

การโอนมาบุคลากรของสำนักงานศึกษาพยาบาลในประเทศไทย

นางสาวทองกษัตริย์ วัชรโรทยาน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการศึกษา

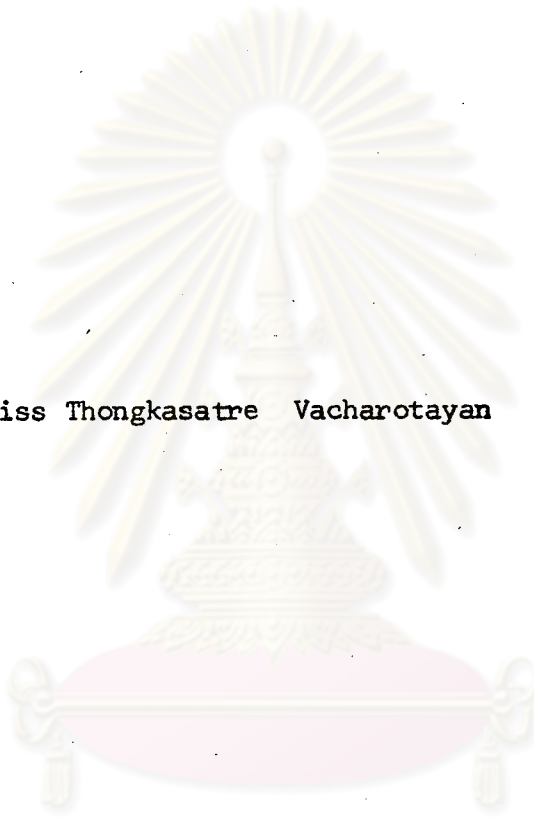
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2523

007964

I 15375112

PERSONNEL DEVELOPMENT
IN NURSING INSTITUTES IN THAILAND



Miss Thongkasatre Vacharotayan

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education
Department of Educational Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1980

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทย

โดย นางสาวทองกษัตริย์ รัชโรทยาน

ภาควิชา บริหารการศึกษ

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ทวีลาภ

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของ
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

สุภัทรา บุญนาค

..... คณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภัทรา บุญนาค)



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อมรชัย ดันดีเมธ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ดันดีเมธ)

บุญมี เถรขอด

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เถรขอด)

วิเชียร ทวีลาภ

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ทวีลาภ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทย
ชื่อ นางสาว ทงกษัตริย์ รัชโรทยาน
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ทวีลาภ
ภาควิชา บริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2523



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทย และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ ตลอดจนศึกษาถึงอุปสรรค ความต้องการ และปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 113 คน และอาจารย์ 490 คน ในสถานศึกษาพยาบาล 24 แห่ง ในประเทศไทย โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีการเรียน-การสอน และการพัฒนาบุคลากร ได้ทำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า

1. การพัฒนาบุคลากร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานบัน จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงาน และเห็นว่าตัวอาจารย์เองจะต้องขวนขวายหาแหล่งความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านด้วยการพัฒนาบุคลากรเท่าที่สถานศึกษาพยาบาลได้จัดกระทำขึ้นนั้น มีตั้งแต่การอนุญาตให้เข้ารับการศึกษา ต่อทั้งระยะยาว ระยะสั้น การเข้าอบรมสัมมนา และการประชุมวิชาการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในหน่วยงานของตนเองและนอกหน่วยงาน ตลอดจนมีการกระตุ้นให้อาจารย์ได้มีการพัฒนาตนเอง และผลของการพัฒนาทำให้อาจารย์มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ต่อสถานบันและวิชาชีพ

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ไม่แตกต่างกันในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นด้วยกับการที่ เมื่ออาจารย์ได้รับการพัฒนาแล้ว มีผลช่วยให้พัฒนาคุณภาพ

การ เรียงการ ลอนดีชั่น มีครีธาธาต่อสถาบันและวิชาชีพมากขึ้น ยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิพากษ์วิจารณ์ของ คนอื่นได้ดีขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติดีขึ้นและมีคุณธรรมสูงขึ้น มีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาต่ออาจารย์ยังคงคำนึงถึงแรงจูงใจภายนอก เช่น วุฒิที่เพิ่มขึ้น เงินเดือนที่สูงขึ้นอยู่

3. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ไม่แตกต่างกันในเรื่องของการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร ยกเว้นในเรื่องที่ผู้บริหารเห็นด้วยกับการที่อาจารย์ต้องทำหน้าที่ในการเข้าร่วมประชุมวิชาการทางวิชาชีพ เช่น การประชุมพยาบาลแห่งชาติ สูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. วิธีการจัดดำเนินการ ผู้บริหาร เกือบทุกสถานศึกษา ได้จัดดำเนินการ โดยให้หลักการของการจัดที่ค่อนข้างสมบูรณ์ กล่าวคือ มีการสำรวจหาความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการวางแผนนโยบายและแผนของการพัฒนาอาจารย์ โดยสนับสนุนผู้เรียนที่สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้อาจารย์ได้มีการศึกษาด้วยตนเอง โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดบริการห้องสมุดให้ จัดโปรแกรมทางวิชาการให้ เป็นต้น

5. เกณฑ์การคัดเลือกเพื่อใช้ในการพิจารณาตัดสินคัดเลือกอาจารย์เข้ารับการพัฒนา ในความคิดเห็นของผู้บริหาร มีความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ ระเบียบปฏิบัติในการลาไปศึกษาต่อ คุณสมบัติและความสามารถส่วนตัวของอาจารย์เอง ในความคิดเห็นของอาจารย์ มีอัตราเงินเดือน จำนวนปีที่ทำงาน และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้

6. สถานศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ สามารถจัดโปรแกรมการอบรมวิชาการได้เอง ยกเว้น 2 สถานศึกษาที่จัดเองไม่ได้

7. ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นพ้องต้องกันว่า อุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากร คือ ตัวอาจารย์เอง เรื่องงบประมาณ และตัวผู้บริหารเป็นอันดับรองลงมา

8. เกี่ยวกับความต้องการอบรม 92% ของผู้บริหาร และ 94% ของอาจารย์ ต้องการให้มีการอบรมวิชาการ 93% ของผู้บริหาร และ 90% ของอาจารย์ ต้องการให้มีการอบรมผู้ฝึกอบรม 88% ของผู้บริหาร และ 89% ของอาจารย์ ต้องการให้มีหน่วยงานกลางเพื่อร่วมมือกันจัดโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ หัวข้อเรื่องที่ต้องการให้มีการจัดอบรมมีตามลำดับ คือ การพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารการศึกษาพยาบาล การวัดและประเมินผลการศึกษา

Thesis Title Personnel Development in Nursing Institutes in Thailand.

Name Miss Thongkasatre Vacharotayan

Thesis Advisor Associate Professor Vichien Thavilab Ed.D.

Department Educational Administration

Academic Year 1980

Abstract

The purposes of this study were to study the methodology of personnel development in nursing institutes in Thailand, to compare the administrators' opinions on the personnel development with those of the instructors, and to study problems and needs in personnel development in nursing institutes. The subjects involved in this study were 113 administrators and 490 instructors in 24 nursing institutes in Thailand. The study was done through a questionnaire survey. The questionnaire was constructed on the basis of teaching-learning theories and administrative theories. The statistical treatment included percentage, mean, standard deviation and test of significance by t-test. The result of the study is concluded as follows.

21 Nursing administrators recognized personnel development as their responsibilities. The administrators and instructors realized that effective personnel development related to the needs for self-development of the instructors themselves. The programs for personnel development done by nursing institutes were supporting further education

for higher learning, attending short courses, seminar, workshop and professional meetings organized by in and outside institutions.

There was also a means to encourage instructors' self development.

The affected changes from personnel development programs were better performance and better attitudes toward institutions and nursing profession.

2. There was no statistical significant difference between the administrators' and instructors' opinions concerning personnel development. Both the administrators and instructors agreed that the result of personnel development program could improve their teaching-learning quality, being enthusiastic to their own institutions, accepting the other's opinions and criticism, improving their working responsibilities and self development. Instructors' further education were motivated extrinsically for higher degree or certificate granted and salary.

3. There was no statistical significant difference between the administrators' and instructors' opinions concerning the methodology of personnel development. Except the administrators scored higher on participation in professional meeting as instructors' responsibility than instructors' opinions at .01 level.

4. Most nursing institutions followed principal steps of methodology in program development, namely, surveying the learners' needs, setting policies and planning staff development by reinforcing and giving a chance for instructors to utilize their knowledge, stimulating instructors to self study by providing better library

services and academic conference program.

5. Most nursing institutions set up some criterions for the selection of instructors for further education. The administrators' criterions used; were capability of utilizing knowledge, following the regulation (civil service) for further education grant and the instructors' personal abilities. The instructors' perceptions of administrator's selection criteria were the level of salary, years of experience and capability of utilizing knowledge.

6. Most nursing institutions (except two of them) were able to organize their own in-service educational programs.

7. The administrators and instructors agreed that the problems and obstacles in personnel development were the instructors themselves. The next problems were budget and administrators themselves.

8. The need of in-service education stated by administrators and instructors were ninety two percent and ninety four percent respectively. Ninety three of administrators and ninety of instructors needed to have training of Trainers. Eighty-eight percent of administrators and eighty nine percent of instructors needed to have a cooperative center to organize such in-service educational programs. The topic for in-service educational program needed most were development of teaching and learning, nursing educational administration and measurement and evaluation.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ทวีลาภ ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย และได้ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ สำหรับการตรวจและแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ อันช่วยทำให้งานวิจัยนี้ ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เถรยอด และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลุ่พันธ์ คัลโกลุ่ม ที่ได้ช่วยแนะนำเกี่ยวกับการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงด้วยดีมิได้ หากผู้วิจัยมิได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร และคณาจารย์ของสถานศึกษาพยาบาลทุกแห่ง ที่ได้สละเวลาให้ผู้วิจัย ได้ทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ และตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ



หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
รายการตารางประกอบ	ณ

บทที่

1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	12
	ขอบเขตของการวิจัย	12
	ประโยชน์ของการวิจัย	12
	ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย	13
	วิธีดำเนินการวิจัย	14
2	เอกสารอ้างอิงและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
	ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	15
	วิธีการพัฒนาบุคลากร	20
	ลำดับขั้นการ จัดดำเนินการอบรมวิชาการ	25
	การวางแผนการดำเนินงาน	26
	การสำรวจความต้องการการ ะรับรู้หรือการอบรม	28
	การกำหนดวัตถุประสงค์	30
	เสนอโครงการ เพื่อรับความเห็นชอบ	33
	การสั ดโป รแกรมการอบรม	34
	การประเมินผลโป รแกรมการอบรม	41

บทที่	ฉ หน้า
การติดตามผลการอบรม	44
การวางแผนจัดงบประมาณ	45
การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	46
3 วิธีดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูล	49
ประชากร	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	57
5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	92
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	92
วิธีดำเนินการวิจัย	92
สรุปผลการวิจัย	93
อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	99
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต	107
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	113
ประวัติ	129

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงสถานศึกษาพยาบาลและจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าศึกษาในหลักสูตรปริญญาตรี- โท พ.ศ. 2520 - 2521	6
2	จำนวนแบบสอบถามจำแนกตามประเภทและสถานศึกษา	53
3	อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
4	อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
5	ประสบการณ์ด้านการสอนของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
6	วุฒิเมื่อเริ่มปฏิบัติงานครั้งแรกเมื่อสำเร็จการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
7	แสดงจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ที่ได้เข้าศึกษาต่อระยะยาว และการนำ ประโยชน์ไปใช้ต่อการปฏิบัติงาน	62
8	แสดงจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ที่ได้เข้าศึกษาต่อระยะสั้น และการนำ ประโยชน์ไปใช้ต่อการปฏิบัติงาน	64
9	แสดงจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ที่ได้เข้ารับการอบรมสัมมนา และการนำ ประโยชน์ไปใช้ต่อการปฏิบัติงาน	66
10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับผลด้านการพัฒนา การเรียนการสอน	69
11	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับผลด้านการพัฒนา ตนเอง	71
12	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลด้านการมุ่งใจในการศึกษาต่อของผู้บริหาร และอาจารย์	72
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับแนวการคัดดำเนินการ พัฒนาบุคลากร	74
14	มีการสำรวจหาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์	76

15	มีหน่วยงานหรือคณะกรรมการรับผิดชอบจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากร	76
16	มีการวางนโยบายและแผนในการพัฒนาอาจารย์ไว้อย่างชัดเจน	77
17	มีการกำหนดนโยบายส่งเสริม สื่อกโปรแกรมการศึกษาที่จะ เป็นประโยชน์ โดยตรงต่องาน เป็นอันดับแรก	77
18	มีการติดตามผลการนำประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรมา ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามแผน	78
19	อาจารย์ต้อง เสนอวัตถุประสงค์ในการขอลาศึกษาต่อ เพื่อให้ผู้บริหารพิจารณา คัดเลือกเข้าศึกษาต่อ	79
20	อาจารย์ต้องเสนอจุดมุ่งหมายและรายละเอียดของ โปรแกรมการศึกษาที่ต้องการ เข้าศึกษาต่อให้ผู้บริหารพิจารณา	79
21	อาจารย์ต้อง เสนอความคาดหวังและแผนที่จะนำความรู้จากโปรแกรมการศึกษา มาใช้ในการปฏิบัติงาน	80
22	สถานศึกษา กระตุ้นอาจารย์ให้มีการศึกษาด้วยตนเอง โดยจัดบริการห้องสมุดให้	81
23	สถานศึกษา กระตุ้นอาจารย์ให้มีการศึกษาด้วยตนเอง โดยจัดโปรแกรมการสนทนา ทางวิชาการให้	81
24	สถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นอาจารย์ให้ศึกษาด้วยตนเองโดยส่งเสริมให้แต่งตำรา ส่งไปอบรม และอื่น ๆ	82
25	เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์เพื่อ เข้ารับการศึกษาคือ หรืออบรมวิชาการตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์	83
26	ผลสำเร็จของการจัดอบรมวิชาการ ทำที่ผ่านมาของสถานศึกษาพยาบาล	86
27	ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรตามความเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์	88
28	แสดงหัวข้อ เรื่องที่ต้องการอบรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์	90