื่อว่าความต้องการของคนมาจากการเรียนรู้ โดยจะแสดงพฤติกรรมไปในทางที่เคยรับรู้และแสวงหาความต้องการอย่างหนึ่งเป็นพิเศษ มี 3 รูปแบบ คือ

2.1 ความต้องการความสำเร็จ (The Need for Achievement - nAch) มีลักษณะ

2.1.1 มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก ชอบค้นหาการแก้ปัญหา มักทำงานด้วยตนเองมากกว่าพึ่งคนอื่น หรือเลือกผู้ที่มีความสามารถมากกว่าความเป็นเพื่อน

2.1.2 การตั้งเป้าหมายที่ไม่ง่ายหรือยากมากเกินไป และจะคำนวณความเสี่ยง

2.1.3 มีความปรารถนาอย่างรุนแรงในข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน ต้องรู้จักวิธีการทำงานที่ดีที่สุดและต้นตอที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

2.2 ความต้องการความผูกพัน (The Need for Affiliation - nAff) มีลักษณะ

2.2.1 มีความปรารถนาที่จะปรับปรุงและประกันความสำเร็จอีกครั้งจากคนอื่น

2.2.2 มีแนวโน้มเห็นตรงกันในการคาดหวัง บรรทัดฐานเหมือนเพื่อของเขา

2.2.3 มีความจริงใจ สนใจในความรู้สึกของคนอื่น

2.3 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power - nPow) มีลักษณะ

2.3.1 ปรารถนาที่จะมีอิทธิพล และมีอำนาจโดยตรงต่อคนอื่น

2.3.2 ปรารถนาที่จะใช้พลังควบคุมคนอื่น

2.3.3 ตระหนักถึงการรักษาความสัมพันธ์ที่แสดงออกในความเป็นผู้นำ

McClelland อธิบายว่าความต้องการอำนาจมี 2 แบบ คือ

1. ความต้องการอำนาจส่วนบุคคล (Personal power) คนจะต่อสู้เพื่อครอบงำทั้งหมด
2. ความต้องการอำนาจทางสังคม (Social Power) คนจะตระหนักถึงปัญหาและเป้าหมายขององค์กร มักให้ผู้ที่บังคับบัญชาเป็นผู้นำในงานที่เขารับผิดชอบ ซึ่งนับเป็นสิ่งที่ดี

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg , 1956 : 45 - 49) ได้สัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรม และเสนอปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงาน 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่สร้างความพอใจในงาน ถ้าบุคคลมีอยู่ก็จะเป็นสิ่งจูงใจทำให้เกิดความพอใจในงานอย่างมาก แต่จะไม่พอใจถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และความต้องการความคิดเห็นผู้อื่นเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
2. การได้รับการยกย่อง (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลรับผิดชอบผลงานไม่ว่าจะปรากฏผลเช่นไร การมีอำนาจรับผิดชอบงานเต็มที่ และการมีโอกาสได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ
4. ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป งานที่น่าเบื่อหน่าย และงานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. โอกาสก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคล โดยมีการเพิ่มงานในหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น
6. การพัฒนาตนเอง (Advancement & Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ และต้องการที่จะเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ปัจจัยคำจูน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าบุคคลมีอยู่ก็ไม่ได้ช่วยให้เกิดความพอใจงานเพิ่มขึ้นแต่ป้องกันความไม่พอใจ จะไม่พอใจถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้

1. นโยบายและการบริหารงาน (Policy & Administration) หมายถึง การบริหารงานองค์กร เช่น การให้อำนาจมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายบริหารงานและแผนพัฒนา การกำหนดเป้าหมายชัดเจนและนำไปปฏิบัติจริงได้

2. วิธีปกครองบังคับบัญชา (Supervision & Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถดำเนินงาน สนใจฟังปัญหา/ให้คำปรึกษา ใช้เหตุผลและยุติธรรมในการปกครองของผู้บังคับบัญชา

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง การติดต่อกันทางกิริยาจา หรือความสัมพันธ์อันดีของบุคคล การแสดงความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกหรือลบต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น การที่บุคคลสบายใจมีความสุขกับการปฏิบัติงานในทีมงาน

4. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพบุคคล เช่น สภาพแวดล้อม ห้องทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเหมาะสมระหว่างบุคลากรกับปริมาณงาน

5. สถานภาพและความมั่นคงในงาน (Status & Job security) หมายถึง ลักษณะของสถานะที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การคิดลาออกจากตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

6. เงินเดือน (Salary and Compensation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และความเหมาะสมของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อปริมาณที่รับผิดชอบ

จากแนวคิดของเฮอริซเบิร์ก มีสิ่งที่สำคัญ คือ ปัจจัยทั้งสองนี้ไม่สามารถแยกจากกันโดยเด็ดขาด ย่อมเกี่ยวข้องกันบ้าง โดยปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวข้องกับตัวงาน (Job content) และปัจจัยคำจูนจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน (Job context) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2542 : 99 - 100)

สรุปว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไปเพื่อจุดหมายที่ปรารถนาซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อจูงใจและสร้างความพอใจให้กับ

ผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลมีความพอใจในการทำงาน และเต็มใจอุทิศเวลา แรงกายและความคิดของตนเองเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร

4.4 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

4.4.1 ความหมายของทัศนคติ

กิลฟอร์ด (Guilford, 1952 : 214) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ เป็นความโน้มเอียงของจิตใจในทางที่ชอบ เห็นด้วย สนับสนุนหรือไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ไม่สนับสนุนต่อการกระทำ หรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสังคม

ออลพอร์ท (Allport, 1963 : 3) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นสภาพทางจิตใจและประสาทที่ทำให้บุคคลพร้อมที่จะสนองตอบหรือแสดงออกในลักษณะที่สนับสนุน หรือต่อต้านวัตถุหรือสถานการณ์ต่าง ๆ

เธอร์สโตน (Thurstone, 1967 : 77) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นการแสดงออกทางด้านผลรวมของความโน้มเอียงและความรู้สึก ความมีอคติ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นอยู่ในใจมาก่อน ความคิด ความกลัว การบังคับขู่เข็ญ การลงความเห็นของมนุษย์ เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 389) ได้ให้ความหมายของทัศนคติ ว่าหมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นคำสมาสระหว่าง คำว่า ทัศนะ ซึ่งแปลว่า ความเห็น กับคำว่า คติ ซึ่งแปลว่า แบบอย่างหรือลักษณะ เมื่อรวมกันเข้า จึงแปลว่า ลักษณะของความเห็น

อุทัย หิรัญโต (2537 : 301) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ภาวะของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาต่อสถานการณ์ต่อบุคคลหรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยคล้อยไปตามแบบความเคยชินที่ตนได้รับการอบรมมาแต่ก่อน ทัศนคติไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เกิดขึ้นในจิตใจของคนหลังจากที่ถูกสั่งสอนให้ชอบหรือเกิด ขอมรับหรือไม่ยอมรับในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเวลานานพอสมควร หรือบุคคลนั้นได้รับประสบการณ์ด้วยตนเอง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539 : 5) กล่าวว่า ทักษคติ หมายถึง สิ่งที่อยู่ในจิตใจของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลไปทางทิศทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเราไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แต่เราสามารถเข้าใจได้โดยดูจากพฤติกรรมของบุคคลว่า จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างไร เราก็จะทราบทักษะคติได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2537 : 224) ได้ให้ความหมายของ ทักษคติว่า เป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์และอื่น ๆ รวมทั้งท่าทีที่แสดงออกที่บ่งบอกถึงสภาพของจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทักษคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมีผลทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมทั้งด้านบวกและลบในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าตามความคิด ความรู้สึกของตน ซึ่งในการวิจัยนี้ เป็นการศึกษาทักษะคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานในสถานีนามัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงาน ณ สถานีนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี

4.4.2 ลักษณะของทักษะคติ

ชอร์และไรท์ (Shaw and Wright อ้างถึงใน เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์, 2542 : 94) ได้แบ่งมิติหรือลักษณะของทักษะคติไว้ดังนี้

1. ทักษคติ เป็นผลหรือขึ้นอยู่กับการณ์ที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้าแล้วแปรเปลี่ยนมาเป็นความรู้สึกภายใน ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะแสดงพฤติกรรม
2. ทักษคติของบุคคล จะแปรค่าได้ทั้งในด้านคุณภาพและความเข้ม โดยจะครอบคลุมช่วงของทัศนคตินั้น ซึ่งจะแปรค่าได้ทั้งมาก ปานกลาง และน้อย นั่นคือ ทักษคติจะมีค่าทางบวกและทางลบ
3. ทักษคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้มากกว่าเป็นสิ่งที่กำเนิดขึ้นเอง หรือเป็นผลมาจากลักษณะโครงสร้างภายในตัวของบุคคลหรืออวัยวะ
4. ทักษคติขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าเฉพาะอย่างทางสังคม
5. ทักษคติที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้าที่เป็นกลุ่มเดียวกัน อาจจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน
6. ทักษคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วมีลักษณะที่คงที่และเปลี่ยนแปลงได้ยาก

จิตวิทยา สุวรรณชญ (2540 : 602) กล่าวถึง ลักษณะที่สำคัญของทัศนคติว่ามี 4 ประการ คือ

1. ทัศนคติเป็นสภาวะก่อนที่พฤติกรรมได้ตอบ (Predisposition to respond) ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะหรือจะเรียกว่าเป็นสภาวะที่พร้อมจะมีพฤติกรรมจริง
2. ทัศนคติจะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา (Persistent over time) คือ มีความมั่นคงถาวรพอสมควรเปลี่ยนแปลงได้ยาก แต่ไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง
3. ทัศนคติเป็นตัวแปรที่นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมกับความรูสึกนึกคิด ไม่ว่าจะเป็นในรูปของการแสดงออกโดยวาจาหรือการแสดงความรู้สึก ตลอดจน การที่จะต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
4. ทัศนคติมีคุณสมบัติของแรงจูงใจในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินและเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งหมายความว่าไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย

4.4.3 องค์ประกอบของทัศนคติ

ตามแนวความคิดของนักจิตวิทยาได้เสนอองค์ประกอบของทัศนคติไว้ 3 แนว ดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์, 2540 : 240 - 241)

1. ทัศนคติสามองค์ประกอบ นักจิตวิทยากลุ่มนี้เสนอว่า ทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) ได้แก่ ความรู้ ความเชื่อ ความคิด และความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อที่หมายของทัศนคติ เช่น ทัศนคติต่อการสูบบุหรี่ การที่จะแสดงความรู้สึกต่อการสูบบุหรี่ไปในทางชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยนั้น จะต้องมีความเข้าใจก่อนว่า บุหรี่คืออะไร การสูบบุหรี่มีคุณและโทษอย่างไร

1.2 องค์ประกอบด้านท่าทีความรู้สึก (Affective Component) ได้แก่ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ หรือท่าทีที่ดีหรือไม่ดีต่อที่หมายของทัศนคติ เป็นภาวะความรู้สึกที่สนองตอบต่อสิ่งเร้าหรือต่อที่หมายไปในทางที่ดีหรือไม่ดี ในทางบวก หรือในทางลบ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากองค์ประกอบด้านความรู้

1.3 องค์ประกอบด้านการปฏิบัติ (Behavior Component) แนวโน้มหรือความพร้อมของบุคคลที่จะปฏิบัติต่อที่หมายของทัศนคติ หากมีสิ่งเร้าหรือที่หมายของทัศนคติที่เหมาะสมจะเกิดการปฏิบัติ หรือมีปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่ง

นักจิตวิทยาที่สนับสนุนว่าทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ ที่สำคัญได้แก่ Kretch, Crutchfield, Pallachey และ Triandis (อ้างจาก ชีรพร อุวรรณโน, 2537) นักจิตวิทยาเหล่านี้จะให้ความหมายของทัศนคติ โดยครอบคลุมองค์ประกอบทั้งสามอย่างครบถ้วน และเห็นว่าองค์ประกอบทั้งสามมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

2. ทัศนคติสององค์ประกอบ แนวความคิดนี้ระบุว่า ทัศนคติมีเพียง 2 องค์ประกอบเท่านั้น ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้และองค์ประกอบด้านท่าทีความรู้สึก นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวความคิดนี้ ได้แก่ Katz, Rosenberg จึงให้ความหมายทัศนคติสององค์ประกอบนี้ อย่างเช่น Rosenberg ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นโครงสร้างรวมระหว่างความรู้กับท่าทีความรู้สึก

3. ทัศนคติองค์ประกอบเดียว แนวความคิดนี้ระบุว่าทัศนคติมีองค์ประกอบเดียวคือ องค์ประกอบด้านท่าทีความรู้สึก ซึ่งแสดงออกหรือตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวความคิดนี้ได้แก่ Bem, Fishbein & Ajzen, Insko และ Thurstone

ในบรรดาแนวความคิดทั้ง 3 ดังกล่าว แนวความคิดที่ถือว่าทัศนคติมีองค์ประกอบด้านท่าทีความรู้สึกเพียงอย่างเดียวได้รับความนิยมและยอมรับมากที่สุดในปัจจุบัน

4.4.4 ปัจจัยของทัศนคติ

วินัย วีระพัฒนานนท์ (2540 : 146) กล่าวว่าไว้ว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นอยู่กับรากฐานของปัจจัย 4 ประการ

1. ปัจจัยในการปรับตัว คนที่เคยได้กลิ่นยาฆ่าแมลง แล้วมีอาการเวียนศีรษะเมื่อเขาเห็นคนอื่นใช้ยาฆ่าแมลงหรือเริ่มได้กลิ่นยาฆ่าแมลง ก็จะมีทัศนคติไม่ชอบการใช้ยาฆ่าแมลงอย่างนั้น

2. ปัจจัยในการใช้วิจารณ์ ปัจจัยในการเกิดทัศนคติในข้อนี้เป็นการส่งถ่าย ทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปยังสิ่งอื่น ๆ ที่จัดอยู่ในกลุ่มหรือลักษณะอย่างเดียวกับคนอื่น ๆ เช่น คนเลี้ยงแมวไว้ที่บ้าน เมื่อไปพบแมวที่อื่น ไม่ว่าที่ใด เข้าก็จะมีความรักใคร่ความเอ็นดูเช่นเดียวกับแมวของเขา

3. ปัจจัยที่เป็นความต้องการ ทักษะที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้มีลักษณะคล้าย ๆ กับเป็นความต้องการที่เป็นธรรมชาติทั่วไป เช่น ผู้ชายมักจะมีทัศนคติที่ดีต่อผู้หญิง ทักษะที่ดีต่ออาหารที่อร่อยและน่ากิน หรือมักจะชอบอากาศที่อบอุ่นและเย็นสบาย เป็นต้น

4. ปัจจัยในการป้องกันตัว คือ ทักษะที่เกิดจากอันตราย หรือประสบการณ์ในทางที่ไม่ดีเมื่อไปพบหรืออยู่ในสถานการณ์เดิมอย่างนั้นซ้ำอีก ทักษะอย่างเดิมก็ยังคงมีต่อสิ่งใหม่นั้นอีก เช่น คนที่เคยถูกแมลงต่อย เมื่อไปพบแมลงชนิดดังกล่าวในที่ใด ๆ ซ้ำอีกก็จะเกิดความกลัวว่าจะถูกต่อยอีก นั่นคือเขามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อแมลงนั้น

4.4.5 การเกิดทัศนคติ

ชาร์ลส์ (Charles K.Foster 1952 ; อ้างถึงใน กันทิมา อินทรบุตร, 2538 : 34 - 35) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดทัศนคติว่าขึ้นอยู่กับเหตุ 2 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ ทักษะจึงเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบ ได้เห็น ได้คุ้นเคย ได้ทดลอง เป็นต้น ถือว่าเป็นประสบการณ์โดยตรง (Direct Experiences) และการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปภาพ หรือได้อ่านเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ แต่ไม่ได้พบเห็นและไม่ได้ทดลองกับของจริงด้วยตนเอง ถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม (Indirect Experiences) เนื่องจากทัศนคติเป็นเรื่องที่เกิดจากการรับทราบ เมื่อรับแล้วก็เกิดความคิดเกี่ยวกับสิ่งนั้นในแง่ดีและไม่ดี ถ้าบุคคลใดไม่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสิ่งของบุคคล หรือสถานการณ์นั้น เขาจะไม่มีทัศนคติต่อสิ่งนั้น

2. ค่านิยมและการตัดสินค่านิยม เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและตัดสินค่านิยมไม่เหมือนกัน แต่ละกลุ่มอาจมีทัศนคติต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกันก็ได้ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและค่านิยม หรือมาตรฐานของกลุ่มที่บุคคลนั้นดำเนินชีวิตอยู่

บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดนั้นมักจะขึ้นอยู่กับสภาวะการณ์ของสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ บุคคลใดถ้ามีความพึงพอใจในการได้มีประสบการณ์ในสิ่งใดก็ถือว่าบุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าตรงกันข้ามก็ถือว่าแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย

พรพิมล วรวิฑูรย์ (2538 ; อ้างถึงใน บรรพต คันทเสน, 2538 : 9) ได้อธิบายไว้ว่า ทักษณคติเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล แต่ละบุคคลย่อมมีประสบการณ์อันเป็นการส่งเสริม และการสร้างทัศนคติแตกต่างกันออกไป สังคมนี้ล้อมรอบตัวบุคคล ซึ่งบุคคลสังสรรค์ด้วยทั้งในทางตรงและทางอ้อม เป็นกลไกที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างทัศนคติขึ้น ทัศนคติจึงสร้างขึ้นโดยได้รับอิทธิพลจากครอบครัว โรงเรียน เพื่อนฝูง กลุ่มต่าง ๆ ในสังคม สื่อมวลชนและสิ่งรอบตัวบุคคล บุคคลสามารถเรียนรู้ทัศนคติโดยมีการสังสรรค์กับสิ่งที่บุคคลมีทัศนคติโดยตรง ทัศนคติสร้างขึ้นโดยลักษณะนี้ค่อนข้างจะเข้มข้น แต่มีเพียงส่วนเล็กน้อยที่ทัศนคติจะเกิดจากประสบการณ์ตรง บางครั้งบุคคลอาจมีประสบการณ์ที่นับได้ว่าเป็นประสบการณ์ที่รุนแรงมากกับสิ่งหนึ่ง ทัศนคติต่อสิ่งนั้นจะถูกสร้างขึ้นและมีความเข้มข้นอย่างสูงด้วยการอธิบายถึงการสร้างทัศนคตินี้จะแยกกล่าวตามองค์ประกอบของทัศนคติ คือ ในขั้นแรกจะเกิดการสร้างความรู้ ความเชื่อขึ้นก่อน จากนั้นความรู้สึกและอารมณ์จะถูกสร้างขึ้นตามมา และเกิดการแสดงพฤติกรรมให้ปรากฏหลังจากเกิดความรู้สึกแล้ว

เมื่อพิจารณาคำจำกัดความ ลักษณะ องค์ประกอบ ปัจจัย และการเกิดทัศนคติแล้ว สรุปได้ว่า ทัศนคติที่เกิดขึ้นในใจของบุคคลนั้นได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมหลายอย่างนับตั้งแต่ประสบการณ์ การรับฟังข่าวสาร การเรียนรู้และการจดจำแล้วนำมาผสมผสานกันจนเกิดเป็นทัศนคติขึ้นในรูปของนามธรรมซึ่งทราบได้โดย การอ่านข้อความที่บุคคลนั้นเขียน ฟังถ้อยคำที่บุคคลนั้นพูดพร้อมกับสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกมา ทัศนคติมีลักษณะคงเส้นคงวาเปลี่ยนแปลงได้ยาก ดังนั้นการทราบทัศนคติของบุคคลจะทำให้สามารถคาดการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลได้

4.4.6 การวัดทัศนคติ

จากการที่ทัศนคติมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น การวัดทัศนคติจึงต้องวัดทุกองค์ประกอบและจะต้องวัดเป็นภาพรวม โดยพิจารณาจากิริยาท่าทางการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในหลายด้านประกอบกัน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540 : 66)

การวัดทัศนคติมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้ (เชดส์คัลด์ โฆวาสินธุ์, 2542 :

1. การศึกษาทัศนคติ เป็นการศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะคงเส้นคงวา หรือเป็นความรู้สึกที่ไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง
2. ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง ฉะนั้นการวัดทัศนคติจึงเป็นการวัดทางอ้อม จากแนวโน้มที่บุคคลแสดงออก หรือประพฤติปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผนคงที่ไม่ใช่พฤติกรรมโดยตรงของมนุษย์
3. การศึกษาทัศนคติของบุคคลนั้นไม่ใช่เป็นการศึกษาแต่เฉพาะทิศทางทัศนคติของบุคคลเท่านั้น แต่ต้องศึกษาถึงระดับความมากน้อย หรือความเข้มของทัศนคตินั้น ๆ ด้วย

เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติ เรียกว่า “มาตรวัดทัศนคติ (Attitude Scale)” ซึ่งเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ประเภทหนึ่ง แบบวัดทัศนคติโดยทั่วไปประกอบด้วย 2 ส่วน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540 : 242 - 259) คือส่วนที่เป็นข้อความ ซึ่งเรียกว่า ข้อความวัดทัศนคติ (Statement Attitude) และ ส่วนที่เป็นคำตอบ การเปรียบเทียบมาตรวัดทัศนคติที่นิยมใช้และรู้จักกันอย่างแพร่หลายมี 4 วิธี ได้แก่

1. วิธีวัดแบบของเทอร์สตัน (Thurston's Type Scale) เป็นวิธีที่สร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณ แล้วเปรียบเทียบตำแหน่งความคิดเห็น หรือทัศนคติไปในทางเดียวกัน และเป็นเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน (Equal Appearing Intervals)
2. วิธีวัดแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีการสร้างมาตรวัดที่ง่ายและประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจจะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความน่าจะเป็นปฏิฐาน (Positive) หรือปฏิเสศ (Negative)
3. วิธีวัดแบบกัตต์แมน (Guttman's Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวทางเดียวกัน และสามารถจัดอันดับข้อความทัศนคติสูง - ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้ จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของความคิดเห็น
4. วิธีวัดแบบออสกู๊ด (Semantic Different Scale) เป็นวิธีการวัดทัศนคติโดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น มาตรวัดทัศนคติแบบนี้ นอกจากจะใช้วัดทัศนคติแล้ว ยังสามารถนำไปใช้วัด บุคลิกภาพ ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้อีกด้วย รวมทั้งสามารถแยกความแตกต่างของมโนทัศน์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีด้วย แต่ก็มีข้อจำกัดในการเลือกคำคุณศัพท์มาใช้

วิธีการวัดทัศนคติแต่ละแบบมีทั้งข้อดีและข้อจำกัด และเหมาะสมสำหรับการวัดทัศนคติในลักษณะที่ต่างกัน ดังนั้นการวัดทัศนคติแต่ละครั้งย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความจำกัดของการวิจัย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวัดทัศนคติในแบบของลิเคิต โดยกำหนดข้อความทัศนคติเป็นแบบคำถามปลายปิด ถามรู้สึกหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นของตนเอง

ตอนที่ 2 ความรู้เรื่องสถานีนามัย การกิจ และความรับผิดชอบ

เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขโดยเป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นของระบบบริการสาธารณสุข และเป็นผู้แทนกระทรวงสาธารณสุขในระดับชุมชน โดยเป็นสถานบริการสาธารณสุขประจำตำบลในการบริการสาธารณสุขแบบผสมผสานแก่ประชาชนในเขตรับผิดชอบ ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย วางแผน และบริการการพัฒนาการบริการสาธารณสุขระดับตำบล

สถานีนามัยเป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับตำบล มีเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขรับผิดชอบในการดำเนินงานสาธารณสุข มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อสาธารณสุขอำเภอ และนายอำเภอ ส่วนสายงานวิชาการมีลักษณะเช่นเดียวกับสาธารณสุขอำเภอ สถานีนามัยมีหน้าที่และความรับผิดชอบงานดังนี้ (กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2543 : 193-195)

1. เป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ และกฎหมายสาธารณสุข
2. บริหารงานสถานีนามัยในด้านการเงิน การบัญชี การเบิกจ่าย และเก็บรักษาเงินทุกประเภทของสถานีนามัย การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ ภายใต้การอำนวยการ ควบคุม แนะนำและการสั่งการของสาธารณสุขอำเภอ ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ
3. จัดให้มีบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบผสมผสานให้แก่ประชาชนในเขตรับผิดชอบทั้งในและนอกสถานีนามัย ตลอดจนการรับส่งผู้ป่วยเพื่อการรักษาต่ออย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสาธารณสุขตำบล ซึ่งจัดเป็นองค์กรทางการประสานงานเฉพาะสถานีนามัยที่ได้รับมอบหมายดังนี้

- 4.1 เป็นกรรมการในคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทระดับตำบล
- 4.2 เป็นที่ปรึกษากำนัน องค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- 4.3 จัดทำโครงการพัฒนาสาธารณสุข เสนอของงบประมาณสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำเข้าเป็นแผนพัฒนาตำบล
- 4.4 จัดทำแผนพัฒนาสาธารณสุขระดับอำเภอ ร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในส่วนของการบริการสาธารณสุขระดับอำเภอ
- 4.5 ประสานงานกับหน่วยงานระดับตำบลอื่น ๆ ในการพัฒนาตำบล

5. จัดรูปงาน การอำนวยความสะดวก กำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสาธารณสุขในเขตรับผิดชอบให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และเป้าหมายของการพัฒนา ตลอดจนการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน เสนอให้อำเภอและจังหวัดทราบโดยสม่ำเสมอ

6. ดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงาน และบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ในสถานีนามัยโดยการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ได้สัดส่วนกับปัญหาและขนาดของประชากรที่รับผิดชอบ

7. ฝึกอบรมนักศึกษาและอาสาสมัครสาธารณสุขประเภทต่าง ๆ ตลอดจนดูแล แนะนำ นิเทศ สนับสนุนและช่วยเหลือ การปฏิบัติงานสาธารณสุขประเภทต่าง ๆ

8. ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของสถานบริการสาธารณสุขชุมชนในเขตรับผิดชอบ
9. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล สถิติ และการประเมินผลงานเพื่อนำไปพัฒนางาน
10. เผยแพร่ความรู้ด้านสาธารณสุข และประชาสัมพันธ์ผลงานตามความเหมาะสม
11. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

1. แนวคิดการจัดบริการสาธารณสุขระดับสถานีนามัย

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณสุขในระดับ “สถานีนามัย” เกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศอังกฤษเมื่อปี พ.ศ. 2463 เรียกว่า Primary Health Center ต่อมา ใน ปี พ.ศ. 2473 มีการประชุมกันในยุโรปและกำหนดนิยามของ Primary Health Center ว่า เป็นสถานบริการที่ทำหน้าที่ทั้งส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและรักษาพยาบาลในสถานที่เดียวกัน แนวคิดของสถานีนามัยได้กระจายไปทั่วโลก หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ในยุโรปและบางประเทศให้บริการโดยแพทย์ ใน

ประเทศที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่ให้บริการโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (Health Auxiliary) (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2544 : ออนไลน์)

การจัดบริการสาธารณสุขสามารถแบ่งออกเป็นหลายชนิด เช่น แบ่งตามระดับการให้บริการ (Level of Care) ตามชนิดของการให้บริการ (Type of Care) เป็นต้น การแบ่งตามระดับการให้บริการนั้น สามารถแบ่งออกได้ตามนี้

1. การบริการสาธารณสุขมูลฐาน (Primary Health Care Level) หมายถึงการบริการสาธารณสุขที่ดำเนินการโดยประชาชนด้วยตนเอง สามารถกระทำได้ในระดับชุมชน เป็นงานสาธารณสุขแบบผสมผสานทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพ วิทยาการทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่ใช้ไม่สูงมากนัก ซึ่งจะเหมาะสมและสอดคล้องกับขนบธรรมเนียม รวมทั้งความต้องการของชุมชน การบริการสาธารณสุขในระดับผู้ให้บริการ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ผู้สื่อข่าวสาธารณสุข (ผสส.) หรืออาสาสมัครประเภทอื่นที่เป็นประชาชนด้วยตนเองไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

2. การจัดบริการสาธารณสุขในระดับที่ 1 (Primary Care Level) เป็นการจัดบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ที่ดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประเทศต่าง ๆ ประกอบด้วยหน่วยบริการดังนี้

2.1 สถานบริการสาธารณสุขชุมชน(สช.) เป็นหน่วยบริการสาธารณสุขระดับหมู่บ้าน ครอบคลุมประชากรประมาณ 500 - 1,000 คน มีพนักงานสุขภาพชุมชน (พช.) ปฏิบัติงาน (สถานภาพเป็นลูกจ้างประจำของกระทรวงสาธารณสุข) การให้บริการจะเน้นการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค รวมทั้งการรักษาพยาบาลโรคง่าย ๆ เบื้องต้น

2.2 สถานีอนามัย(สอ.) เป็นหน่วยบริการสาธารณสุขระดับตำบล หรือ ระดับหมู่บ้าน ครอบคลุมประชากรประมาณ 1,000 - 5,000 คน มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำ คือ เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข นักวิชาการด้านสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนบรรจุเข้าทำงานในสถานีอนามัย

2.3 โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) เป็นหน่วยบริการสาธารณสุขที่ให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับอำเภอหรือกิ่งอำเภอ มีเตียงผู้ป่วยสำหรับผู้ป่วยภายในตั้งแต่ 10 เตียงขึ้นไปจนถึง 120 เตียง ครอบคลุมประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป มีแพทย์และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานประจำ การให้บริการเน้นหนักในด้านการรักษาพยาบาลมากกว่าหน่วยบริการในข้อ 2.1 และ 2.2

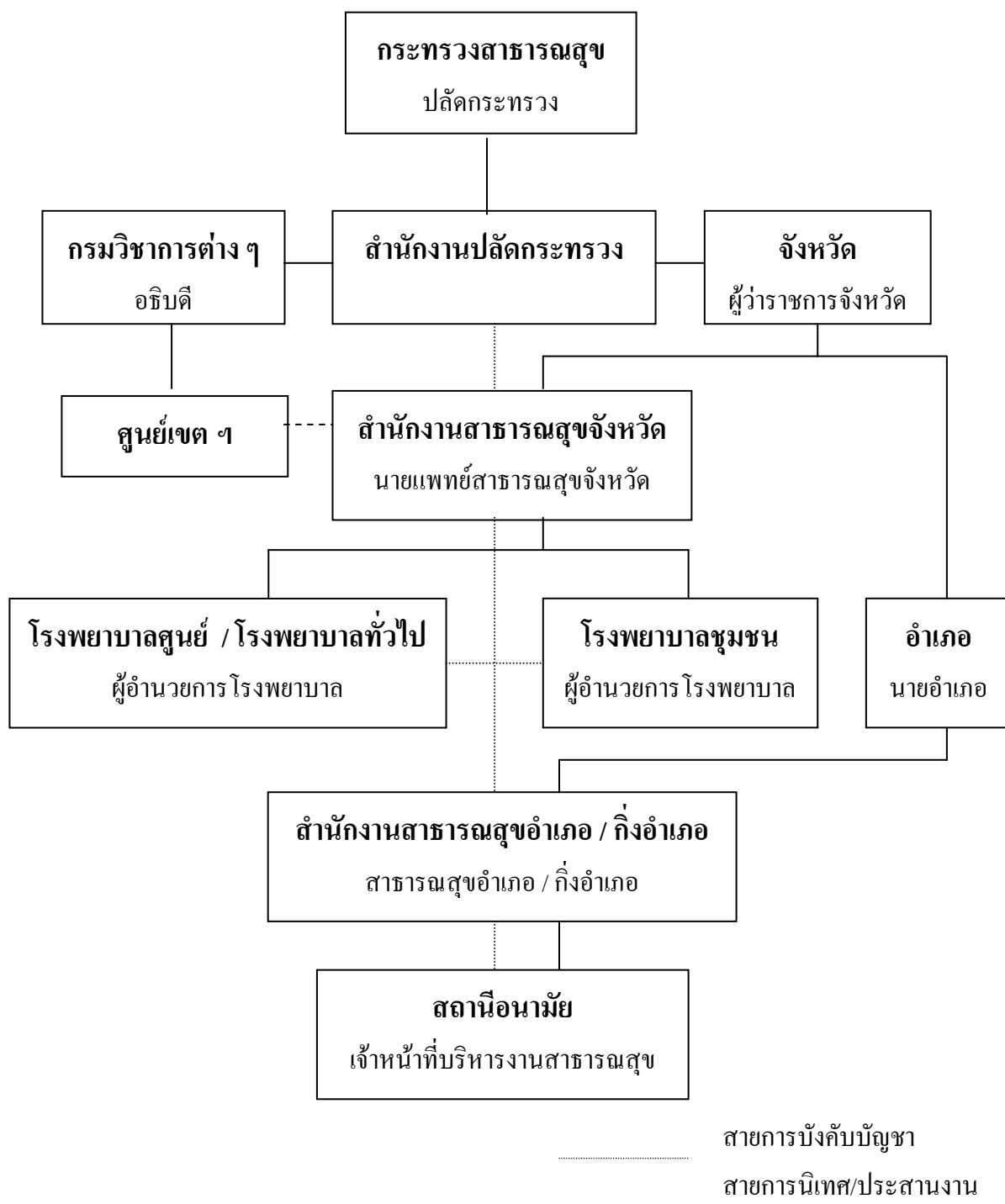
2. ขอบเขตงานในความรับผิดชอบของสถานีนอนามัย

งานในความรับผิดชอบของสถานีนอนามัย ประกอบด้วย 28 งานหลัก (กองสาธารณสุข ภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2543 : 191-192) ดังนี้

1. งานการบริหารงานสาธารณสุข
2. งานควบคุมกำกับและประเมินผล
3. งานปรับปรุงสถานบริการสาธารณสุข
4. การควบคุมรายงานต่าง ๆ
5. งานศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข
6. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
7. งานเวชภัณฑ์และการจัดหายาจำเป็นสนับสนุนกองทุนยา
8. งานทันตสาธารณสุข
9. งานสุขภาพจิต
10. งานวางแผนครอบครัว
11. งานอนามัยแม่และเด็ก
12. งานโภชนาการ
13. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
14. งานควบคุมโรคติดต่อ
15. งานระบาดวิทยา
16. งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
17. งานรักษาพยาบาล
18. งานหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่
19. งานสุขศึกษาประชาสัมพันธ์
20. งานอนามัยโรงเรียน
21. งานฝึกอบรม
22. งานนิเทศงาน
23. การจัดทำรายงานในส่วนที่รับผิดชอบ
24. งานสนับสนุนการใช้ จปฐ.เป็นเครื่องชี้วัด
25. งานสนับสนุนโครงการหมู่บ้านพึ่งตนเองทางสาธารณสุข

26. งานบัตรสุขภาพ
27. งานสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน
28. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

หมายเหตุ : ข้อ 17 - 28 เป็นงานที่เจ้าหน้าที่ในสถานีนามัยทุกคนต้องร่วมกันทำ



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุขในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

แหล่งที่มา : สยามอนามัยแห่งประเทศไทย, 2545 : 33

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนามัย สถานีนามัยมีอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังรอบที่ 3 จำนวน 5 คน ดังนี้ (สมาคมอามัยแห่งประเทศไทย, 2545 : 131)

เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 5 - 6 (หัวหน้าสถานีนามัย)	1	ตำแหน่ง
นักวิชาการด้านสาธารณสุข 3 - 5 หรือ 6 ว. หรือ 7 ว. (ด้านบริการทางวิชาการ)	1	ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 2 - 4 หรือ 5	3	ตำแหน่ง

3. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งในสถานีนามัย (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2544 : ออนไลน์)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 5 - 6 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข (เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 4 หรือ 5) เห็นควรกำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 6 โดยเห็นว่าตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่วางแผนงาน จัดระบบงานกำหนดกลวิธีการทำงาน รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อให้งานสาธารณสุขดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนั้นเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูงในการบริหารจัดการงานสาธารณสุข สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นงานที่ยากและมีคุณภาพของงานค่อนข้างสูงมาก

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข 3 - 5 หรือ 6ว. หรือ 7ว. เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้มีขึ้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 (2538 - 2540) โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ต้องใช้ความรู้ในหลักวิชาการในการติดตาม ฝึกระวัง และรักษาสุขภาพ การบำบัดฟื้นฟูรวมทั้งการดำเนินการเพื่อสนับสนุนการบำบัดรักษาและบริการด้านสาธารณสุขโดยศึกษาวิเคราะห์วิจัยงานด้านสาธารณสุขและปัญหาชุมชน วางแผนพัฒนาสาธารณสุขในพื้นที่ที่รับผิดชอบและนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการ ดำเนินงานด้านสุขภาพสิ่งแวดล้อม ควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานอาชีวอนามัย งานสุขภาพโภชนาการ ฝึกอบรมประชาชนอาสาสมัครสาธารณสุขในชุมชนและจัดวางระบบบริการในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบให้ครอบคลุมเป้าหมาย ตลอดจนต้องประสานงานร่วมกับ 4 กระทรวงหลัก และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 2 - 4 หรือ 5 ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในเชิงปฏิบัติการ ใช้ความสามารถและความชำนาญการจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสนับสนุนงานวิชาการ ดำเนินการเกี่ยวกับงานสาธารณสุข เช่น งานด้านส่งเสริมสุขภาพ งานด้านรักษาพยาบาลฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้ป่วยพิการ งานด้านควบคุมและป้องกันโรค งานสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต การช่วยตรวจรักษาเบื้องต้น การช่วยชันสูตรและการดูแลผู้ป่วยตลอดจนการให้คำแนะนำแก่ประชาชนเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค เป็นต้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักตามนโยบายและแผนงานที่ได้รับ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถานีนามัยจะเห็นได้ว่า สถานีนามัยมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากถึง 28 งานหลัก และมีงานโครงการพิเศษตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดอีกจำนวนมาก ประกอบกับในปี พ.ศ. 2545 กระทรวงสาธารณสุขได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านสาธารณสุข ด้วยการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้แก่ประชาชน พร้อมทั้งได้มีการปฏิรูประบบสุขภาพที่สำคัญคือ การเพิ่มบทบาทและพัฒนาศักยภาพของบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ให้เป็นสถานบริการด่านแรกที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทำหน้าที่ให้บริการแบบผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ พร้อมทั้งสามารถประสานงานกับสถานพยาบาลระดับอื่นในรูปแบบเครือข่าย ตามหลักการจัดเครือข่ายระบบบริการสุขภาพตามพระราชบัญญัติปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ ที่ต้องการให้เกิดบริการที่มีคุณภาพกระจายไปอย่างทั่วถึง และประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งตัวชี้วัดคุณลักษณะของสถานบริการด่านแรก มีดังนี้

1. มี (Availability) มีความหมาย 3 ประเด็น คือ

1.1 มีสถานบริการอยู่ใกล้บ้านหรือใกล้ชุมชน ประชาชนสามารถเดินทางไปถึงไม่ยากลำบาก โดยการให้สถานีนามัยเป็นหน่วยบริการผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลชุมชนมีการจัดระบบการส่งต่อผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลชุมชน และมีการประสานเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับชุมชนและโรงพยาบาล

1.2 มีอุปกรณ์ เครื่องมือการแพทย์เพียงพอ สะอาด และพร้อมใช้ ที่จะให้การรักษาพยาบาลแก่ผู้มารับบริการ

1.3 มีบุคลากรที่จะให้บริการ คือ พยาบาลเวชปฏิบัติรอบครัว หรือ พยาบาลวิชาชีพ ที่สามารถในการรักษาเบื้องต้น มีเจ้าของครอบครัว เจ้าของคนไข้ มีทีมงานเป็นทีมเดียวกันให้ความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันการเจ็บป่วยในเชิงรุกให้มาก และมีการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำความรู้มาพัฒนางานให้มีคุณภาพ

2. ดี (Good Care, Standard Care) ระบบต่างๆ ที่มีอยู่จะต้องดี 3 ประเด็น คือ

2.1 มาตรฐานระบบบริการ/การดูแล (Standard of care) เป็นมาตรฐานเชิงวิชาการที่จะให้การดูแลได้อย่างครอบคลุมทั้งศาสตร์และศิลป์ ให้การวินิจฉัยได้อย่างถูกต้อง และระบบการให้บริการที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะให้สังคมสามารถตรวจสอบได้ถึงคุณภาพของการให้บริการ รวมทั้งมีระบบรับรองคุณภาพบริการ

2.2 มาตรฐานของเครื่องมือ อุปกรณ์ (Standard of Equipment) ได้แก่ มีอุปกรณ์ที่ถูกต้องเที่ยงตรงและโดยเฉพาะมีรศกยส่งต่อผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ทักษะที่ดี (Attitude) บุคลากรที่ให้บริการต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการ และเข้าใจถึงแนวทางการให้บริการเวชปฏิบัติครบถ้วนอย่างถูกต้อง มุ่งเน้นการให้บริการที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง และให้บริการที่ผู้ป่วยพึงพอใจ

3. เข้าถึง (Accessibility of care) คือการให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่เลือก เพศ ชาติ ชั้น วรรณะ ประชาชนทุกคนต้องได้รับการบริการที่เท่าเทียมกัน แบ่งเป็น 3 ประเด็น คือ

3.1 สภาพทางภูมิศาสตร์ (Geographic Accessibility) ได้แก่ ระยะทาง สถานบริการจะต้องอยู่ในตำบล และถ้าหมู่บ้านที่อยู่ในตำบลใหม่ หมู่บ้านมีระยะห่างต้องมีสถานบริการ 2 จุด ที่จะทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้เมื่อต้องการ

3.2 หลักประกันด้านสุขภาพ (Financial Accessibility) ราคา/ค่าใช้จ่าย ไม่เก็บค่ารักษาพยาบาลที่มีราคาแพง ผู้มารับบริการจะต้องไม่ถูกกีดกันในการรับการรักษาพยาบาลโดยมีเงินเป็นตัวจำกัด ผู้ที่สังคมควรช่วยเหลือเกื้อกูลจะต้องมีหลักประกันด้านสุขภาพโดยไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล คนที่มีเงินอาจจะช่วยจ่ายเพิ่มเติม (co payment) 30 บาท ในการรักษาโรคแต่ละครั้ง

3.3 มีบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน (Service Accessibility) ผู้ให้บริการจะต้องมีพฤติกรรมการบริการที่ดี (Excellence Service Behavior) และมีคุณภาพ ผู้ให้บริการจะต้องไม่กล่าววาจาไม่สุภาพ แสดงกิริยาไม่เหมาะสม ปิดสถานบริการก่อนเวลา แสดงการไม่ต้อนรับและไม่เอื้ออำนวยต่อผู้มารับบริการ

4. พึงใจ (Acceptability) ความพึงพอใจของผู้มารับบริการ 3 ประเด็น คือ

4.1 ผู้มารับบริการจะต้องมีความพึงพอใจ (Customer Satisfaction) ไม่มารับบริการด้วยความทุกข์ เกรงใจ ผู้มารับบริการควรมีความรู้สึกว่าสถานบริการด่านแรกเป็นที่พึงทั้งทางร่างกายและทางใจ เมื่อมาหาจะต้องได้รับความช่วยเหลือ ได้รับการบริการที่ได้มาตรฐาน

4.2 ผู้มารับบริการได้รับบริการที่เข้าอกเข้าใจ-ประทับใจ (Excellence Service Behavior) โดยได้รับบริการที่มีความเป็นกันเอง เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการจะต้องมีทัศนคติที่ดี เข้าใจถึง

ความเจ็บป่วย มีความรู้ทางด้านจิตวิทยา ปรัชญา จิตวิทยาสังคม ที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้มารับบริการที่เจ็บป่วย ไม่ว่าจะเป็นความเจ็บป่วยทางกาย ทางจิต รวมทั้งการให้คำปรึกษา (Counseling) ฯลฯ

4.3 ประชาชนมีช่องทางที่จะสะท้อนหรือให้ข้อเสนอแนะ และข้อคิดแก่สถานบริการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขได้

5. จ่ายคุ้ม (Efficiency) การลงทุนในสถานบริการมี 3 ประเด็น คือ

5.1 บริการที่ใช้ต้นทุนต่ำและผลลัพธ์สูง หมายถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดนั้นให้สูงที่สุด คือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า

5.2 คุ้มค่าราคาจ่าย (Cost Effectiveness/Cost-Benefit) คือ การลงทุนทรัพยากรที่หมายรวมถึง แรงงาน คน เวลา ทรัพย์สิน เครื่องมือ ที่ได้ประโยชน์สูงสุด

5.3 ประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากร (Allocation Efficiency) ระบบการจัดสรรทรัพยากรที่มุ่งเน้นความสมดุลระหว่างผลผลิต (Supply) และความต้องการ (Demand)

6. ชุมชนมีส่วนร่วม (Community Involvement) หรือชุมชนมีพลังอำนาจและความเข้มแข็งมากขึ้น (Community Empowerment) หมายถึง 3 ประเด็น คือ

6.1 ประชาชนมีส่วนสำคัญในการดูแลสุขภาพตนเองและครอบครัว ตลอดจนสุขลักษณะของสิ่งแวดล้อมในชุมชน ทั้งนี้โดยมีบุคลากรสาธารณสุขคอยเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ต่าง ๆ (Facilitator)

6.2 ประชาชนมีส่วนร่วมจ่ายค่าบริการสุขภาพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บัตรประกันสุขภาพ การจ่ายค่าบริการบางส่วนเมื่อไปรับบริการ การตั้งกองทุนสวัสดิการมาให้เป็นค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิก การเรียกรายได้จากชาวบ้านเมื่อจำเป็นต้องใช้เงิน เพื่อประโยชน์ของชุมชนโดยรวม การร่วมแรงในกรณีต้องการแรงงานของชาวบ้าน เพื่อพัฒนาหมู่บ้านหรือซ่อมสร้างสถานบริการสุขภาพของชุมชน โดยรัฐทำหน้าที่จัดหาวัสดุ-อุปกรณ์ ส่วนชาวบ้านร่วมแรงในการทำงาน

6.3 ประชาชนมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอในด้านการบริหารและร่วมบริหารและจัดบริการด้านสุขภาพในชุมชน ซึ่งทำได้ในรูปแบบการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือจัดตั้งกลุ่มที่เป็นตัวแทนด้านสุขภาพ เช่น ประชาคมสุขภาพ รวมทั้งประเมินผลสะท้อนความเห็นผ่านทางเวทีประชาคม กรรมการที่ปรึกษา เพื่อการจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

7. เป็นองค์รวม (Holistic Care) มี 3 ประเด็น คือ

7.1 ในแง่ของการให้ดูแลองค์รวมจะต้องให้การดูแลที่ครบถ้วน ทั้งทางกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ โดยสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ เป็นแบบ Emphatic Relationship การประสานงานพูดคุยแบบเท่าเทียมกันและเห็นใจซึ่งกันและกัน จะทำให้ทราบถึง องค์ประกอบ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยของผู้มารับบริการ ประวัติครอบครัว ประวัติความ เจ็บป่วยในอดีต และอื่น ๆ

7.2 มีระบบข้อมูลเอื้อให้เกิดบริการแบบองค์รวม ทราบข้อมูลบุคคลครอบครัว ชุมชน และจิตวิญญาณ โดยการจัดทำแฟ้มประวัติครอบครัว (Family Folder)

7.3 มีการเชื่อมโยงบูรณาการ (Integration) ของระบบบริการ คือ ส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟู และให้บริการต่อเนื่องทั้งขณะป่วยและไม่ป่วย และเมื่อป่วย มีระบบส่งต่อที่ เชื่อมโยงระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ ที่ถูกต้อง สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

8. ต่อเนื่อง (Continuity of care) มีความต่อเนื่องใน 3 ประเด็น คือ

8.1 มีการดูแลต่อเนื่องตลอดเหตุการณ์ ตั้งแต่ตอนเจ็บป่วยที่บ้านจนกระทั่งการ เจ็บป่วยในครั้งนั้น ๆ (Episode Care) ทั้งที่บ้าน สถานบริการ สถานประกอบการ ฯลฯ

8.2 การดูแลต่อเนื่องเมื่อส่งไปรักษาต่อในแต่ละระดับ จะต้องมีการดูแลต่อเนื่อง เชื่อมโยงระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย เป็น Care-Coordinator

8.3 การจัดบริการรักษาพยาบาล ที่มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกันอย่างหลากหลาย เช่น การรักษาแผนปัจจุบันควบคู่กับพื้นบ้าน การรักษาสมุนไพร และการรักษาโดยการดูแลตนเอง

คุณลักษณะทั้งหมด ที่กล่าวมานี้จะปรากฏเป็นจริงได้ต้องอาศัยการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่เป็นสำคัญ ดังนั้น เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยจึง จำเป็นต้องมีการพัฒนา เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และมีความสามารถคือมีทักษะทั้งด้าน วิชาชีพและทักษะด้านสังคม เข้าใจ แนวคิด หลักการ และปรัชญาในการทำงานอย่างแท้จริง พร้อมทั้งต้องมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลและการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ความรู้ด้านสาธารณสุข จิตวิทยา และสังคมศาสตร์ ไปสู่การบริการสังคมในลักษณะที่ผสมผสานงานด้านต่าง ๆ เพื่อร่วม แก้ปัญหาสาธารณสุข และพัฒนาสุขภาพของประชาชนในชุมชนให้มีสุขภาพดี (กองสาธารณสุข ภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2543 : 127)

ตอนที่ 3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โชค บำรุงพงษ์ (2536 : 115 - 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก พบว่าพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการให้มีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหมวดงานที่ตนสังกัดอยู่ เป็นความต้องการสูงสุด ความต้องการให้มีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ และแจ้งข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายให้กับพนักงานทราบโดยเร็ว เป็นความต้องการในระดับมาก

เฉลิม มีวิริยกุล (2537 : 105 - 110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในภาคกลาง จำนวน 892 คน ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ในด้านนโยบายเป้าหมายและการดำเนินงานด้านวิชาการ งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านการวางแผน และกำหนดวิธีดำเนินการ งานส่งเสริมการสอน และงานประชุมอบรมทางวิชาการ สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองส่วนใหญ่ต้องการการอบรมเชิงปฏิบัติการ

กฤษดา ไทยธรรม (2538 : 97 - 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับ และเป็นหมู่คณะโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามลำดับและเป็นหมู่คณะ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ อาชีพราชการ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับและเป็นหมู่คณะต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้น คือ เพศ อายุ อาชีพราชการ ขนาดของโรงเรียน และทำเลที่ตั้งของโรงเรียนที่ต่างกันของครู ไม่ทำให้ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับและเป็นหมู่คณะแตกต่างกัน

กรณีการ วิจัยประหาร (2539 : 103 - 107) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาย ข ค สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นจำนวน 609 คน ผลวิจัยในด้านความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ระดับความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกรายด้าน คือ ด้านทักษะเพื่อการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสังกัดด้านทักษะ และด้านมนุษยอยู่ในระดับมาก และในด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมที่กระทำโดยตนเอง กับกิจกรรมที่กระทำเป็นหมู่คณะ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในความต้องการด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สาย ข ค ในมหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่า ข้าราชการที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประภาศรี อิมวณิช (2539 : 107-116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการระดับปฏิบัติ (ระดับ 1 - 5 หรือ 6) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนบริหารราชการส่วนกลาง จำนวน 292 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปและด้านความรู้วิชาชีพ เฉพาะทางอยู่ในระดับมาก และพบว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรด้านเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โสมยง ชมภูคำ (2541 : 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยใช้พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลขอนแก่นที่สอนระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 325 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า จำนวน 60 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบรรยาย

และการสาธิต ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการไปเยี่ยมเยียนดูงานที่อื่น ด้านการสัมมนา ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการเข้ารับการฝึกอบรม และด้านการปฐมนิเทศ

กิตติชัย เมียงอารมณ์ (2542 : 54 - 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลต่อการบริหารงานสถานอนามัยในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลเห็นด้วยอย่างยิ่งกับทัศนคติต่อการบริหารงาน โดยเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลเห็นด้วยกับด้านการจัดองค์การในหน่วยงาน ด้านงบประมาณ ด้านเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลเห็นด้วยอย่างยิ่งกับ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านการนิเทศและติดตามงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ และด้านลักษณะการทำงาน

วิเชียร แก่นไธ (2542 : 118 - 128) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 420 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการหลายวิธีโดยเรียงตามลำดับที่ได้ดำเนินการจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) การพัฒนาวิชาชีพ คือ การสำรวจตนเอง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาดูงาน การปรับปรุงบุคลิกภาพ การฝึกฝนตนเองในการตัดสินใจ การรับฟังและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกอบรม และการศึกษาต่อ
- 2) การพัฒนากาย คือ การดูแลสุขภาพร่างกาย การออกกำลังกาย
- 3) การพัฒนาจิต คือ การดูแลรักษาสุขภาพจิต การบริหารจิต

อิฐฐารมย์ ประชุมวรรณ (2542 : 101) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามทักษะของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสงเคราะห์และศึกษาพิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสงเคราะห์และศึกษาพิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า จำนวน 52 ข้อ ผลการศึกษาพบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาสงเคราะห์และศึกษาพิเศษ ต้องการพัฒนาตนเองด้านการจัดเรียนการสอนเป็นอันดับแรก และเมื่อจำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ต้องการพัฒนาตนเองด้านการ วัดผลและการประเมินผล และงานทะเบียนนักเรียนเป็นอันดับแรก ส่วนครูโรงเรียนประเภทศึกษาพิเศษต้องการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นอันดับแรก

ปฐิมา ชพานนท์ (2544 : 80 - 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการทำงานของ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดงานเขตส่วนภูมิภาค เขต 22 ผลวิจัยในด้านทักษะการทำงาน พบว่า พนักงานธนาคารมีทักษะการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเมื่อแยกรายด้าน คือ ทักษะของท่านที่มีต่อธนาคาร ทักษะต่อสภาพการทำงาน พนักงานธนาคารมีความเห็นด้วยต่อทัศนคติในด้านนี้ และในด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทักษะต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อผลตอบแทน พนักงานธนาคารมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อทัศนคติใน 3 ด้านนี้เหมือนกัน

ตอนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร

เพศ

สรวงสุดา สังขรอาสน์ (2542 : 100) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพด้าน ความเป็นผู้นำของผู้บังคับการนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้กลุ่มสัมพันธ์ พบว่า ผู้บังคับการเพศชายและเพศหญิงมีการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมและ จำแนกเป็นด้านความรับผิดชอบ และด้านความเชื่อมั่นในตนเองภายหลังการฝึกกลุ่มสัมพันธ์ โดย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ไสภณ สารธรรม (2533 : 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรสามัญศึกษาในทัศนะครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความ ต้องการในการพัฒนาโดยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า เพศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี เป็นตัวแปรที่มี ผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า เจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

อายุ

กรรณิการ์ วิชัยภประหาร (2539 : 103) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการในการ พัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับ ความต้องการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้อง กับการศึกษาของ ประภาศรี อิมวณิช(2539 : 107) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าข้าราชการที่มี อายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนันต์ ชันทรราช (2535 : 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับและความต้องการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า อายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี เป็นตัวแปรที่มีผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส

ถนอมศรี รัฐบาล (2538 : 90) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ผู้สอนคหกรรมที่ยังเป็นโสดและสมรสมีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยศักดิ์ เกษามูล (2534 : 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า บุคลากรครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า สถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี เป็นตัวแปรที่มีผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

โชค บำรุงพงษ์ (2536 : 115) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานการไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาศรี อิมวาณิช (2539 : 109) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎดา ไทธรรม (2538 : 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับ

และเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี เป็นตัวแปรที่มีผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตำแหน่ง

ประภาศรี อัมวาณิช (2539:109) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติมา เลิศกวีพร (2535 : 107) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กิจกรรมการพัฒนาตนเองตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี เป็นตัวแปรที่มีผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

กรรณิการ์ วิชัยประหาร (2539 : 106) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนันต์ ชันทรราช (2535 : 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำพังและความต้องการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า ประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี เป็นตัวแปรที่มีผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

กิตติชัย เมียงอารมณ์ (2542 : 54) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทัศนคติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ตำบลต่อการบริหารงานสถานอนามัยในพื้นที่จังหวัดพะเยา พบว่า ในภาพรวม เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลเห็นด้วยอย่างยิ่งกับทัศนคติต่อการบริหารงาน โดยเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลเห็นด้วยกับด้านการจัดองค์การในหน่วยงาน ด้านงบประมาณ ด้านเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลเห็นด้วยอย่างยิ่งกับ ด้านอัตรากำลัง ด้านการนิเทศและติดตามงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ และด้านลักษณะการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปฏิมา ชพานนท์ (2544 : 80 - 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดงานเขตส่วนภูมิภาค เขต 22 พบว่า พนักงานธนาคารมีทัศนคติต่อการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเมื่อแยกรายด้าน คือ ทัศนคติของท่านที่มีต่อธนาคาร ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน พนักงานธนาคารมีความเห็นด้วยต่อทัศนคติในด้านนี้ และในด้าน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อผลตอบแทน พนักงานธนาคาร มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อทัศนคติใน 3 ด้านนี้เหมือนกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่า ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี เป็นตัวแปรที่มีผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรมีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก เพราะเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานและบุคลากรด้วย หน่วยงานหรือองค์กรต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการส่งเสริม / สนับสนุนในการพัฒนาทักษะทั้งด้านวิชาชีพและทักษะด้านสังคมให้แก่บุคลากร เช่น จัดให้มีการอบรมสัมมนาเชิงวิชาการ จัดอบรมเกี่ยวกับทักษะการพัฒนาบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อโดยให้ทุนการศึกษา เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ศึกษาความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่ปฏิบัติงานประจำ ณ สถานีอนามัยไม่น้อยกว่า 1 ปี และต้องไม่ได้เป็นผู้ที่กำลังลาศึกษาต่อเต็มเวลาหรือถูกยืมตัวไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น โดยผู้วิจัยศึกษาข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ประจำเดือน กันยายน พ.ศ. 2545 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี, 2545 : 17) พบว่า มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลซึ่งมีคุณสมบัติตรงกับข้อกำหนดในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 568 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 725) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากร
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 ดังนั้น จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมอย่างน้อยที่สุด 235 คน

ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540 : 79) ดังมีลำดับขั้นตอนการสุ่ม ต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธี Purposive Random Sampling คือเลือกเก็บข้อมูลอำเภอทุกอำเภอ ในจังหวัดราชบุรี โดยตั้งเป้าหมายให้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 235 คน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธี Stratified Random Sampling เพื่อทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากทุกอำเภอ โดยการคำนวณสัดส่วนตามขนาดประชากร (Proportional to size of population) คำนวณโดยใช้จำนวนประชากรของแต่ละอำเภอ คูณด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ (235 คน)หารด้วยจำนวนรวมของประชากรทั้งหมด ตัวอย่างเช่น ในอำเภอเมือง $(92 \times 235) \div 568 = 38$ คน ด้วยวิธีคำนวณดังกล่าวทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธี simple Random Sampling เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ของแต่ละอำเภอ ที่คำนวณได้ โดยเมื่อถึงวันที่ประชุมสถานีนอนมัย แจกแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ที่มาประชุมจนครบตามจำนวนที่กำหนด แล้วจึงหยุดแจกแบบสอบถาม ทำแบบนี้กับทุกอำเภอที่ไปเก็บข้อมูล

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จำแนกตามอำเภอ / กิ่งอำเภอ

อำเภอ / กิ่งอำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. อำเภอเมือง	92	38
2. อำเภอบ้านโป่ง	84	35
3. อำเภอโพธาราม	114	47
4. อำเภอดำเนินสะดวก	56	23
5. อำเภอบางแพ	32	13
6. อำเภอวัดเพลง	23	10
7. อำเภอจอมบึง	47	20
8. อำเภอสวนผึ้ง	26	11
9. อำเภอปากท่อ	69	28
10. กิ่งอำเภอบ้านคา	25	10
รวม	568	235

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างด้วยการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา หลักสูตรและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้สาระที่ครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีคำถามจำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด และแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 สอบถามทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของช่วงคะแนนเฉลี่ย ในเรื่องทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ดังนี้ (Best, 1972 : 174)

คะแนนเฉลี่ย	ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน
3.27 - 4.00	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.52 - 3.26	หมายถึง เห็นด้วย
1.76 - 2.51	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1.00 - 1.75	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยแปลผลคะแนนระดับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเกณฑ์การแปลความหมาย ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (กานดา พูนลาภทวี, 2530 : 29)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	
95.22 - 113.00	หมายถึง	ระดับมาก
77.61 - 95.21	หมายถึง	ระดับปานกลาง
60.00 - 77.60	หมายถึง	ระดับน้อย

ส่วนที่ 3 สอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ทักษะด้านวิชาชีพ และทักษะด้านสังคม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 38 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

ต้องการพัฒนาตนเองมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ต้องการพัฒนาตนเองน้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่ต้องการพัฒนาตนเองเลย	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของช่วงคะแนนเฉลี่ย ในเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ดังนี้ (Best, 1972 : 174)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง	
3.27 - 4.00	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองมาก
2.52 - 3.26	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
1.76 - 2.51	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองน้อย
1.00 - 1.75	หมายถึง	ไม่ต้องการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยแปลผลคะแนนระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งเกณฑ์การแปลความหมาย ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (กานดา พูนลาภทวี, 2530 : 29)

ความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพ แบ่งเป็น

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง	
60.62 - 72.00	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองมาก
49.31 - 60.61	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
38.00 - 49.30	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองน้อย

ความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านสังคม แบ่งเป็น

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง	
65.22 - 80.00	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองมาก
50.61 - 65.21	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
36.00 - 50.60	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองน้อย

ความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม แบ่งเป็น

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง	
126.02 - 152.00	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองมาก
100.01 - 126.02	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
74.00 - 100.00	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองน้อย

ส่วนที่ 4 สอบถามเรื่องปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิดแบบเติมคำในช่องว่างที่กำหนดให้

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. เมื่อผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาแล้วนำมาแก้ไข จากนั้นจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความถูกต้องของการใช้ภาษา หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขโดยผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา โดยเลือกทดสอบกับกลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของ ครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.8695

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9592

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อความให้ถูกต้องเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้ประสานงานกับสาธารณสุขอำเภอในแต่ละอำเภอด้วยตนเอง เพื่อขอทราบกำหนดการประชุม เนื่องจากต้องขอเข้าชี้แจงและแจกแบบสอบถามแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล (โดยกำหนดรับแบบสอบถามคืนอีก 2 สัปดาห์)
3. เมื่อถึงกำหนดนัดหมายผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 2 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ แล้วนำมาประมวลผลคำนวณค่าสถิติ และทดสอบสมมติฐาน ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS/FW

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ความถี่ ร้อยละ ตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีสูตรดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543 : 492, 494)

ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (Sample mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 X = ค่าของข้อมูลหรือคะแนน
 n = จำนวนตัวอย่างหรือขนาดตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	$S.D.$	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	=	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละจำนวน
	$(\sum X)^2$	=	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	=	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์เชิงสถิติ (Statistical Analysis)

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบใช้สถิติ 2 อย่าง ได้แก่

2.1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ เพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ค่าสถิติ t - test (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543 : 497) ซึ่งมีสูตรดังนี้

ตัวอย่างสองกลุ่มอิสระกันและความแปรปรวนของประชากรเท่ากัน

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{\sqrt{\frac{S_p^2}{n_1} + \frac{S_p^2}{n_2}}}$$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

ตัวอย่างสองกลุ่มอิสระกันและความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	$\bar{X}_1$	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	=	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	=	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	=	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	=	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2.1.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตามตัวแปรอิสระ คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่า F-test และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe¹ ซึ่งมีสูตรดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543 : 497 - 498)

ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

$$F = \frac{MSB}{MSW} \quad \text{เมื่อ} \quad df = k - 1, n_1 - k$$

k	=	จำนวนกลุ่มหรือระดับตัวแปรอิสระ
n_1	=	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
MSB	=	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MSW	=	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วิธีของ Scheffe'

$$F = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MSW \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\} (k-1)}$$

2.2 กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Content Analysis) คือ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาของ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนรวมทั้งสิ้น	235	100.0
เพศ		
ชาย	97	41.3
หญิง	138	58.7
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	61	26.0
31 - 40 ปี	82	34.9
41 - 50 ปี	62	26.4
51 ปีขึ้นไป	30	12.7
Min 23 ปี Max 59 ปี $\bar{X} = 34.70$ ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	60	25.5
คู่	154	65.5
ม้าย / หย่า / แยก	21	9.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา / เทียบเท่า	27	11.5
อนุปริญญา / เทียบเท่า	59	25.1
ปริญญาตรี	145	61.7
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.7
ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	76	32.3
นักวิชาการสาธารณสุข	52	22.2
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	107	45.5

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	79	33.6
11 - 20 ปี	87	37.0
21 ปีขึ้นไป	69	29.4
Min 2 ปี Max 35 ปี $\bar{X} = 16.20$ ปี		

จากตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

เพศ จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่ทำการศึกษามากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.7 และรองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 41.3

อายุ พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่ทำการศึกษามากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี, ต่ำกว่า 30 ปี และ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.4, 26.0 และ 12.7 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีส่วนใหญ่นั้นทำการศึกษามีสถานภาพสมรสอยู่ คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมา คือ โสด ร้อยละ 25.5 และ ม่าย/หย่า/แยก ร้อยละ 9.0

ระดับการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่ทำการศึกษามากมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.7 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า , ต่ำกว่าอนุปริญญา/เทียบเท่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.1 11.5 และ 1.7 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่ทำการศึกษามากมีตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 45.5 รองลงมาคือตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ร้อยละ 32.4 และตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 22.1

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่ทำการศึกษามากมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี ร้อยละ 37.0 รองลงมาคือต่ำกว่า 10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.6 และ 29.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการในการพัฒนา ตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่างรวม	235	100.0
ทักษะด้านวิชาชีพ		
ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองมาก (61 - 72 คะแนน)	49	20.9
ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองปานกลาง (50 - 60 คะแนน)	164	69.7
ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อย (39 - 49 คะแนน)	22	9.4
ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง = 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.54		
คะแนนความต้องการน้อยสุด = 38 คะแนนความต้องการมากที่สุด = 72		
ทักษะด้านสังคม		
ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองมาก (66 - 80 คะแนน)	101	43.0
ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองปานกลาง (51 - 65 คะแนน)	129	54.9
ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อย (36 - 50 คะแนน)	5	2.1
ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง = 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.57		
คะแนนความต้องการน้อยสุด = 36 คะแนนความต้องการมากที่สุด = 80		
รวมทั้ง 2 ด้าน		
ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองมาก (127 - 152 คะแนน)	66	28.1
ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองปานกลาง (101 - 126 คะแนน)	163	69.4
ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อย (74 - 100 คะแนน)	6	2.5
ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง = 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.55		
คะแนนความต้องการน้อยสุด = 74 คะแนนความต้องการมากที่สุด = 152		

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในทักษะด้านวิชาชีพ ทักษะด้านสังคม และรวมทั้ง 2 ด้าน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

การวัดระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยจัดแบ่งค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเองเป็น 3 ระดับ

ทักษะด้านวิชาชีพ ผลการศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง (ร้อยละ 69.7) โดยมีค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง 50 - 60 คะแนน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองระดับมาก (ร้อยละ 20.9) โดยมีค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง 61 - 72 คะแนน และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองระดับน้อย (ร้อยละ 9.4) โดยมีค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง 39 - 49 คะแนน

ทักษะด้านสังคม ผลการศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง (ร้อยละ 54.9) โดยมีค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง 51 - 65 คะแนน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองระดับมาก (ร้อยละ 43.0) โดยมีค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง 66 - 80 คะแนน และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองระดับน้อย (ร้อยละ 2.1) โดยมีค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง 36 - 50 คะแนน

รวมทั้ง 2 ด้าน ผลการศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง (ร้อยละ 69.4) โดยมีค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง 101 - 126 คะแนน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองระดับมาก (ร้อยละ 28.1) โดยมีค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง 127 - 152 คะแนน และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองระดับน้อย (ร้อยละ 2.5) โดยมีค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง 74 - 100 คะแนน

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

ระดับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่างรวม	235	100.0
ระดับมาก (96 - 113 คะแนน)	24	10.2
ระดับปานกลาง (78 - 95 คะแนน)	147	62.6
ระดับน้อย (60 - 77 คะแนน)	64	27.2

ค่าเฉลี่ยทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน = 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.67

คะแนนทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานไม่เห็นด้วยน้อยสุด = 60

คะแนนทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานเห็นด้วยมากที่สุด = 113

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการศึกษาส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 62.6) โดยมีค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง 78 - 95 คะแนน มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานระดับน้อย (ร้อยละ 27.2) โดยมีค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง 60 - 77 คะแนน มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 10.2) โดยมีค่าคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง 96 - 113 คะแนน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านวิชาชีพ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านวิชาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ต้องการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.31	0.51	มาก
2. ความริเริ่มในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวกับวิชาชีพของตนเอง	3.20	0.47	ปานกลาง
3. ต้องการประสาน และขอความร่วมมือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน	3.18	0.44	ปานกลาง
4. ต้องการศึกษาค้นคว้าจากตำรา วารสาร หรือ Internet และแหล่งความรู้ต่าง ๆ	3.17	0.58	ปานกลาง
5. ต้องการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ เพื่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ	3.16	0.51	ปานกลาง
6. ต้องการการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.21	0.45	ปานกลาง
7. ต้องการทราบข่าวสารเหตุการณ์บ้านเมืองอย่างต่อเนื่อง	3.28	0.46	มาก
8. ต้องการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.23	0.55	ปานกลาง
9. ต้องการเขียนบทความ และความรู้ทั่วไป เพื่อเผยแพร่เป็นบางโอกาส	2.68	0.67	ปานกลาง
10. ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วม	3.17	0.50	ปานกลาง
11. ต้องการบริหารงานโดยแนวทางประชาธิปไตย	3.30	0.49	มาก
12. ต้องการทำงานตามเป้าหมายและได้มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด	3.22	0.50	ปานกลาง
13. ต้องการพัฒนาตนเองและการทำงานด้วยความกระตือรือร้น	3.25	0.46	ปานกลาง
14. ต้องการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้สอดคล้องกับความเป็นจริง	3.29	0.48	มาก
15. ต้องการจัดทำเอกสารส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน	2.71	0.66	ปานกลาง
16. ต้องการมีส่วนร่วม และร่วมมือในการวางแผนตรวจสอบภายใน	2.85	0.64	ปานกลาง
17. ต้องการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อจะได้มีความชำนาญหลาย ๆ ด้าน	2.67	0.85	ปานกลาง
18. ต้องการเข้าอบรมสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.20	0.59	ปานกลาง
รวม	3.11	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพ เป็นรายชื่ออยู่ในปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ต้องการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องการบริหารงานโดยแนวทางประชาธิปไตย ต้องการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้สอดคล้องกับความเป็นจริง และต้องการทราบข่าวสารเหตุการณ์บ้านเมืองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อจะได้มีความชำนาญหลาย ๆ ด้าน ต้องการเขียนบทความ และความรู้ทั่วไปเพื่อเผยแพร่เป็นบางโอกาส ต้องการจัดทำเอกสารส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน และต้องการมีส่วนร่วม และร่วมมือในการวางแผนตรวจสอบภายใน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังคม ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ต้องการนำเอาระบบการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ	3.31	0.53	มาก
2. ต้องการจูงใจและโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.26	0.54	ปานกลาง
3. ต้องการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.20	0.58	ปานกลาง
4. ต้องการประนีประนอมเพื่อประสานผลประโยชน์และจัดข้อ ขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.23	0.54	ปานกลาง
5. ต้องการติดตามประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.08	0.52	ปานกลาง
6. ต้องการปรับปรุงตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่น ได้อย่างเหมาะสม	3.18	0.61	ปานกลาง
7. ต้องการปฏิบัติตนได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	3.20	0.53	ปานกลาง
8. ต้องการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์	3.24	0.56	ปานกลาง
9. ต้องการแต่งกายเหมาะสมกับวัยและโอกาส	3.17	0.55	ปานกลาง
10. ต้องการกล่าวคำว่า ขอโทษ เมื่อปฏิบัติตนไม่เหมาะสม	3.26	0.57	ปานกลาง
11. ต้องการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่อย่างมีเหตุผล	3.29	0.56	มาก
12. ต้องการการใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น	3.23	0.55	ปานกลาง
13. ต้องการการหลีกเลี่ยงการโต้เถียงโดยไม่จำเป็น	3.31	0.58	มาก
14. ต้องการรู้จักระงับสติอารมณ์ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์อันไม่พึง ประสงค์	3.30	0.55	มาก
15. ต้องการมีสุขภาพและกำลัง ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ต้องทำ	3.33	0.59	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังคม ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ
16. ต้องการบริหารร่างกายและออกกำลังกายเป็นประจำ	3.30	0.60	มาก
17. ต้องการรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะและครบหมู่อาหารที่เหมาะสมกับวัย	3.35	0.56	มาก
ต้องการการพักผ่อนทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเพียงพอโดยการนอนหลับพักผ่อน	3.39	0.58	มาก
19. ต้องการลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน โดยรวมกิจกรรมสันทนาการ	3.33	0.57	มาก
20. ต้องการทำให้จิตใจให้สบาย ไม่วิตกกังวล ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.39	0.56	มาก
รวม	3.26	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในทักษะด้านสังคม เป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ต้องการการพักผ่อนทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเพียงพอโดยการนอนหลับพักผ่อน ต้องการทำให้จิตใจให้สบาย ไม่วิตกกังวล ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ต้องการมีสุขภาพและกำลัง ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ต้องทำ และต้องการลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน โดยรวมกิจกรรมสันทนาการ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการติดตามประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ต้องการแต่งกายเหมาะสมกับวัยและโอกาส ต้องการปรับปรุงตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม ต้องการปฏิบัติตนได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ และต้องการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีแยกเป็นรายชื่อ

ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
1. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่สถานีนามัย	3.31	0.56	เห็นด้วย
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าด้วย ความสามารถของท่านเอง	2.91	0.64	เห็นด้วย
3. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	2.79	0.63	เห็นด้วย
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับตัวท่าน	2.91	0.58	เห็นด้วย
5. ท่านอยากเปลี่ยนไปปฏิบัติหน้าที่อื่นมากกว่าที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	2.49	0.74	ไม่เห็นด้วย
6. ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	2.91	0.56	เห็นด้วย
7. การจัดแบ่งงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยของท่าน เหมาะสมดี	2.59	0.75	เห็นด้วย
8. กระทรวงสาธารณสุขได้ส่งเสริมวิชาชีพของท่านให้มีโอกาส ก้าวหน้าโดยสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อได้	2.88	0.69	เห็นด้วย
9. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.03	0.63	เห็นด้วย
10. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.90	0.62	เห็นด้วย
11. เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	2.84	0.67	เห็นด้วย
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองมาก	2.97	0.66	เห็นด้วย
13. ในปัจจุบันท่านพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของท่าน	2.86	0.67	เห็นด้วย
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความซื่อสัตย์	2.92	0.65	เห็นด้วย
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม	2.80	0.70	เห็นด้วย
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเสียสละ	2.88	0.59	เห็นด้วย
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบ	3.01	0.57	เห็นด้วย
18. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเสมอต้นเสมอปลาย	2.80	0.71	เห็นด้วย
19. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบาย	2.98	0.64	เห็นด้วย
20. เครื่องใช้ในสถานีนามัยที่มีอยู่ค่อนข้างใหม่และทันสมัย	2.52	0.74	เห็นด้วย
21. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านอยาก ทำงาน	2.83	0.62	เห็นด้วย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี แยกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
22. สถานือนามัยของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ทางการแพทย์ตรงตามที่กรอบกำหนด	2.42	0.65	ไม่เห็นด้วย
23. ท่านคิดว่างบประมาณที่รัฐสนับสนุนให้ในงานบริการสาธารณสุขระดับตำบลของท่านมีเหมาะสม และเพียงพอกับปริมาณผู้ป่วยที่มารับบริการ	2.16	0.73	ไม่เห็นด้วย
24. การนิเทศงานระดับอำเภอ/จังหวัด ควรจัดรูปแบบการนิเทศงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับตำบลมากกว่าเป็นการจับผิด	3.26	0.73	เห็นด้วย
25. ผู้นิเทศให้คำแนะนำแก่ท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	2.79	0.61	เห็นด้วย
26. ท่านคิดว่าปริมาณงานในสถานือนามัยของท่านสมดุลกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่	1.92	0.89	ไม่เห็นด้วย
27. อัตราบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สถานือนามัยควรจะมีประมาณ 3-4 คนเป็นอย่างน้อย เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกันดี	3.31	0.76	เห็นด้วย
28. เบี่ยงเลียงสวัสดิการในการออกปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานือนามัยมีความเหมาะสมดี	2.01	0.78	ไม่เห็นด้วย
29. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่	2.31	0.75	ไม่เห็นด้วย
30. การขึ้นเงินเดือนที่หน่วยงานใช้ในปัจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	2.23	0.77	ไม่เห็นด้วย
รวม	2.75	0.67	เห็นด้วย

จากตารางที่ 7 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีระดับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานเป็นรายชื่ออยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ อัตราบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สถานอนามัยควรมีประมาณ 3-4 คน เป็นอย่างน้อย เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกันดี ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่สถานอนามัย การนิเทศงานระดับอำเภอ/จังหวัด ควรจัดรูปแบบการนิเทศงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับตำบลมากกว่าเป็นการจับผิด และท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานในสถานอนามัยของท่านสอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ เบี่ยงเลียงสวัสดิการในการออกปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานอนามัยมีความเหมาะสมดี ท่านคิดว่างบประมาณที่รัฐสนับสนุนให้ในงานบริการสาธารณสุขระดับตำบลของสถานอนามัย มีความเหมาะสม และเพียงพอกับปริมาณผู้ป่วยที่มารับบริการ และการขึ้นเงินเดือนที่หน่วยงานใช้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ

ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง	ชาย (n = 97)		หญิง (n = 138)		t	P
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ทักษะด้านวิชาชีพ	57.73	6.56	54.86	5.29	3.569	.000 *
ทักษะด้านสังคม	66.29	7.97	64.72	8.19	1.464	.145
รวมทั้ง 2 ด้าน	124.02	13.48	119.58	12.01	2.652	.009 *

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีเพศชายและเพศหญิง มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศหญิง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ด้านคือ ทักษะด้านวิชาชีพ และรวมทั้ง 2 ด้าน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	F	P
อายุ				
ต่ำกว่า 30 ปี	57.69	6.24	2.929	.034 *
31 - 40 ปี	55.88	5.48		
41 - 50 ปี	55.68	5.71		
51 ปีขึ้นไป	53.93	6.88		
สถานภาพสมรส				
โสด	57.08	6.40	1.589	.206
คู่	55.84	5.93		
ม้าย / หย่า / แยก	54.62	5.08		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าอนุปริญญา / เทียบเท่า	53.78	6.73	2.168	.093
อนุปริญญา / เทียบเท่า	55.56	6.30		
ปริญญาตรี	56.72	5.73		
สูงกว่าปริญญาตรี	54.25	0.50		
ตำแหน่ง				
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	55.17	6.42	1.215	.299
นักวิชาการสาธารณสุข	56.60	5.78		
เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	56.40	5.79		

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	F	P
ประสบการณ์การทำงาน				
ต่ำกว่า 10 ปี	57.29	5.85	2.735	.067
11 - 20 ปี	55.64	5.43		
21 ปีขึ้นไป	55.13	6.68		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านวิชาชีพ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	57.69				
31 - 40 ปี	55.88	1.81*			
41 - 50 ปี	55.68	2.01*	0.20		
51 ปีขึ้นไป	53.93	3.76*	1.94	1.74	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพ มากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี , 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านสังคม จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	F	P
อายุ				
ต่ำกว่า 30 ปี	66.85	8.03	2.379	.071
31 - 40 ปี	63.95	7.63		
41 - 50 ปี	66.55	7.26		
51 ปีขึ้นไป	63.77	10.48		
สถานภาพสมรส				
โสด	65.25	7.90	0.784	.458
คู่	65.69	8.01		
ม้าย / หย่า / แยก	63.33	9.52		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าอนุปริญญา / เทียบเท่า	60.96	9.22	4.742	.003 *
อนุปริญญา / เทียบเท่า	65.22	8.82		
ปริญญาตรี	66.44	7.35		
สูงกว่าปริญญาตรี	58.25	3.50		
ตำแหน่ง				
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	64.17	8.85	1.690	.187
นักวิชาการสาธารณสุข	66.83	7.27		
เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	65.50	7.91		

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านสังคม จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	F	P
ประสบการณ์การทำงาน				
ต่ำกว่า 10 ปี	66.29	7.88	1.466	.233
11 - 20 ปี	64.22	7.49		
21 ปีขึ้นไป	65.75	9.05		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านสังคม เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านสังคมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าอนุปริญญา/ เทียบเท่า	อนุปริญญา/ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา/เทียบเท่า	60.96				
อนุปริญญา/เทียบเท่า	65.22	- 4.26*			
ปริญญาตรี	66.44	- 5.48*	- 1.22		
สูงกว่าปริญญาตรี	58.25	2.71	6.97*	8.19*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า และระดับปริญญาตรี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านสังคม มากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา/เทียบเท่า และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน จำแนกตาม อายุ
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	$\overline{x}$	S.D.	F	P
อายุ				
ต่ำกว่า 30 ปี	124.54	13.16	2.610	.052
31 - 40 ปี	119.83	11.53		
41 - 50 ปี	122.23	11.67		
51 ปีขึ้นไป	117.70	16.22		
สถานภาพสมรส				
โสด	122.33	13.10	0.928	.397
คู่	121.53	12.57		
ม้าย / หย่า / แยก	117.95	13.64		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าอนุปริญญา / เทียบเท่า	114.74	15.00	4.205	.006 *
อนุปริญญา / เทียบเท่า	120.78	13.54		
ปริญญาตรี	123.16	11.74		
สูงกว่าปริญญาตรี	112.50	3.00		
ตำแหน่ง				
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	119.34	14.17	1.726	.180
นักวิชาการสาธารณสุข	123.42	11.42		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	121.91	12.31		

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	F	P
ประสบการณ์การทำงาน				
ต่ำกว่า 10 ปี	123.58	12.44	1.845	.160
11 – 20 ปี	119.86	11.35		
21 ปีขึ้นไป	120.88	14.65		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน อายุสถานภาพสมรส ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้านของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าอนุปริญญา/ เทียบเท่า	อนุปริญญา/ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา/เทียบเท่า	114.74				
อนุปริญญา/เทียบเท่า	120.78	- 6.04*			
ปริญญาตรี	123.16	- 8.42*	- 2.38		
สูงกว่าปริญญาตรี	112.50	2.24	8.28	10.66*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา /เทียบเท่า และระดับปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้านมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา/เทียบเท่า และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านวิชาชีพ กับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	F	P
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน				
ระดับมาก	2.29	0.55	0.022	.979
ระดับปานกลาง	2.29	3.00		
ระดับน้อย	2.22	0.57		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านวิชาชีพ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านสังคม กับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	F	P
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน				
ระดับมาก	2.50	0.51	2.652	.073
ระดับปานกลาง	2.35	0.52		
ระดับน้อย	2.52	0.56		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านสังคม เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน กับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	F	P
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน				
ระดับมาก	2.33	0.48	4.402	.013 *
ระดับปานกลาง	2.18	0.45		
ระดับน้อย	2.39	0.55		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้านของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ระดับมาก	ระดับปานกลาง	ระดับน้อย
ระดับมาก	2.33			
ระดับปานกลาง	2.18	.15		
ระดับน้อย	2.39	.06	-.21 *	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานระดับน้อย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของปัญหาอุปสรรคที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

ปัญหาอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
ทักษะด้านวิชาชีพ		
งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับตำแหน่ง	179	76.17
ขาดความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ	103	43.82
ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	54	22.97
ทักษะด้านสังคม		
ขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในสถานีนามัย	164	69.78
ขาดความสามัคคี และความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน	114	48.51
ขาดการพัฒนาตนเองด้านมนุษยสัมพันธ์ และบุคลิกภาพ	97	41.27

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่มีต่อ
ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ได้แก่

ทักษะด้านวิชาชีพ ผลการศึกษาสามารถสรุปปัญหาที่สำคัญออกได้ดังนี้ ปัญหา
อุปสรรคด้านงานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับตำแหน่ง เป็นอันดับหนึ่ง มีถึงร้อยละ 76.17 ปัญหา
รองลงมาคือ ขาดความรู้และวิชาการใหม่ ๆ ร้อยละ 43.82 และไม่ได้รับการสนับสนุนจาก
ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 22.97

ทักษะด้านสังคม ผลการศึกษาสามารถสรุปปัญหาที่สำคัญออกได้ดังนี้ ปัญหาอุปสรรค
ด้านขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในสถานีนามัย เป็นอันดับหนึ่ง มีถึงร้อยละ 69.78 ปัญหารองลงมา
คือ ขาดความสามัคคี และความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ร้อยละ 48.51 และขาดการพัฒนา
ตนเองด้านมนุษยสัมพันธ์ และบุคลิกภาพ ร้อยละ 41.27

จากข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จึงพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีแนวทางแก้ไขปัญหา โดยมีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ดังนี้

ทักษะด้านวิชาชีพ

1. ควรที่จะจัดกำลังเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่
2. ควรที่จะมีการเพิ่มพูนความรู้ให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
3. ควรที่จะจัดให้มีการนำเสนองานวิชาการต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลได้จัดทำ
4. ควรที่จะพัฒนาระบบการสื่อสาร สารสนเทศ ให้ครอบคลุมทุกสถานีนอมนัย

ทักษะด้านสังคม

1. ควรที่จะมีการจัดอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ ให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
2. ควรเสริมสร้างสุขภาพและพลานามัยให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล

บทที่ 5

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 235 คน สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง ร้อยละ 58.7 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โสภณ สารธรรม (2533 : 89) สำหรับอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 34.9 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ซึ่งเป็นผู้ใหญ่วัยระดับกลางคนรับราชการมาพอสมควร และผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 12.7 ซึ่งเป็นวัยที่แสดงถึงการรับราชการมานาน สถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 65.5 สอดคล้องกับการศึกษาของ ถนอมศรี รัตนบุตร (2538 : 90) วุฒิการศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ส่วนมากมีวุฒิการศึกษายู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.7 แสดงให้เห็นว่า มีการศึกษาเพิ่มเติม เพราะเมื่อรับราชการใหม่ ๆ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาเพียงแค่ระดับอนุปริญญาเท่านั้น และหลังจากรับราชการก็มีการไปเรียนต่อเพิ่มเติมในระดับปริญญาตรีเพื่อที่จะได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น สำหรับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 45.5 ซึ่งตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขนี้ ใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนงานวิชาการ และประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 - 35 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 37.0 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี รองลงมาต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 33.6 ซึ่งในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่รับราชการมาไม่นาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบยังไม่มากพอ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

จากการตั้งสมมติฐานเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (เฉลี่ยเท่ากับ 3.19) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (เฉลี่ยเท่ากับ 3.11) ความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (เฉลี่ยเท่ากับ 3.26) แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ กรรณิการ์ วิชัยภประหาร (2539 : 103 - 107) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลวิจัยในด้านความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ระดับความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกรายด้าน คือ ด้านทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสังกัด ด้านทักษะ และด้านมนุษยอยู่ในระดับมาก และในด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมที่กระทำโดยตนเอง กับกิจกรรมที่กระทำเป็นหมู่คณะ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าว เมื่อมาพิจารณาที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล พบว่า เนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติการกิจหลักของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้ต้องมีความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อจะได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สมมติฐานข้อที่ 2 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีเพศชายและเพศหญิง มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายใช้เวลาว่างจากการปฏิบัติงานในการศึกษาค้นคว้าความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา และอาจเป็นเพราะเพศหญิงจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติการกิจส่วนตัว หรือดูแลความเรียบร้อยภายในครอบครัว ทำให้เพศหญิงไม่มีเวลา จึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ ทักษะด้านวิชาชีพ ส่วนทักษะด้านสังคม เพศชายและเพศหญิง ไม่มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สรวงสุดา สังขรอาสน์ (2542 : 100) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำของผู้บังคับการนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้กลุ่มสัมพันธ์ พบว่า ผู้นำองค์กรเพศชายและเพศหญิงมีการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นด้านความรับผิดชอบ และด้านความเชื่อมั่นในตนเองภายหลังการฝึกกลุ่มสัมพันธ์ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโสภณ สารธรรม (2533 : 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษาในทัศนคติโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยดังกล่าว เมื่อมาพิจารณาที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งมีทั้งชายและหญิงที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยเดียวกัน มีการแบ่งงานกันรับผิดชอบ เช่น เจ้าหน้าที่ผู้ขายรับงานเรื่องสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานควบคุมโรคติดต่อ ฯลฯ เจ้าหน้าที่ผู้หญิงรับผิดชอบงานวางแผนครอบครัว งานอนามัยแม่และเด็ก ฯลฯ แต่ก็มีหลายงานที่ต้องช่วยกันทำ เช่น งานรักษาพยาบาล งานสุขศึกษาประชาสัมพันธ์ การนิเทศงาน ซึ่งในบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทั้งชายและหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน (กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2543 : 191-192)

3. สมมติฐานข้อที่ 3 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านสังคม และรวมทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe/ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพ มากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี , 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาศรี อัมวาณิช (2539 : 107) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนา

ตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ อนันต์ ชันทรราช (2535 : 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คิดเห็นในการพัฒนาตนเองของ ครูประจำโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำพังและความต้องการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นหมู่คณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีอายุน้อยกว่าเป็นกลุ่มวัยกลางคนที่ต้องการสร้างครอบครัว ต้องการความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ยังมีโอกาสเปลี่ยนแปลงสายงานหรือตำแหน่งไปในทิศทางที่เจริญก้าวหน้ามากกว่า จึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีอายุมากกว่า เพราะกลุ่มที่อายุมากกว่านี้ ถือได้ว่ามีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่าแล้ว เพราะฉะนั้นจึงคิดว่าไม่มีความจำเป็นต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอีก จึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีอายุน้อยกว่า

4. สมมติฐานข้อที่ 4 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพ ทักษะด้านสังคม และรวมทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เพราะอาจจะต้องการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองนั้นมาใช้ในการทำงานเพื่อที่จะได้มีความก้าวหน้า และความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนเอง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ถนอมศรี รัฐบาล (2538 : 90) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ พบว่า ผู้สอนคหกรรมที่ยังเป็นโสด และสมรสมีความต้องการพัฒนางานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการศึกษาของ ชัยศักดิ์ เกษามูล (2534 : 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า บุคลากรครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สมมติฐานข้อที่ 5 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่

สาธารณสุขระดับตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านสังคม และรวมทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / เทียบเท่า และระดับปริญญาตรี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านสังคมและรวมทั้ง 2 ด้านมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา/เทียบเท่า และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาศรี อิมวณิช (2539 : 109) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา ไทยธรรม (2538 : 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่เข้ารับการศึกษาคือในภายหลัง ซึ่งแสดงถึงความกระตือรือร้นที่จะก้าวหน้าและสร้างโอกาสให้กับตัวเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสร้างโอกาสให้กับตนเองให้มากขึ้นอีก เพราะในการพิจารณาเลือกตำแหน่งที่สูงขึ้นก็จะมีการพิจารณาถึงระดับการศึกษามาเป็นส่วนประกอบ ซึ่งผู้ที่มีการศึกษาสูงก็จะมีโอกาสมากกว่า และเป็นประโยชน์ในการที่จะเปลี่ยนสายงานไปสายงานอื่นที่มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

6. สมมติฐานข้อที่ 6 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพ ทักษะด้านสังคม และรวมทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบและลักษณะงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในแต่ละตำแหน่งมีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน แม้จะความแตกต่างในรายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่ง แต่การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่

คล้ายกัน คือเป็นงานภาคปฏิบัติที่ต้องลงมือกระทำจริง อาศัยเทคนิคและความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมถึงช่องทางการเจริญก้าวหน้าในสายงานจะเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อีกทั้งลักษณะของงานแต่ละตำแหน่งต้องติดต่อประสานกัน จึงทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาศรี อิมวณิช (2539:109) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการศึกษาของ ชูติมา เลิศกวีพร (2535 : 107) ทำการวิจัยเรื่อง กิจกรรมการพัฒนาตนเองตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. สมมติฐานข้อที่ 7 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะด้านวิชาชีพ ทักษะด้านสังคม และรวมทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ตรงกับการศึกษาของ ประภาศรี อิมวณิช (2539 : 107-116) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตรงกับการศึกษาของ กฤษดา ไทยธรรม (2538 : 97-105) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีอายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ไม่ทำให้ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะแตกต่างกัน จากผลวิจัยดังกล่าว ซึ่งมีทั้งสนับสนุนและขัดแย้ง แต่สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มองข้ามไปไม่ได้คือ คุณสมบัติของความสามารถในการปรับตัวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพราะการที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน มีการสะสมประสบการณ์ ความสามารถในการปรับตัวที่ดี ย่อมได้รับการยอมรับนับถือ ขณะเดียวกันความต้องการในการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จตามมา การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับงาน และการใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา จะทำให้เกิดความสำเร็จต่อตนเองมากยิ่งขึ้น

8. สมมติฐานข้อที่ 8 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทักษะด้านวิชาชีพ ทักษะด้านสังคม แตกต่างกันจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อสรุปรวมทั้ง 2 ด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองรวมทั้ง 2 ด้านมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก และระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติชัย เมียงอารมณ์ (2542 : 54) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทัศนคติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อการบริหารงานสถานอนามัยในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ในภาพรวม เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลเห็นด้วยอย่างยิ่งกับทัศนคติต่อการบริหารงาน โดยเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลเห็นด้วยกับด้านการจัดองค์การในหน่วยงาน ด้านงบประมาณ ด้านเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลเห็นด้วยอย่างยิ่งกับ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านการนิเทศและติดตามงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ และด้านลักษณะการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปฎิมา ชพานนท์ (2544 : 80 - 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดงานเขตส่วนภูมิภาค เขต 22 พบว่า พนักงานธนาคารมีทัศนคติต่อการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเมื่อแยกรายด้าน คือ ทัศนคติที่มีต่อธนาคาร ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน พนักงานธนาคารมีความเห็นด้วยต่อทัศนคติในด้านนี้ และในด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อผลตอบแทน พนักงานธนาคารมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อทัศนคติใน 3 ด้านนี้เหมือนกัน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ทักษะด้านวิชาชีพ

1. เนื่องจากขอบเขตงานในความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ประกอบด้วย 28 งานหลัก แต่ละงานจะมีความหลากหลาย ขณะเดียวกันก็ต้องรับผิดชอบทั้งด้านบริหาร ด้านวิชาการ และการบริการ บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายมานั้นอาจจะไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือวิชาชีพที่ศึกษามาโดยตรง งานบางอย่างต้องนำความรู้ในสาขาวิชาอื่นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วย (กระทรวงสาธารณสุข, 2543 : 45) เช่น งานระบบการเงิน และการบัญชี งานพัสดุ งานบริหารบุคคล เป็นต้น ซึ่งเจ้าหน้าที่บางคนไม่มีความรู้มาก่อน ต้องมาเรียนรู้และศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

2. การเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์การทำงานให้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลส่วนใหญ่เป็นลักษณะความรู้ด้านนโยบาย แต่ความรู้ใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มักไม่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนั้นระบบข้อมูลข่าวสาร และเครื่องมือสื่อสารของสถานอนามัยบางแห่งยังไม่มีความพร้อมและทันสมัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน (มานพทองตัน , 2542 : 96) ประเด็นเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานที่ค่อนข้างจำเจ ไม่มีประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความท้อทายและพัฒนาตนเองให้ทักษะด้านวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

3. การจัดอบรมหรือพัฒนานุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ส่วนใหญ่ยังไม่เป็นไปตามความต้องการของผู้ที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างยั่งยืน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี, 2545 : 170) ปัจจุบันการ อบรมหรือสัมมนาในแต่ละด้านไม่มีผู้จัดบ้ตรรับรอง เพื่อนำไปเสริมสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ทักษะด้านสังคม

1. การปฏิบัติงานในสถานอนามัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล บางครั้งความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน อาจมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ระบบการทำงานเป็นทีมอาจค่อนข้างยาก การทำงานอาจมีการกระทบกระทั่งกันบ้างในบางพื้นที่ (มานพ ทองตัน, 2542 : 98)

2. การพัฒนาบุคลิกภาพและหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในด้านนี้ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจะไม่เคยได้รับการพัฒนาเลย เนื่องจากการจัดอบรมสัมมนาแต่ละครั้งจะเน้นในเรื่องของงานที่ต้องปฏิบัติมากกว่าจะจัดอบรมในการพัฒนาบุคลากรด้านบุคลิกภาพ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่เป็นหน่วยงานในการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล งบประมาณส่วนใหญ่จะเป็นงบประมาณเพื่อการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้แก่ประชาชนในพื้นที่ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี, 2545 : 154) ดังนั้นการจัดอบรมพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จะเน้นหนักเฉพาะแนวทางการดำเนินงานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะตามงบประมาณที่ส่วนกลางจัดสรรให้

3. ใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าการยึดหลักการพิจารณาความดีความชอบตามความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งสวัสดิการสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลยังมีน้อย บางแห่งมีงานรับผิดชอบมากแต่บุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่องาน ทำให้ขาดการพัฒนาตนเองได้ เพราะต้องมุ่งทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาในแต่ละงาน ทั้งนี้เพราะอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในแต่ละสถานอนามัยบางแห่ง มีอัตราส่วนไม่เพียงพอต่อจำนวนประชากรที่ต้องให้บริการ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี, 2545 : 134)

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัด ราชบุรี ทักษะด้านวิชาชีพ

1. การพัฒนาด้านความรู้และทักษะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ควรมีการศึกษาความต้องการการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ หรือประสบการณ์การปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้เกิดความสอดคล้องต่อสถานการณ์การปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปแล้ว (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองสาธารณสุขส่วนภูมิภาค, 2544) เรื่องที่พัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ควรเป็นเรื่องใหม่ เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ และเป็นเทคโนโลยีที่ใหม่

2 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความกระตือรือร้นในการทบทวนความรู้เดิม และพยายามแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและการติดตามข่าวสารในวิชาชีพต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ (รุจิรา มังคละศิริ และนิภาวรรณทองเป็นใหญ่, 2545 : 28)

3. การจัดเวทีเพื่อให้มีการนำเสนอวิชาการต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล เพื่อเป็นแนวทางให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในแต่ละพื้นที่ที่ได้รับทราบ และสามารถนำแนวทางการปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในงานของตนหรือพื้นที่รับผิดชอบได้ (อำพล จินดาวัฒนะ, 2544 : 29)

4. พัฒนาระบบการสื่อสาร สารสนเทศ ให้ครอบคลุมทุกสถานีนอมนัยที่เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล เพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ได้มีระบบการสื่อสารสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539 : 12)

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัด ราชบุรี ทักษะด้านสังคม

1. จัดอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ ให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล เพื่อกระตุ้นหรือเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถเข้าสู่สังคมด้วยความมั่นใจ สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์แก่ผู้ร่วมงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในบทบาทด้านการให้สุขศึกษาหรือการให้คำแนะนำปรึกษาในชุมชน ดังนั้นการเสริมสร้างบุคลิกภาพให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539 : 11)

2. การเสริมสร้างด้านสุขภาพและพลานามัยให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล หน่วยงานบริหารที่กำกับดูแล ควรส่งเสริมให้มีการจัดแข่งขันกีฬาของหน่วยงานในสังกัด ทั้งนี้เพื่อความสุขกาย สุขภาพจิตที่แข็งแรง สามารถปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบหลายด้านได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ, 2544 : 25) พร้อมทั้งยังเพิ่มควมสามัคคี การเสริมสร้างความมีน้ำใจนักกีฬาในหมู่คณะของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลด้วย

3. ระบบการบริหารด้านบุคลากร ควรจัดกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลให้มีสัดส่วนพอเหมาะต่อประชากรในความรับผิดชอบ (กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2543 : 191 - 192) ทั้งนี้เพราะงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล มีงานด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ ระบบบริการมีทั้งการบริการเชิงรับในสถานบริการ และการบริการเชิงรุกในชุมชน ทั้งนี้การจัดสรรงบประมาณควรให้ตามสัดส่วนประชากรที่รับผิดชอบ จะทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถที่จะพัฒนาตนเองในทุกด้านให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่รับผิดชอบได้มากขึ้น

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ตาม ตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และ ทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน และศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 235 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด และแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ทักษะด้านวิชาชีพ และทักษะด้านสังคม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิดแบบเติมคำในช่องว่างที่กำหนดให้

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS/FW (Statistical Package for Social Science / For Windows) วิเคราะห์ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test, one-way ANOVA โดยการทดสอบค่า F-test และ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe'

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สรุปผลได้โดยลำดับดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรสคู่ การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข และประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการในการพัฒนาตนเองทักษะด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากการจัดบริการสาธารณสุขในปัจจุบันของสถานีนามัย ต้องเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมิได้เน้นการดำเนินงานเพื่อสนองนโยบายภาครัฐหรือส่วนกลางเป็นหลัก เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับตำบล จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะทางสังคม ทั้งนี้เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทของการปฏิบัติงานในสถานีนามัย ให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และระบบของการจัดบริการสาธารณสุขที่เปลี่ยนแปลงไป

2. กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล โดยความสำคัญอยู่ที่ระดับกรม กอง กระทรวงสาธารณสุข ควรจัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการอบรมพัฒนาให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระบบงาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

3. ผู้บริหารงานระดับอำเภอและระดับตำบล ควรมีส่วนร่วมประชุมปรึกษาหารืออภิปรายปัญหาการพัฒนาบุคลากร และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อหาวิธีการและกระบวนการพัฒนาตนเอง โดยนำไปสู่วิธีพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ดังนั้นควรให้ผู้บริหารระดับดังกล่าวมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายด้านนี้ โดยมิใช่ทำตามกรอบของงานเพียงอย่างเดียว

4. ควรให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดสรรทรัพยากรสาธารณสุข งบประมาณ และวัสดุครุภัณฑ์สำหรับสถานอนามัย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และให้มีการจัดสรรงบประมาณลงสู่ระดับตำบลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพื้นที่ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากบุคลากรในด้านสาธารณสุขมีหลายสาขาวิชาชีพ จึงควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสาขาวิชาชีพที่แตกต่างกัน

2. ปัจจุบันระบบบริการสาธารณสุขในสถานอนามัยมีการเปลี่ยนแปลง ควรทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีทัศนคติที่ดีต่อระบบงานสาธารณสุขในเรื่องใดบ้าง

3. ควรทำการศึกษาความต้องการ รูปแบบ และกระบวนการพัฒนาที่เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และระบบบริการสาธารณสุขในสถานอนามัย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนิษฐา จิตวัฒนา. (2542). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค
สังกัดกรมทางหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรรณิการ์ วิชัยภประหาร. (2539). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการใน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2543). การบริหารงานสาธารณสุขส่วนภูมิภาค. (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กฤษดา ไทยธรรม.(2538). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์. (2535). มนุษยศาสตร์อุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต.
- กันทิมา อินทรบุตร. (2538). ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรมใน
ท้องถิ่น : ศึกษากรณีในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคม
ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กานดา พูนลาภทวี. (2530). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- กิตติชัย เมียงอารมณ์. (2542). ทัศนคติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลต่อการบริหารงานสถานี
อนามัยในพื้นที่จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2544). จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิราลักษณ์ พิพัฒน์วงศ์ชัย. (2542). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการ
อุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอ ในเขตจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- เจลิชว มีวริยกุล. (2537). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โหมยง ชมภูคำ. (2541). ศึกษาความต้องการพัฒนาพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยศักดิ์ เกษามูล. (2534). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุดิมา เลิศกวีพร. (2535). การศึกษากิจกรรมการพัฒนาดนเองตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชิดศักดิ์ โฉวาสันธุ์. (2542). การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โชค บำรุงพงษ์. (2536). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสุขศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จิตยา สุวรรณชฎ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 17 (4), 602-603.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2539). การวัดทัศนคติ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ถนอมศรี รัฐบาล. (2538). ความต้องการในการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- ทวีป อภิสัทธ. (2540). นักวิชาการ นักฝึกอบรมและครูอาจารย์มืออาชีพ. วารสารวิทยาจารย์, 85 (9), 39 - 40.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2532). เจ้าหน้าที่สัมพันธ์. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล ภาครัฐ หน่วยที่ 8-15. (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- ธีรพร อุวรรณโน. (2537). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภาพรณ สุขศิริ. (2545). การกึ่งที่ต้องถ่ายโอนให้ อปถ. วารสารหมออนามัย, 11 (5), 17-21.
- บรรจง หมาขม้น. (2544). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยา ลงกรณ์.
- บรรพต คันทเสน. (2538). ทัศนคติของราษฎรอาสาสมัครต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในเขตโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงพื้นที่ภูซัด ภูเมียง ภูสอยดาว. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ บัญชกรรม กิจปริดาปริสุทธิ์. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- _____. (2543). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์.
- ปัทมา ชพานนท์. (2544) ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาค เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2537). การวัดสถานะทางสุขภาพ : การสร้างมาตราส่วนประกอบค่าและแบบสอบถาม. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.
- ประภาศรี อิมวาณิช. (2539). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปรียามาลย์ บุญมาก. (2540). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนวิชาศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พจน์ เพชรบุรณิน. (2534). การพัฒนาตนเอง. คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อุดลำนนา.
- พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2543). พุทธธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- มานพ ทองตัน. (2542). ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- รุจิรา มังคละศิริ และนิภาวรรณ ทองเป็นใหญ่. (2545). การฝึกอบรมเจตคติและทักษะต่อการจัดบริการแบบองค์รวม สำหรับทีมปฏิบัติงานเวชปฏิบัติครอบครัว. อุดลำนนา.
- วัชร ทรัพย์มี. (2535). ทฤษฎีและกระบวนการให้คำปรึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร แก่นไร่. (2542). การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วินัย วีระพัฒนานนท์. (2540). สิ่งแวดล้อมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2536). พฤติกรรมศาสตร์ : ทฤษฎีเบื้องต้นและทฤษฎีประยุกต์. ม.ป.ท.
- ศรัณย์ คำริสุข. (2532). มนุษย์กับการพัฒนาตนเอง. วารสารแนะแนว, 13 (36) , 18-25.
- ศรีอรุณ เรศานนท์. (2532). การจัดการงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ . (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิสิทธิ์พัฒนา.
- สมยศ นาวิการ. (2537). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย. (2545). ปฏิทินสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร : สหประชาพานิชย์.
- _____. (2545). บันทึกสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร : สหประชาพานิชย์.

- สรวงสุดา สังขรอาสน์. (2542). การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของผู้บังคับการนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้กลุ่มสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2539). แผนพัฒนาการสาธารณสุขในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพมหานคร : กองสาธารณสุขส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ. (2544). ร่างกรอบความคิดระบบสุขภาพแห่งชาติ. วารสารหมออนามัย, 10 (5), 17 - 27.
- สำนักงานประกันสุขภาพ. (2545). รายงานผลการดำเนินงานสร้างหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชนไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 - 2544). นนทบุรี : ฝ่ายพัฒนาการประกันสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองสาธารณสุขส่วนภูมิภาค. (2544) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณสุข (online). เข้าถึงได้จาก <http://www.thai.net/sataneeanamai/concept.htm>
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองสาธารณสุขส่วนภูมิภาค. (2544) บทบาทหน้าที่(online). เข้าถึงได้จาก <http://www.thai.net/sataneeanamai/function.htm>
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองสาธารณสุขส่วนภูมิภาค. (2544) บุคลากร(online). เข้าถึงได้จาก <http://www.thai.net/sataneeanamai/person.htm>
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี. (2545). รายงานผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ 2544. ราชบุรี : งานแผนงานและประเมินผล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี. (2544). หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าจังหวัดราชบุรี 30 บาท รักษาทุกโรค. ราชบุรี : ศูนย์ปฏิบัติการประกันสุขภาพถ้วนหน้า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี.
- สุเทพ เทโหปการ. (2540). การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุภาวดี กองแก้ว. (2544). การพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขต 33. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุเมธ แสงนิมิต. (2537). พัฒนาชีวิตอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามัคคีสาร.
- สุรางค์ มั่นยานนท์. (2541). มนุษย์สัมพันธ์. ราชบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2542). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- โสภณ สารธรรม. (2533). ความต้องการในการพัฒนาครู กรมสามัญศึกษาในทัศนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- อนันต์ ขันทราย. (2535). ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรุณี ร่มนุ่น. (2539). การพัฒนาตนเอง. วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา, 13 (13), 9.
- อำพล จินดาวัฒนะ. (2544). ระบบบริหารจัดการของสถานีนอามัยภายใต้นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. วารสารหมออนามัย, 11 (3), 7 - 19.
- อิฐฐารมย์ ประชุมวรรณ. (2542). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามทัศนะของครูโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์และศึกษาพิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุภาพใจ.
- อุทัย หิรัญโต. (2537). หลักสังคมวิทยา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Allport, Gordon. (1963). Attitude. In C.Murchison (Ed.), Handbook of Social Psychology. (pp.3) Worchester : Mass Clark University Press.
- Andreas, Burton G. (1970). Experimental Psychology. (2nd ed). New York : John Wiley & Sons.
- Best, J.W. (1972). Research in Education. (3rd ed). New Jersey : Prentice - Hall.
- Guilford, J.P. (1952). General Psychology. New York : D.Van Nostrand Company.
- Herzberg, Frederick et al. (1956). The Motivation to Work. (2nd ed). New York : John Wiley and Son Inc.
- Maslow, Abraham H. (1987). Motivation and Personality. (3rd ed). New York : Harper Rows Publishers Inc.
- McClelland D.C. and Winter D.C. (1965). Motivation and Economic Achievement. New York : The Free Press.
- Rogers, Carl. (1969). Freedom to Learn. Columbus, Ohio : Charels E. Merrill.
- Sanford, Fillmore H. and Lawrence S. Wrightman. (1970). Psychology. (3rd ed). Belmong : Books Cole.
- Steere, Richard M. and Lyman W Porter. (1979) Motivation and Work Behavior. New York : McGraw - Hill.
- Thurstone, L.L. (1967). Attitude Can be Measured. Reading in Attitude Theory and Measurement. New York : John Willey and Sons Inc.
- Yamane, T. (1973). Statistics an Introductory Analysis. (3rd ed). New York : Harper International Edition.

ภาคผนวก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์อนุกุล เขียงพุกษาวัลย์ | รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม
สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
จังหวัดนครปฐม |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ส่องสัมพันธ์ | ภาควิชาสังคมศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนันทา สุวรรณศิลป์ | รองผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการด้านวิจัยและ
พัฒนาการเรียนการสอน
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดราชบุรี |

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ดิฉัน นางสาวพัชรินทร์ กมลน้ำ เป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ” ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ เพื่อประโยชน์ในการค้นคว้าวิจัยต่อไป

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บเป็นความลับและใช้เฉพาะการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เท่านั้น จะไม่มีส่วนใดไปเกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลหรือหน่วยงาน และจะไม่มีผลกระทบกระเทือนหรือเกิดความเสียหายใด ๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพัชรินทร์ กมลน้ำ

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมหิดล

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ใน จังหวัดราชบุรี ”

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงาน
 - ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
 - ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
2. ขอความกรุณาให้ท่านโปรดตอบตามความเป็นจริงให้ครบทุกส่วน ทุกข้อ ทั้งนี้เพื่อจะช่วยให้ได้ผลสรุปที่น่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ได้
3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามที่สถานีอนามัยอำเภอในอำเภอที่ท่านสังกัดอยู่

คำอธิบาย

ทักษะด้านวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความรู้ในศาสตร์และศิลป์ รวมทั้งประสบการณ์ในการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ทักษะด้านสังคม หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลในเชิงปฏิสัมพันธ์ อันได้แก่ การมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การเข้าสังคม การแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสาร และการรู้จักปรับปรุงตนเอง รู้จักกาลเทศะในการปฏิบัติตนเพื่อเข้าสังคมต่าง ๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ ตรงตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ
() 1. ต่ำกว่า 30 ปี () 2. 31 – 40 ปี
() 3. 41 – 50 ปี () 4. 51 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส
() 1. โสด () 2. คู่
() 3. ม้าย หย่า แยก
4. ระดับการศึกษา
() 1. ต่ำกว่าอนุปริญญา () 2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
() 3. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () 4. สูงกว่าปริญญาตรี
5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง
() 1. เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าสถานีนามัย)
() 2. นักวิชาการสาธารณสุข
() 3. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
6. ท่านรับราชการมาเป็นระยะเวลา.....ปี (นับเต็มปีบริบูรณ์)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี

- คำชี้แจง** 1. คำถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี มีจำนวนทั้งหมด 30 ข้อ
2. โปรดอ่านข้อคำถาม แล้วพิจารณาว่าข้อคำถามนั้น ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียว
 3. ระดับการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ระดับซึ่งมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงที่สุด

ข้อ ที่	ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1.	<u>ลักษณะงานที่ทำ</u> ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่สถานีอนามัย				
2.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าด้วย ความสามารถของท่านเอง				
3.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน				
4.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับตัวท่าน				
5.	ท่านอยากเปลี่ยนไปปฏิบัติหน้าที่อื่นมากกว่าที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน				
6.	ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน				
7.	การจัดแบ่งงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยของท่าน เหมาะสมดี				
8.	กระทรวงสาธารณสุขได้ส่งเสริมวิชาชีพของท่าน ให้มีโอกาสก้าวหน้า โดยสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อได้				
9.	<u>เพื่อนร่วมงาน</u> ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
10.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน				
11.	เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม				
12.	<u>ผู้บังคับบัญชา</u> ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองมาก				
13.	ในปัจจุบันท่านพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของท่าน				
14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความซื่อสัตย์				
15.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม				
16.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเสียสละ				
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบ				
18.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเสมอต้นเสมอปลาย				
19.	<u>สภาพและบรรยากาศในการทำงาน</u> สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบาย				
20.	เครื่องใช้ในสถานีอนามัยที่มีอยู่ค่อนข้างใหม่และทันสมัย				

ข้อ ที่	ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
21.	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านอยากทำงาน				
22.	สถานีนามัยของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ทางการแพทย์ตรงตามที่กรอบกำหนด				
23.	ท่านคิดว่างบประมาณที่รัฐสนับสนุนให้ในงานบริการสาธารณสุขระดับตำบลที่ของสถานีนามัย มีความเหมาะสม และเพียงพอกับปริมาณผู้ป่วยที่มารับบริการ				
24.	<u>การนิเทศและติดตามงาน</u> การนิเทศงานระดับอำเภอ/จังหวัด ควรจัดรูปแบบการนิเทศงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับตำบลมากกว่าเป็นการจับผิด				
25.	ผู้นิเทศให้คำแนะนำแก่ท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี				
26.	<u>จำนวนบุคลากร</u> ท่านคิดว่าปริมาณงานในสถานีนามัยของท่านสมดุลกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่				
27.	อัตราบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สถานีนามัยควรจะมีประมาณ 3-4 คน เป็นอย่างน้อย เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกันดี				
28.	<u>ประโยชน์และผลตอบแทน</u> เบี้ยเลี้ยงสวัสดิการในการออกปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยมีความเหมาะสมดี				
29.	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่				
30.	การขึ้นเงินเดือนที่หน่วยงานใช้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว				

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง 1. คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี
มีจำนวนทั้งหมด 38 ข้อ

2. โปรดอ่านข้อคำถาม แล้วพิจารณาว่าข้อคำถามนั้น ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด
โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียว

3. ระดับการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ระดับซึ่งมีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองมาก

น้อย หมายถึง ท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย

ไม่ต้องการ หมายถึง ท่านไม่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง

ข้อที่	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่ต้องการ
1.	ทักษะด้านวิชาชีพ (Professional Skill) ต้องการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
2.	ต้องการความริเริ่มในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวกับวิชาชีพ ของตนเอง				
3.	ต้องการประสาน และขอความร่วมมือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน				
4.	ต้องการศึกษาความรู้จากตำรา วารสาร หรือ Internet และแหล่ง ความรู้ต่าง ๆ				
5.	ต้องการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนา งานในความรับผิดชอบ				
6.	ต้องการการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน				
7.	ต้องการทราบข่าวสารเหตุการณ์บ้านเมืองอย่างต่อเนื่อง				
8.	ต้องการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ				
9.	ต้องการเขียนบทความ และความรู้ทั่วไป เพื่อเผยแพร่เป็นบางโอกาส				
10.	ต้องการความสามารถในการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้เพื่อน ร่วมงานมีส่วนร่วม				
11.	ต้องการบริหารงานโดยแนวทางประชาธิปไตย				
12.	ต้องการทำงานตามเป้าหมายและได้มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด				

ข้อ ที่	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่ต้องการ
13.	ต้องการพัฒนาตนเองและการทำงานด้วยความกระตือรือร้น				
14.	ต้องการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้สอดคล้องกับความเป็นจริง				
15.	ต้องการจัดทำเอกสารส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน				
16.	ต้องการมีส่วนร่วม และร่วมมือในการวางแผนตรวจสอบภายใน				
17.	ต้องการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อจะได้มีความชำนาญหลาย ๆ ด้าน				
18.	ต้องการรับความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ อย่างสม่ำเสมอ				
19.	ทักษะด้านสังคม (Social Skill) ต้องการนำเอาระบบการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ				
20.	ต้องการจูงใจและโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ				
21.	ต้องการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน				
22.	ต้องการประนีประนอมเพื่อประสานผลประโยชน์และจัดข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน				
23.	ต้องการติดตามประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน				
24.	ต้องการปรับปรุงตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม				
25.	ต้องการปฏิบัติตนได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์				
26.	ต้องการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์				
27.	ต้องการแต่งกายเหมาะสมกับวัยและโอกาส				
28.	ต้องการกล่าวคำว่า ขอโทษ เมื่อปฏิบัติตนไม่เหมาะสม				
29.	ต้องการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่อย่างมีเหตุผล				
30.	ต้องการใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น				
31.	ต้องการหลีกเลี่ยงการโต้เถียงโดยไม่จำเป็น				

ข้อ ที่	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่ต้องการ
32.	ต้องการรู้จักกระบวนวิธีที่ดีเยี่ยม เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์อันไม่พึงประสงค์				
33.	ต้องการมีสุขภาพและกำลัง ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ต้องทำ				
34.	ต้องการบริหารร่างกายและออกกำลังกายเป็นประจำ				
35.	ต้องการรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะและครบหมู่อาหารที่เหมาะสมกับวัย				
36.	ต้องการพักผ่อนทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเพียงพอโดยการนอนหลับพักผ่อน				
37.	ต้องการลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน โดยร่วมกิจกรรมสันทนาการ				
38.	ต้องการทำจิตใจให้สบาย ไม่วิตกกังวล ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว				

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ท่านสามารถตอบได้โดยอิสระ เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

4.1 ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองที่สถานีนามัอย่างไรบ้าง (ระบุเป็นข้อ ๆ)

4.1.1 ทักษะด้านวิชาชีพ (การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ)

4.1.2 ทักษะด้านสังคม (บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การปรับปรุงตนเอง ฯลฯ)

4.2 ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองที่สถานีนามัอย่างไรบ้าง (ระบุเป็นข้อ ๆ)

4.2.1 ทักษะด้านวิชาชีพ

4.2.2 ทักษะด้านสังคม

ขอขอบคุณที่ท่านเสียเวลาตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n = 235) จำแนกตามข้อความด้านทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ข้อ ที่	ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ลักษณะงานที่ทำ ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่สถานีนามัย	85 (36.2)	139 (59.1)	11 (4.7)	0 (0.0)
2.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีความ เจริญก้าวหน้าด้วยความสามารถของท่านเอง	33 (14.0)	154 (65.5)	42 (17.9)	6 (2.6)
3.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	22 (9.4)	147 (62.6)	61 (26.0)	5 (2.1)
4.	งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสมกับตัวท่าน	28 (11.9)	161 (68.5)	44 (18.7)	2 (0.9)
5.	ท่านอยากเปลี่ยนไปปฏิบัติหน้าที่อื่นมากกว่าที่ท่านอยู่ ในปัจจุบัน	19 (8.1)	94 (40.0)	106 (45.1)	16 (6.8)
6.	ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน	27 (11.5)	162 (68.9)	45 (19.1)	1 (0.4)
7.	การจัดแบ่งงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย ของท่านเหมาะสมดี	17 (7.2)	126 (68.9)	71 (30.2)	21 (8.9)
8.	กระทรวงสาธารณสุขได้ส่งเสริมวิชาชีพของท่าน ให้มีโอกาสก้าวหน้า โดยสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อได้	34 (14.5)	149 (63.4)	42 (17.9)	10 (4.3)
9.	เพื่อนร่วมงาน ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	46 (19.6)	153 (65.1)	32 (13.6)	4 (1.7)
10.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน	31 (13.2)	152 (64.7)	49 (20.9)	3 (1.3)
11.	เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม	30 (12.8)	145 (61.7)	53 (22.6)	7 (3.0)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n = 235) จำแนกตามข้อความด้านทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ ที่	ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12.	<u>ผู้บังคับบัญชา</u> ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองมาก	42 (17.9)	149 (63.4)	39 (16.6)	5 (2.1)
13.	ในปัจจุบันท่านพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของท่าน	31 (13.2)	148 (63.0)	49 (20.9)	7 (3.0)
14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความซื่อสัตย์	32 (13.6)	160 (68.1)	35 (14.9)	8 (3.4)
15.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม	29 (12.3)	139 (59.1)	58 (24.7)	9 (3.8)
16.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเสียสละ	25 (10.6)	161 (68.5)	45 (19.1)	4 (1.7)
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบ	35 (14.9)	171 (72.8)	25 (10.6)	4 (1.4)
18.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเสมอต้นเสมอปลาย	30 (12.8)	139 (59.1)	56 (23.8)	10 (4.3)
19.	<u>สภาพและบรรยากาศในการทำงาน</u> สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบาย	43 (18.3)	148 (63.0)	41 (17.4)	3 (1.3)
20.	เครื่องใช้ในสถานีนอมนัยที่มีอยู่ค่อนข้างใหม่ และทันสมัย	20 (8.5)	97 (41.3)	103 (43.8)	15 (6.4)
21.	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริม ให้ท่านอยากทำงาน	24 (10.2)	152 (64.7)	55 (23.4)	4 (1.7)
22.	สถานีนอมนัยของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และ ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ตรงตามที่กำหนด	6 (2.6)	101 (43.0)	113 (48.1)	15 (6.4)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n = 235) จำแนกตามข้อความด้านทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อที่	ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>การนิเทศและติดตามงาน</u>				
23.	ท่านคิดว่างบประมาณที่รัฐสนับสนุนให้ในงานบริการสาธารณสุขระดับตำบลที่ของสถานีนามัย มีความเหมาะสม และเพียงพอกับปริมาณผู้ป่วยที่มารับบริการ	5 (2.1)	70 (29.8)	118 (50.2)	42 (17.9)
24.	การนิเทศงานระดับอำเภอ/จังหวัด ควรจัดรูปแบบการนิเทศงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับตำบลมากกว่าเป็นการจับผิด	94 (40.0)	114 (48.5)	21 (8.9)	6 (2.6)
25.	ผู้นิเทศให้คำแนะนำแก่ท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	15 (6.4)	165 (70.2)	46 (19.6)	9 (3.8)
	<u>จำนวนบุคลากร</u>				
26.	ท่านคิดว่าปริมาณงานในสถานีนามัยของท่าน สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่	9 (3.8)	56 (23.8)	77 (32.8)	93 (39.6)
27.	อัตราบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สถานีนามัยควรจะ มีประมาณ 3-4 คน เป็นอย่างน้อย เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกันดี	109 (46.4)	98 (41.7)	21 (8.9)	7 (3.0)
	<u>ประโยชน์และผลตอบแทน</u>				
28.	เบี้ยเลี้ยงสวัสดิการในการออกปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยมีความเหมาะสมดี	8 (3.4)	49 (20.9)	115 (48.9)	63 (26.8)
29.	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่	7 (3.0)	93 (39.6)	101 (43.0)	34 (14.5)
30.	การขึ้นเงินเดือนที่หน่วยงานใช้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	7 (3.0)	80 (34.0)	107 (45.5)	41 (17.4)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 235$) จำแนกตามข้อความถามด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ข้อ ที่	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่ต้องการ
1.	ทักษะด้านวิชาชีพ (Professional Skill) ต้องการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	78 (33.2)	151 (64.3)	6 (2.6)	0 (0.0)
2.	ต้องการความริเริ่มในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวกับวิชาชีพของตนเอง	53 (22.6)	175 (74.5)	7 (3.0)	0 (0.0)
3.	ต้องการประสาน และขอความร่วมมือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน	47 (20.0)	183 (77.9)	5 (2.1)	0 (0.0)
4.	ต้องการศึกษาความรู้จากตำรา วารสาร หรือ Internet และแหล่งความรู้ต่าง ๆ	62 (26.4)	153 (65.1)	19 (8.1)	1 (0.4)
5.	ต้องการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบ	51 (21.7)	171 (72.8)	12 (5.1)	1 (0.4)
6.	ต้องการการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	54 (23.0)	177 (75.3)	4 (1.7)	0 (0.0)
7.	ต้องการทราบข่าวสารเหตุการณ์บ้านเมืองอย่างต่อเนื่อง	66 (28.1)	168 (71.5)	1 (0.4)	0 (0.0)
8.	ต้องการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	66 (28.1)	159 (67.7)	8 (3.4)	2 (0.9)
9.	ต้องการเขียนบทความ และความรู้ทั่วไป เพื่อเผยแพร่เป็นบางโอกาส	20 (8.5)	126 (53.6)	82 (34.9)	7 (3.0)
10.	ต้องการความสามารถในการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วม	52 (22.1)	172 (73.2)	10 (4.3)	1 (0.4)
11.	ต้องการบริหารงานโดยแนวทางประชาธิปไตย	74 (31.5)	158 (67.2)	3 (1.3)	0 (0.0)
12.	ต้องการทำงานตามเป้าหมายและได้มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด	60 (25.5)	166 (70.6)	9 (3.8)	0 (0.0)
13.	ต้องการพัฒนาตนเองและการทำงานด้วยความกระตือรือร้น	61 (26.0)	171 (72.8)	3 (1.3)	0 (0.0)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 235$) จำแนกตามข้อความถามด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง (ต่อ)

ข้อ ที่	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่ต้องการ
14.	ต้องการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้สอดคล้องกับความเป็นจริง	70 (29.8)	162 (68.9)	3 (1.3)	0 (0.0)
15.	ต้องการจัดทำเอกสารส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน	19 (8.1)	135 (57.4)	74 (31.5)	7 (3.0)
16.	ต้องการมีส่วนร่วม และร่วมมือในการวางแผนตรวจสอบภายใน	27 (11.5)	151 (64.3)	51 (21.7)	6 (2.6)
17.	ต้องการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อจะได้มีความชำนาญหลาย ๆ ด้าน	37 (15.7)	104 (44.3)	73 (31.1)	21 (8.9)
18.	ต้องการรับความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	67 (28.5)	148 (63.0)	19 (8.1)	1 (0.4)
ทักษะด้านสังคม (Social Skill)					
19.	ต้องการนำเอาระบบการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	81 (34.5)	147 (62.6)	7 (3.0)	0 (0.0)
20.	ต้องการจูงใจและโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	72 (30.6)	153 (65.1)	9 (3.8)	1 (0.4)
21.	ต้องการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	67 (28.5)	150 (63.8)	17 (7.2)	1 (0.4)
22.	ต้องการประนีประนอมเพื่อประสานผลประโยชน์และจัดข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	67 (28.5)	157 (66.8)	10 (4.3)	1 (0.4)
23.	ต้องการติดตามประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	41 (17.4)	173 (73.6)	20 (8.5)	1 (0.4)
24.	ต้องการปรับปรุงตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม	66 (28.1)	148 (63.0)	18 (7.7)	3 (1.3)
25.	ต้องการปฏิบัติตนได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	60 (25.5)	163 (69.4)	11 (4.8)	1 (0.4)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n = 235) จำแนกตามข้อความถามด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง (ต่อ)

ข้อที่	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่ต้องการ
26.	ต้องการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์	70 (29.8)	152 (64.7)	12 (5.1)	1 (0.4)
27.	ต้องการแต่งกายเหมาะสมกับวัยและโอกาส	58 (24.7)	161 (68.5)	15 (6.4)	1 (0.4)
28.	ต้องการกล่าวว่า ขอโทษ เมื่อปฏิบัติตนไม่เหมาะสม	75 (31.9)	148 (63.0)	10 (4.3)	2 (0.9)
29.	ต้องการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่อย่างมีเหตุผล	81 (34.5)	142 (60.4)	12 (5.1)	0 (0.0)
30.	ต้องการใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น	68 (28.9)	152 (64.7)	15 (6.4)	0 (0.0)
31.	ต้องการหลีกเลี่ยงการโต้เถียงโดยไม่จำเป็น	85 (36.2)	140 (59.6)	8 (3.4)	2 (0.9)
32.	ต้องการรู้จักระงับสติอารมณ์ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์อันไม่พึงประสงค์	81 (34.5)	145 (61.7)	8 (3.4)	2 (0.9)
33.	ต้องการมีสุขภาพและกำลัง ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ต้องทำ	91 (38.7)	132 (56.2)	11 (4.7)	1 (0.4)
34.	ต้องการบริหารร่างกายและออกกำลังกายเป็นประจำ	84 (35.7)	140 (59.6)	8 (3.4)	3 (1.3)
35.	ต้องการรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะและครบหมู่ อาหารที่เหมาะสมกับวัย	91 (38.7)	136 (57.9)	7 (3.0)	1 (0.4)
36.	ต้องการพักผ่อนทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเพียงพอ โดยการนอนหลับพักผ่อน	101 (43.0)	127 (54.0)	5 (2.1)	2 (0.9)
37.	ต้องการลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน โดยร่วมกิจกรรมสันทนาการ	89 (37.9)	136 (57.9)	9 (3.8)	1 (0.4)
38.	ต้องการทำจิตใจให้สบาย ไม่วิตกกังวล ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	99 (42.1)	129 (54.9)	6 (2.6)	1 (0.4)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวพัชรินทร์ กมลน้ำ
วัน เดือน ปี เกิด	17 กรกฎาคม 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, พ.ศ.2542 ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาการบริหารธุรกิจ บริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2543 - 2547 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง)
ที่อยู่	124/1 หมู่ 2 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี รหัสไปรษณีย์ 70150

EXECUTIVE SUMMARY

NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT OF TUMBON LEVEL PUBLIC HEALTH OFFICERS IN RATCHABURI PROVINCE

Introduction

According to the change of economic structure, Thailand has started the thing we call governmental and other system reforms. The reforms are composed of political, bureaucratic, health system, monetary and financial reforms. Changing of the national fiscal budget to be the result-based budgeting system is significant amenability of the national monetary and financial reform. The expectation behind changing from the traditional one is for solving the traditionally chronic problems and leading to the new system that generates positive effects to all social aspects. However, achieving the overall-effective reform needs the minor reforms of structure, mechanism and other systems that they should correspond to each other. For example the National Health Act provision for supporting the national system reform which is intended to create paradigm shift on health for Thai people by focusing on every dimension. The health reform is far beyond only physical health and treatment system but including mind and all social factors of economy, society, culture, politic and environment views.

Such above structure reform and their effects, Ministry of Public Health has to develop their health service system by substantial change of role, mission, organization structure, budget administration system as well as all levels of health service. The most important is the preparation of public health's human resource for all specific needs that they can work along with the health reforms according to the universal health care coverage for all Thais policy. The practical way to achieve this policy is by providing fundamental health care covering all areas and positioning all health centers as the most closet place for the people accessing health service conveniently.

Since the universal health care coverage policy was implemented in Ratchaburi province from October 1, 2001 onwards, all health centers, as the lowest operation level, have to change their attitude and actions that affect to the officers' performance and their position security. The system reform also affects some health centers that they have to transform themselves to be community health center and have to perform more systematic. Health officers have to join hands as multidisciplinary with other health care occupations and improve their abilities on health problem analysis skill. Moreover, they have to choose wisely the most effective strategies to work along with new system for achieving the expectation of all policies and reforms.

Therefore, the public health officers should have the method of self effectiveness development at all aspects such as healthy leader, skillfulness, well character, enthusiast, eager to learn and self learning that they can bring all these capabilities to serve for public health system.

For above reason, researcher strongly realizes the important of the appropriate self development of health center officers and sets "the needs for self development in Tumbon health center officers of Ratchaburi" as the study topic for finding the level of needs for development in both professional and social skill as well as all concerned problems and obstacles for enhancing above improvement. Fundamental data found from this study researcher hopes them being valuable benefits for all Tumbon health center officers for achieving their self development process that gradually benefit to patients, people, community and the country at the end.

Research Objective

1. To Study needs for self-development of Tumbon level public health officers in Ratchaburi Province.
2. Contrast between needs for self-development of Tumbon level public health officers in Ratchaburi Province with sex, ages, marital status, education levels, working positions, experience in work and attitude performance in role.
3. To study problems, obstacle and recommend to join need for self-development of Tumbon level public health officers in Ratchaburi Province

Materials & Methods

The subjects of this study consisted of 235 public health officers that had been working in Tambon level public health officers in Ratchaburi Province. They were selected from the target population by using the Multi-Stage Random Sampling.

The instrument was used in this study was gathered to questionnaires which consisted of 4 parts as the following :

Part 1 : Questionnaire for personal characteristics included sex, ages, marital status, education levels, working positions and experience in work.

Part 2 : Questionnaire for attitude performance in role of Tambon level public health officers in Ratchaburi Province.

Part 3 : Questionnaire for needs for self-development of Tambon level public health officers in Ratchaburi Province.

Part 4 : Questionnaire for problems, prefix and suggestion of Tambon level public health officers in Ratchaburi Province.

All questionnaires had been checked for validity by 3 experts and field trial test with 30 Tambon level public health officers in Petchaburi Province. Using Cronbach's alpha method, we can come up with an index of how reliable the scale is. The Cronbach's alpha for attitude performance in role and needs for self-development was 0.86 and 0.95 fall into the order.

The collection data process was started by the researcher herself, the number of 235 questionnaires were distributed and the number of 235 were selected creating the 100.00 percent selected by using the Multi-Stage Random Sampling. Then they were consolidated and analyzed by using SPSS/FW program. The statistics was calculated for frequencies, percentage, mean, standard deviation , t-test, one-way ANOVA and Post Hoc Comparison by Scheffe[/].

Results

Personal characteristics

The 58.7 percent of the most public health officers were female, the 34.9 percent of the public health officers belonged to the age-group of 31 - 40 years with the average age of 34.70 years. The 65.5 percent of them were married. 61.7 percent of the public health officers were graduated bachelor degree. The 45.5 percent working position is health center personnel. It was 37.0 percent that stood in the experience in work group of 11 - 20 years with the average working duration of 16.20 years.

The study from data analysis on the differential needs in self development of Tumbon health center officer's Ratchaburi province shows that the officers with different factors such as gender, age, education background and attitude have substantially statistic difference in needs for self development at 0.05. But the difference in some factors such as marital status, work position and work experience has affected likely on self development at significant statistic of 0.05.

For the self development level, the study found that Tumbon health center officers of Ratchaburi have their needs on the self development at 2 aspects are medium. For each aspect consideration can found that the need of self development on occupational skill is medium as well as on social skill.

The consequences of analysis on the self development of Tumbon health center officers of Ratchaburi on both occupational and social skills could be found as follows.

Gender - Tumbon health center officers of Ratchaburi for both male and female have different at significant statistic of 0.05 that male have higher needs of self development than female because of male can have more leisure time than female on knowledge searching whereas female have to spend more time on individual and family's affairs more than men. For each aspect consideration the study found that the need for occupation skill improvement is the only one aspect which is different in the need between genders at significant statistic of 0.05. For social

skill, there is no different in the need for improvement between male and female at significant statistic of 0.05.

Age - Tumbon health center officers of Ratchaburi whose have different in age will also have different on needs of self development on occupational skill at significant statistic of 0.05. For the needs of self development on social skill and both aspects consideration are not different at significant statistic of 0.05. However, the each pair of aspect consideration can found that Tumbon health center officers of Ratchaburi who are lower 30 years old have higher needs of self development on occupational skill than who are between 31 - 40, 41 - 50, and 51 up different at significant statistic of 0.05.

Status - Tumbon health center officers of Ratchaburi are different in status but have no different needs of self development on occupational skill, social skill, and both aspects at significant statistic of 0.05.

Educational background - Tumbon health center officers of Ratchaburi, who are different in educational background, have the needs of self development on social skill and both aspects different at significant statistic of 0.05. For the needs of self development on occupational skill, there are no differences at significant statistic of 0.05. For each pair aspect consideration, the study shown that Tumbon health center officers of Ratchaburi who have educational background at diploma or equal and bachelor degree have also higher needs of self development on social skill and both aspects than those who have lower educational background than diploma or equal and bachelor degree at significant statistic of 0.05.

Position - Tumbon health center officers of Ratchaburi, who are different in position, have no different needs of self development on occupational skill, social skill, and both aspects at significant statistic of 0.05.

Work experience - Tumbon health center officers of Ratchaburi, who are different in work experience, have no different needs of self development on occupational skill, social skill, and both aspects at significant statistic of 0.05.

Attitude on work performance - Tumbon health center officers of Ratchaburi, who have different attitude on work performance, have different needs on self development at significant statistic of 0.05. For each aspect consideration can found that Tumbon health center officers of Ratchaburi have no different needs of self development on occupational skill and social skill at significant statistic of 0.05. For both aspects consideration can found that Tumbon health center officers of Ratchaburi have different needs of self development at significant of 0.05.

Problems, Obstacles and Recommendations

Problems and obstacles on self development of Tumbon health center officers of Ratchaburi on **occupational skill** can be classified as follows.

1. The boundary of work responsible of Tumbon health center officers consists of 28 main jobs and each job is very diverse whereas they have to response to the administration, academy, and services at the same time. Sometimes the assignment was given to them without recognizing on suitability for their knowledge, capability or even career. Some assignments also need to integrate some knowledge like multidisciplinary approach that they are obstacles for some officers who have no concerned knowledge before.

2. Almost of the knowledge development the government provides for health center officers is the policy information but the body of knowledge they really need is technology development which the government has always ignored. Moreover, there is always lack of update instruments in most health centers. These factors are the obstacles for needs of self development among officers.

3. Most training preparations for Tumbon health center officers are not suitable for their needs also have not provided them the certificate.

Problems and obstacles on self development of Tumbon health center officers of Ratchaburi on **social skill** can be classified as follows.

1. The routine works of Tumbon health center officers should also need the colleague's opinion and sometime the conflicts can happen by that way. This event can create delay on operation system and obstruct the effectiveness on team working.

2. The building of relationship and characteristic development among Tumbon health center officers are never be implemented because of each training program will only concentrate on their duties. The reason behind above problem is that the budget of training is always controlled by Provincial public health office that it is assigned to encourage and support the public health system development for patients and people in community area. Thus all concerned training programs always pay attention for serving above reason, not for human resource development.

3. The consideration for promotion of officer's performance bases on patronage system rather than the success of officer's performance. Tumbon health center officers also have not enough welfare. Moreover, somewhere have over load of job. These factors cause less consideration of self development among officers.

Recommendations on self development of Tumbon health center officers of Ratchaburi on **occupational skill** can be classified as follows.

1. The need for self development training of Tumbon health center officers should be studied before providing training courses. The courses they need and up to date of concerned technology training will be more beneficial for them to adjust all knowledge for effective duties in the real situation.

2. Tumbon health center officers should have enthusiastic mind on learning the new innovation, always repeat their current knowledge also gain some up date concerned news for applying them beneficially for working.

3. The conference of Tumbon health center academy should be arranged for promoting the new research and distributing to other areas. It will benefit to officers to adapt concerned knowledge to suit their duties.

4. The information technology and communication system should be developed at every health center.

Recommendations on self development of Tumbon health center officers of Ratchaburi on **social skill** can be classified as follows.

1. Characteristic development training for Tumbon health center should be provided to fulfill their confident and encourage the human relation among colleagues and help them to communicate effectively with public.

2. To reinforce the health of Tumbon health center officers, the administrative officer should arrange the sport activities for strength up their health and mentality. It can also help them to improve their unity.

3. Human resource administration should provide the suitably proportional manpower framework for Tumbon health center officers. Due to there are many duties they have to be responsible such as health services, health monitoring, disease prevention program, rehabilitant also retroactive and progressive health services for community people, appropriate manpower and budget have been provided enough for their work effectiveness and their self improvement.

Recommendation for bringing research consequences to implement

1. Due to present public health service of health center emphasize on the population center method which is not serve the government policy so Tumbon health center officers also need to have the self development on occupational and social skill to suit the duty of health center according to today dynamic factors.

2. For achievement of human resource development for public health, the department or section of Ministry of Public Health should provide the policy for Tumbon health center officers' development and should concentrate on the process of continuous learning toward their work as well as provide information technology for appropriate operation.

3. District and Tumbon health center administrators should provide concerned meeting, participation and discussion on the problems of human resource development. This process will provide an opportunity of consulting environment among stakeholders that lead to the effective operation development. Moreover, the administrators should participate to provide or plan those policies rather than only work along the set framework.

4. Tumbon health center officers should have a chance to participate on the public health resource management planning, budget planning, and facilities planning. Furthermore, the planning should be justice on budget distribution to Tumbon level.

Recommendation for further research

Researcher would like to recommend for further research as follows.

1. Due to there are many occupations involved with public health officers, all factors of the needs of self development in health center officers should be proper study.
2. Present public health administrative system in the health centers is continuously changing so the factors of how health center officers will generate positive attitude to public health system should be study.
3. Further research may focus on the need, form and development process for the most effective operation for health center officers to accompany the planning of human resource development in Provincial public health system.