

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*

The Human Resource Development of Phramongkutklao Hospital Foundation

Under Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn's Patronage

อำนาจ สีทา**

Amnaj Seetha

6414832019@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ 3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 ท่าน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือกระบวนการที่ทำให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ได้พัฒนาบุคลากรแบบ On-the-job training โดยเป็นการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้หรือประสบการณ์จากหัวหน้าหรือผู้มีประสบการณ์มากกว่าไปพร้อมกับการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ; มูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ

Keywords : Human Resource Development ; Phramongkutklao Hospital Foundation

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

**นักศึกษาลูกศรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

สังคมในปัจจุบันได้เข้าสู่ยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อน เป็นอย่างมากองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดภายในองค์กรและหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงสามารถรับการเปลี่ยนแปลงและเหตุการณ์วิกฤติได้ทันทั่วทั้งที่ จากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือ COVID-19 ตั้งแต่ปี พ.ศ.2563 นับเป็นการระบาดที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อประชาชนทั่วประเทศ

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นโรงพยาบาลและโรงเรียนแพทย์ขนาดใหญ่ จึงมีความจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสถานที่ กำลังพล ยา เวชภัณฑ์ เครื่องมือรวมถึงอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการให้ความช่วยเหลือประชาชน มีการจัดตั้งคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อ หน่วยระบาดวิทยา กองการพยาบาล กองเภสัชกรรม ศูนย์บริหารงานประชาสัมพันธ์ ศูนย์สิ่งแวดล้อมฯ มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน ตั้งศูนย์บัญชาการร่วมประชุมกับคณะทำงาน ติดตามข่าวสารวางแผน ประเมินสถานการณ์ เพื่อวางแผนแนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเนื่องจากเป็นโรคอุบัติใหม่ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานและผู้ป่วยเป็นสำคัญ รวมทั้งต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อประชาชน (สุพิชชัย เมฆะสุวรรณดิษฐ์. 2564)

จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ทางโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาประชาชน กำลังพลทหารและข้าราชการในส่วนต่าง ๆ นอกจากการให้บริการในด้าน การรักษาแล้วนั้น โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ายังเป็นสถานศึกษาและที่ฝึกปฏิบัติงาน ให้กับนักเรียนแพทย์ทหารของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า และนักเรียนพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกอีกด้วย รวมทั้งแพทย์เฉพาะทางของแพทย์สภา โดยให้การฝึกอบรมแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์เฉพาะทางในทุกสาขาวิชา ปัจจุบันด้วยปริมาณผู้ป่วยที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และโรคต่าง ๆ มีความซับซ้อน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการแพทย์มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดหาเครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัย และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทางการแพทย์ให้บริการด้านรักษาพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการสนับสนุนในการพัฒนาต่าง ๆ

ทั้งนี้มูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2524 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ในด้านต่าง ๆ เช่น สนับสนุนการรักษาพยาบาลผู้ป่วย การจัดหาเวชภัณฑ์และเครื่องมือทางการแพทย์ จัดหาอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้แก่ทหารและพลเรือนผู้พิการและทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ สนับสนุนการศึกษา อบรม และการวิจัยทางการแพทย์ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก สนับสนุนในการทำนุบำรุงพระราชวังพญาไท ร่วมมือกับองค์การการกุศลอื่น ๆ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรและไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมือง

ทุกประการ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สำนักงานมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ จึงเห็นว่าการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากรนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน

นางพัชรินทร์ คณิตชรากร (2560) ได้อธิบายอีกว่าการบริหารงานของหน่วยงานใด ๆ ก็ตามที่มีทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ที่มีคุณภาพ ก็นำมาสู่การพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ แต่ในทางกลับกันหากสังคมหรือองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพก็ยากที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ภาวะวิกฤติที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น หากเรามาดูแนวทางการบริหารและพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ก็จะพบว่าทิศทางการบริหารสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโลกยุคปัจจุบัน โดยมองถึง “การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร” ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสนใจอย่างยิ่ง

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2549, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีสูง จึงจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย เพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี รวมถึงปัญหาและอุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อการศึกษาวิจัยหรือเป็นแนวทางให้กับผู้ที่สนใจในการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการเก็บข้อมูลจากเอกสารวิชาการ หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ประกาศ เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยจะลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) คือ ผู้บริหาร แพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่ทหาร เจ้าหน้าที่พลเรือน และบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 2 ท่าน คือ หัวหน้าสำนักงานมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ และเจ้าหน้าที่มูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structure interview or Formal interview) ซึ่งลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น เช่น ตำรา คู่มือ บทความวิชาการ งานวิจัย ฎระเบียบ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้ศึกษาเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยที่ผู้ศึกษาต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ศึกษาจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้ศึกษาจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะประสานกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนัดหมายวันเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2566 เวลา 16.00 น. ณ สำนักงานมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ประเด็นคำถามที่ 1 มีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี?

ได้แสดงความคิดเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) มีความจำเป็นกับทุก ๆ องค์การในสังคมไทย ด้วยสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การบริหารและการจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นและสำคัญมากเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง กรณีตัวอย่าง การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนหรือส่วนกลางที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และเป็นประโยชน์กับส่วนรวมมากที่สุด

ประเด็นคำถามที่ 2. จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (อ้างถึงใน วิณา พิง วิวัฒน์กุล, 2549, หน้า 33) ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ท่านมีส่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จากแนวคิดนี้ อย่างไรบ้าง ?

ได้แสดงความคิดเห็นว่า มูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เป็นมูลนิธิที่ไม่แสวงหาผลกำไร มีเป้าประสงค์เพื่อสนับสนุนภารกิจของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยตรง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บุคลากรในส่วนต่างของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ทางผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจะเป็นผู้ดำเนินงานเอง แต่ในส่วนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานมูลนิธิ ยังไม่มีนโยบายตามแนวคิดจากคำถาม แต่จึงใช้หลัก On-the-job training เพื่อฝึกและพัฒนาไปพร้อมกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ประเด็นคำถามที่ 3. จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (อ้างถึงใน วิชา พิง วิวัฒน์กุล, 2549, หน้า 33) ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี คืออะไรบ้าง ?

ได้แสดงความคิดเห็นว่า ด้วยหน้าที่หลักของบุคลากรเป็นงานด้านบริการที่ใช้ประสบการณ์ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ จึงอยู่ในลักษณะงานและระเบียบปฏิบัติ หากบุคลากรไม่มีความใส่ใจกับงานที่ปฏิบัติก็ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาตัวเองได้

ประเด็นคำถามที่ 4. จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (อ้างถึงใน วิชา พิง วิวัฒน์กุล, 2549, หน้า 33) ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อย่างไร ?

ได้แสดงความคิดเห็นว่า การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานมูลนิธิบุคลากรควรใส่ใจและสนใจในหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสบการณ์ของตัวเอง

ประเด็นคำถามที่ 5. ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อย่างไร ?

ได้แสดงความคิดเห็นว่า บุคลากรจะพัฒนาตนเองได้ต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์บทสัมภาษณ์

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ความเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) มีความจำเป็นกับทุก ๆ องค์กรในสังคมไทย ด้วยสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การบริหารและการจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นและสำคัญมากเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง กรณีตัวอย่าง การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องบริหารและจัดการบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งรับปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนหรือส่วนกลางที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และเป็นประโยชน์กับส่วนรวมมากที่สุด ส่วนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานมูลนิธิใช้หลัก On-the-job training เพื่อฝึกและพัฒนาไปพร้อมกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นหากบุคลากรไม่มีความใส่ใจกับ

งานที่ปฏิบัติก็ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาตัวเองได้ วิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคคือควรใส่ใจและสนใจในหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสบการณ์ของตัวเอง และมีข้อเสนอแนะว่าบุคลากรจะพัฒนาตนเองได้ก็ต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่มูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2566 เวลา 18.00 น. ณ สำนักงานมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ประเด็นคำถามที่ 1 มีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี?

ได้แสดงความคิดเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการสนับสนุน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ประเด็นคำถามที่ 2. จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (อ้างถึงใน วิณา พิง วิวัฒน์กุล, 2549, หน้า 33) ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ท่านมีส่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จากแนวคิดนี้ อย่างไรบ้าง ?

ได้แสดงความคิดเห็นว่า ได้เข้าร่วมฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ ส่วนการศึกษาและการพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นการสมัครใจของตัวบุคลากร หรือทดสอบเพื่อเข้ารับการพัฒนาในการศึกษา

ประเด็นคำถามที่ 3. จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (อ้างถึงใน วิณา พิง วิวัฒน์กุล, 2549, หน้า 33) ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี คืออะไรบ้าง ?

ได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่มาจากการไม่มีเวลาของตัวบุคคลเอง และด้วยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือประเด็นที่สนใจมีจำนวนจำกัด

ประเด็นคำถามที่ 4. จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (อ้างถึงใน วิณา พิง วิวัฒน์กุล, 2549, หน้า 33) ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อย่างไร ?

ได้แสดงความคิดเห็นว่า ด้านการศึกษาขององค์กรควรสนับสนุนในประเด็นที่บุคลากรสนใจ หรือจำนวนผู้เข้าร่วมพัฒนาในด้านนั้น ๆ ให้มากขึ้น

ประเด็นคำถามที่ 5. ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อย่างไร ?

ได้แสดงความคิดเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กร ควรมีการสนับสนุนและช่องทางในการเข้าถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายมากขึ้น

การวิเคราะห์บทสัมภาษณ์

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ความเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการสนับสนุน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรการมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง มีส่วนร่วมในการทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มาจากการไม่มีเวลา และด้วยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่มีประเด็นในการพัฒนาที่สนใจ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคองค์การควรสนับสนุนในประเด็นที่บุคลากรสนใจ หรือจำนวนผู้เข้าร่วมพัฒนาในด้านนั้น ๆ ให้มากขึ้น และมีข้อเสนอแนะว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อตัวเองและองค์การ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สามารถนำแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มาอภิปรายผลตามกรอบการวิจัย ดังนี้

1.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

จากการศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) มีความจำเป็นกับทุก ๆ องค์การในสังคมไทย ด้วยสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การบริหาร และการจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นและสำคัญมากเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง กรณีตัวอย่าง การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องบริหารจัดการและจัดการบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งรับปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนหรือส่วนกลางที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และเป็นประโยชน์กับส่วนรวมมากที่สุด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการสนับสนุน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรการมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การพัฒนา หมายถึง การทำให้ดีขึ้น การทำให้เจริญ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554, อ้างถึงใน จักรภพ ศรศรีวิ 2565) คือการทำให้เจริญเติบโตงดงามมากขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เล็กทีละน้อยโดยผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นหรือการกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบหรือการทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ความหมายอย่างกว้าง ๆ คือ "ผลรวมของความรู้ ความชำนาญความถนัดของประชากรทั้งหมดในประเทศ" ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ คือ ผลรวมทั้งด้านปริมาณและ คุณภาพ 1) ด้านปริมาณ คือ จำนวน และการกระจายของประชากรและกำลังงาน 2) ด้านคุณภาพ คือ ความรู้ ความชำนาญ ความถนัด คุณค่า แรงจูงใจ เป็นต้น"ประชากรที่อาศัยอยู่ในชาติ เป็นส่วนสำคัญต่อการผลิตสินค้าและบริการ" และผลผลิต หรือรายได้ประชากรชาติจะต่ำลงหากปราศจากและการศึกษาการอบรม และการดูแลด้านสุขภาพอนามัยที่ดี (จักรภพ ศรศรีวิ 2565, หน้า 63)

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

จากการศึกษาพบว่า มูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เป็นมูลนิธิที่ไม่แสวงหาผลกำไร มีเป้าประสงค์เพื่อสนับสนุนภารกิจของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยตรง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บุคลากรในส่วนต่างของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ทางผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจะเป็นผู้ดำเนินงานเอง แต่ในส่วนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานมูลนิธิยังไม่มีนโยบายตามแนวคิดจากคำถาม แต่จึงใช้หลัก On-the-job training เพื่อฝึกและพัฒนาไปพร้อมกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร On-the-job training คือ การฝึกปฏิบัติงานลักษณะต่าง ๆ ให้กับพนักงานคนใดคนหนึ่งได้เริ่มต้นทดลองทำงานจริง ผสานกับการเรียนรู้ไปในเวลาเดียวกันเลย ซึ่งจะมีการนำเอาประสบการณ์มาใช้เป็นหัวใจหลักในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน สำหรับ OJT จะเหมาะกับการฝึกฝนงานในธุรกิจที่ไม่มีความเสี่ยงสูง หรือไม่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมากนัก อีกทั้งยังต้องเป็นธุรกิจที่มีแนวโน้มในการสร้างความเสียหายน้อยแก่ผลิตภัณฑ์ รวมไปถึงสังคมหรือประชาชนทั่วไปด้วย แต่ถ้าหากมีความเสียหายเกิดขึ้นมา ก็ต้องหาทางที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างทันที่ และการเข้าร่วมฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ ส่วนการศึกษาและการพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นการสมัครใจของตัวบุคลากร หรือทดสอบเพื่อเข้ารับการพัฒนาในการศึกษา วิชา พิงวิวัฒน์กุล (2549, หน้า 37-39) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มิประโยชน์ และมีคุณค่าต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพแต่ในบางครั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจประสบปัญหาในการดำเนินงานรวมทั้งโครงการการฝึกอบรมและพัฒนาอาจมีอุปสรรคดังต่อไปนี้ 1)ผู้บริหารในองค์กรเป็นจำนวนมากให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับต่ำจึงไม่เอาใจใส่ในการจัดโครงการการฝึกอบรมและพัฒนาให้แก่พนักงานในองค์กรเท่าที่ควร 2)ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและกระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆ ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความรู้ แนวคิดนโยบายการบริหารงาน ประสบการณ์ ตลอดจนการใช้โครงการการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีคุณภาพให้แก่พนักงานในองค์กร 3)พนักงานในองค์กรมักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน เนื่องจากพนักงานเกิดความไม่พอใจ สับสนและไม่มั่นใจในความมั่นคงในหน้าที่การงานของตนแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งที่ดีและจำเป็นจะต้องดำเนินการ เพื่อทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้นก็ตาม แต่ก็ยังมีพนักงานส่วนหนึ่งที่มีความคิดอยากจะให้โครงการการฝึกอบรมและพัฒนาประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน 4)โครงการการฝึกอบรมและพัฒนาที่นำมาใช้ในการดำเนินงานยังมีข้อบกพร่อง ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากยังไม่ครอบคลุมรายละเอียดได้ตามที่ต้องการ 5) ระบบการจัดเก็บทะเบียนและการประเมินผลการจัดโครงการการฝึกอบรมและพัฒนา ยังไม่มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องกันประสิทธิภาพของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและระหว่างการฝึกอบรมไม่สามารถนำมาใช้ประเมินผลรวมทั้งประเมินผลความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรเมื่อกลับไปทำงานแล้ว ดังนั้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีส่วนที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายที่ทำหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมเพื่อจัดโครงการการฝึกอบรมและพัฒนา

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

จากการศึกษาวิจัยพบว่า หน้าที่หลักของบุคลากรเป็นงานด้านบริการที่ใช้ประสบการณ์ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ จึงอยู่ในลักษณะงานและระเบียบปฏิบัติ หากบุคลากรไม่มีความใส่ใจกับงานที่ปฏิบัติก็ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาตัวเองได้ ส่วนใหญ่มาจากการไม่มีเวลาของตัวเอง และด้วยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือประเด็นที่สนใจมีจำนวนจำกัด การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานซึ่ง Nadler และ Wiggs (อ้างถึงใน วิณา พิงวิวัฒน์กุล, 2549, หน้า 33-34) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ดี และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น วิณา พิงวิวัฒน์กุล (2549, หน้า 33-34) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีการใช้คำที่มีความหมายเหมือนกันอยู่หลายคำ เช่น การพัฒนาบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น และเมื่อกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลายคนเข้าใจว่าเป็น การฝึกอบรม แต่ที่จริงแล้วการฝึกอบรมไม่ใช่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หากแต่เป็นวิธีการอย่างหนึ่งของการพัฒนาเท่านั้น ดังเช่น เลียนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) และการ์แลนด์ ดีวิกส์ (Garland D. Wiggs) ได้ อธิบายว่า (Nadler and Wiggs, 1989, วิณา พิงวิวัฒน์กุล, 2549, หน้า 33) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่วางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา ดังนั้นขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) จักรภพ ศรีมณี (2565, หน้า 33-34) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนามนุษย์ (Human Development) ว่าในสังคมเรามักจะใช้ คำว่า "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" (Human Resource Development) ทั้งนี้เนื่องมาจากการพิจารณาเป็นไปตามแนวเศรษฐศาสตร์ ว่ามนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในจำนวนทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นต้องมี และต้องใช้ให้บังเกิดผลในการเติบโตทางเศรษฐกิจ นักเศรษฐศาสตร์จะกล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญมาก หรือสำคัญที่สุด (จักรภพ ศรีมณี 2565, หน้า 91) และยังได้อธิบายเพิ่มอีกว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) คือ กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถโดยรวมของประชากรในสังคมซึ่งสามารถพิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ อธิบายทฤษฎีทุนมนุษย์ที่เกี่ยวกับการคำนวณด้านการลงทุน (การศึกษา, อนามัย ฯลฯ) เปรียบเทียบกับรายได้และผลต่อสังคม 2) ด้านการเมือง เป็นการเตรียมให้เกิดภาวะโดยรวมในกระบวนการทางการเมืองในฐานะเป็นพลเมืองในระบบประชาธิปไตยด้านสังคมและวัฒนธรรม พัฒนาเพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมทั้งการพัฒนาทางด้านจิตใจ คุณธรรม และวัฒนธรรม

4. ข้อเสนอแนะในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

จากการศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรและบุคลากร กล่าวคือเป็นการพัฒนามีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่และการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมในระบบราชการไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท คือ (สมาน รังสิโยภษฎ์, 2527, อ้างใน วิณา พิงวิวัฒน์กุล, 2549, หน้า 41-42) 1) การฝึกอบรมด้านธุรการ (Administration service training)

เป็นการอบรมเทคนิคการปฏิบัติงานในหน้าที่ธุรการ เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารพัสดุ 2) การฝึกอบรมด้านการบริหาร (Management training) เป็นการอบรมทางด้านเทคนิคการบริหารซึ่งผู้รับการอบรมจะได้นำเอาแนวความคิดสมัยใหม่ไปใช้ในการบริหาร เช่น การบริหารงานระดับต้น การบริหารงานระดับกลาง และการบริหารงานระดับสูง 3) การฝึกอบรมเทคนิคการอบรม (Training technique) เป็นการอบรมผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดอบรม เช่น การฝึกอบรมการเป็นวิทยากร 4) การฝึกอบรมเทคนิคการทำงานเฉพาะอย่าง (Specialized training) เป็นการอบรมเทคนิคเฉพาะอย่าง เช่น การฝึกอบรมทางการเกษตร การฝึกอบรมการเงินการฝึกอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น 5) การฝึกอบรมทางวิชาการ (Technical and Professional Training) อบรมวิทยากรใหม่ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมทางคอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมทางภาษา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีเวลาในการค้นคว้าและเก็บข้อมูลน้อยจนเกินไปด้วยเหตุผลส่วนตัว ท่างผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องนี้ ผู้วิจัยแนะนำให้เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ต่ำกว่า

10 คน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย, กรมการปกครอง. (2560). *คู่มือการดำเนินงานมูลนิธิและสมาคม*. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่โรงพิมพ์อสาศึกษาดินแดน. ค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2566, จาก

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER12/DRAWER094/GENERAL/DATA0000/00000095.PDF>

จักภพ ศรมณี (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชา PAD 7302 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.

เดช อุณหะจิริงรักษ์ (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชา PAD 7302 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.

พัชรินทร์ คณิตขจรกูร. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหาร*

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. ค้นเมื่อ 8 มิถุนายน

2566, จาก <https://www.phramongkutklaofoundation.org/>

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. ค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.pmk.ac.th/>

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2566). *องค์กร*. ค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2566, จาก

<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3>

วิโรจน์ ก่อสกุล (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุลข (2549). *เอกสารหมายเลข 239 ประกอบการบรรยายวิชาสัมมนาปัญหาบริหารทรัพยากร*

มนุษย์ในภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ศูนย์เอกสารคณะ รัฐศาสตร์.

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุลข (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากร มนุษย์ร่วม*

สมัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.

สุพิชัย เมฆะสุวรรณดิษฐ์ (2564). *Continue Fighting to Stop COVID – 19* (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทเปเปอร์เมท (ประเทศไทย).